

ČAS NA

AKCI!

**JAK MŮŽE POLITIKA POSÍLIT KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ
(NA SEKTOROVÉ ÚROVNI) V EVROPĚ**

Stan De Spiegelaere

UPOZORNĚNÍ:

Tato zpráva vychází z příspěvků těchto osob:

Dragan Bagić	Anders Kjellberg
Godfrey Baldacchino	Karolien Lenaerts
Wike Been	Vincenzo Maccarrone
Szilvia Borbély	Miguel Martínez Lucio
Manwel Debono	Monika Martišková
Valentina Franca	Torsten Müller
Vera Glassner	Thorsten Schulten
Julia Hofmann	Sertac Sonan
Rafael Ibáñez Rojo	Radu Stochita
Gregoris Ioannou	Adam Šumichrast
Carlos J. Fernández Rodríguez	Adrien Thomas
Paul Jonker-Hoffrén	Aurora Trifv
Marta Kahancová	Sem Vandekerckhove
Ioannis Katsaroumpas	Noah Vangeel
Maarten Keune	Catherine Vincent

Autor by rád poděkoval za spolupráci, podporu a zpětnou vazbu od všech přispěvatelů.

UNI Europa – Evropský svaz pracovníků ve službách

Rue Joseph II, 40 | 1000 Brusel | Belgie | Tel: +32 2 234 5656 | www.uni-europa.org



Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však pouze názory a stanoviska autora (autorů) a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie. Evropská unie ani orgán poskytující podporu za ně nemohou nést odpovědnost.

SHRNUTÍ

Evropská směrnice o minimální mzdě nabízí evropskému odborovému hnutí historickou příležitost obnovit svou sílu posílením kolektivního vyjednávání. Všechny evropské země budou nyní povinny chránit a podporovat kolektivní vyjednávání, a pokud je pokrytí kolektivním vyjednáváním nižší než 80 %, budou členské státy EU povinny vypracovat a provádět národní akční plány na zvýšení pokrytí.

Cílem této zprávy, která vychází ze zpráv 20 národních expertů, je podpořit odborové svazy v Evropě v jejich úsilí o co nejlepší využití těchto národních akčních plánů prostřednictvím podrobného přehledu nápadů, jak zvýšit rozsah kolektivního vyjednávání. Tato zpráva si nečiní nárok na vyčerpávající nebo konečnou podobu, ani neodráží stanovisko UNI Europa, odborníků nebo přidružených organizací UNI Europa. Jedná se pouze o seznam myšlenek, které by mohly (nebo nemusely) být žádoucí nebo účinné v různých kontextech pracovních vztahů.

Myšlenky jsou strukturovány do 5 hlavních oblastí intervence:

Za prvé, mnoho myšlenek se týká potřeby **posílit vyjednávací schopnost odborů**. Toho lze dosáhnout odstraněním stávajících překážek organizace odborů a ochranou pracov-

níků před praktikami namířenými proti odborům. Dále by členství v odborech mohlo být podpořeno omezením nákladů na vstup do odborů prostřednictvím daňových úlev nebo refundací, zavedením struktur podobných Gentu, poskytnutím přístupu odborů k pracovníkům a zařízením, jakož i zdrojů pro odborové zastoupení, nebo přímou podporou budování kapacit (odvětvových) odborů. Mezi další návrhy patří zavedení dávek pouze pro odbory, zavedení solidárních poplatků nebo dokonce systémů povinného členství v odborech a obecná potřeba přeregulovat trh práce, aby se zabránilo nejisté práci.

Druhá část se zaměřuje na **zaměstnavatele**, přičemž zdůrazňuje význam ochotných a schopných zaměstnavatelů pro efektivní kolektivní vyjednávání a roli veřejné politiky v tomto ohledu. Politiky umožňující provádění řeší častý nedostatek mandátu pro organizace zaměstnavatelů k vyjednávání a problém roztržitého vyjednávání v systémech na sektorové úrovni v důsledku odvětvových definic. Jiné politiky, které provádění umožňují ještě více, podmiňují některé podnikové výhody (např. daňové úlevy, školení, přístup k dotovanému zaměstnání) kolektivním vyjednáváním. Mezi návrhy donucovacích opatření patří povinné členství v organizacích zaměstnavatelů s mandátem k vyjednávání.

Za třetí, veřejná politika hraje důležitou roli při podpoře **efektivních procesů kolektivního vyjednávání**. Tyto politiky se mohou zaměřit na zajištění dostupnosti přesných a úplných údajů, navrhnout informační požadavky pro zaměstnavatele a zdůraznit pravidla vyjednávání v dobré víře s doporučením vypracovat charty popisující spravedlivé postupy vyjednávání. Legislativa týkající se stávek je označována za klíčovou pro úspěšné vyjednávání a vyzývá k reformě stávkových předpisů. Politiky založené na pobídkách zahrnují návrh infrastruktury pro vyjednávání, finanční podporu vyjednávání a podporu zprostředkování. I v tomto případě může politika podmínit některé výhody kolektivními smlouvami, spolu s politickým tlakem na podporu odvětvového vyjednávání. K donucovacím opatřením patří povinné systémy vyjednávání, povinná mediacce, arbitráž a stanovení odvětvových norem prostřednictvím vládních nařízení v případě neúspěchu vyjednávání. Cílem těchto politik je usnadnit, stimulovat a případně prosadit proces kolektivního vyjednávání, aby se zajistily spravedlivé a úspěšné výsledky.

Za čtvrté, kolektivní vyjednávání lze podpořit tím, že se zajistí, aby **kolektivní smlouvy byly účinnými regulačními nástroji**. Za tímto účelem může veřejná politika využít několik strategií ke zvýšení jejich významu. Politiky by například mohly vyjasnit právní status a požadavky na odvětvové dohody, zajistit zásadu příznivosti a stanovit jasnou hierarchii norem. Politiky rozšíření jsou označovány za velmi silný faktor pro zvýšení pokrytí kolektivními smlouvami. Mezi návrhy patří omezení správní a politické diskreční pravomoci, automatické prodlužování a zvážení kvalitativních kritérií. Mezi další opatření patří omezení používání doložek o vyloučení, vytvoření dobrovolných chart v regionech bez jasných právních předpisů o dohodách na sektorové úrovni a využívání veřejných zakázek k podpoře odvětvového vyjednávání. Mezi závaznější opatření patří zvýšení vymahatelnosti dohod

prostřednictvím specializovaných pracovních soudů, zlepšení celkového vymáhání a využívání služeb sociální inspekce ke kontrole dodržování předpisů.

V poslední části se pozornost přesouvá k významu **kultury**, neboť kulturní akceptace kolektivního vyjednávání (na sektorové úrovni) hraje klíčovou roli pro jeho rozšíření. Tvůrci politik mohou tuto kulturní perspektivu ovlivnit různými způsoby, například zavedením monitorovacích mechanismů pro sledování rozsahu a obsahu kolektivního vyjednávání, zajištěním bipartitních nebo tripartitních struktur pro monitorovací orgány a zajištěním financování výzkumu v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. K formování kulturních postojů přispívá také vzdělávání, kdy lze sociální dialog zpřístupnit prostřednictvím veřejného vzdělávacího systému a kurzů podnikového managementu. Veřejné kampaň o výhodách kolektivního vyjednávání, do nichž se zapojí i netradiční subjekty, jako jsou nevládní organizace, novináři a aktivisté, mohou rovněž podpořit pozitivní kulturu dobrých pracovních podmínek a práv na kolektivní vyjednávání.

ÚVOD

“

Má se za to, že členské státy se zapojením do kolektivního vyjednávání do 80 % vypracují [národní akční plány] do konce roku 2025

(zpráva expertní skupiny)

”

V roce 2025 se budou úředníci ve většině členských států EU zabývat přípravou národních akčních plánů na posílení kolektivního vyjednávání a zajištění jejich širšího využívání. Bude to nepochybně poprvé v historii, kdy bude tolik evropských zemí ze zákona povinno se zabývat, zvažovat a plánovat konkrétní kroky a opatření na posílení postavení odborů a zaměstnavatelských organizací při vyjednávání smluv se zaměstnanci.

Pro evropské odborové hnutí je to jedinečná příležitost konečně pracovat na rekonstrukci rámce kolektivního vyjednávání, znovu nabýt určitou kontrolu nad pracovními podmínkami a mzdami a posílit demokracii na pracovišti. Nastal čas tuto příležitost co nejlépe využít.

Využití tohoto okamžiku vyžaduje politický vliv, sílu a ideje. Je potřeba politického vlivu a síly, aby tato příležitost nebyla promarněna. Plány by měly být koncipovány jako skutečný nástroj na podporu kolektivního vyjednávání, nikoliv jen jako seznam, na kterém si odškrtneme jednotlivá políčka.

Kromě politického vlivu a síly jsou však zapotřebí také **ideje**. Nápady, alternativy a politické možnosti jsou prostředkem, jak proměnit politickou vůli v účinná politická opatření a změny pro pracovníky.

Cílem této zprávy je přispět k „ideové“ části diskuse. Na základě odborných příspěvků expertů z celé EU tato zpráva vyjmenovává a stručně diskutuje celou řadu návrhů a politických opatření, které by v některých kontextech mohly vést k posílení role kolektivního vyjednávání.

UPOZORNĚNÍ:

Cílem této zprávy je **nastartovat diskusi**, stát se výchozím bodem pro odbory a tvůrce politik, kteří posuzují přijetí pozitivních opatření v oblasti kolektivního vyjednávání, aby zde našli inspiraci, kterou mohou následně využít ve vytvoření co nejučinnějších politik na národní úrovni. Cílem zprávy proto není zaujmout stanovisko k nezbytnosti nebo vhodnosti některých politických možností. Neaspiruje na vyčerpávající nebo konečný charakter. Ve zprávě se také zjevně neuvádí, že musí mít všechna řešení podobu politických opatření. V posílení kolektivního vyjednávání hrají i nadále klíčovou úlohu odborové organizace.

Zbytek tohoto diskusního příspěvku je rozdělen dále uvedeným způsobem. V první části uvádíme přehled metodiky a analytického rámce použitého v této zprávě. V následujících částech se pak postupně rozebírají jednotlivé části tohoto rámce a v každé kategorii je představena a diskutována řada politických idejí.

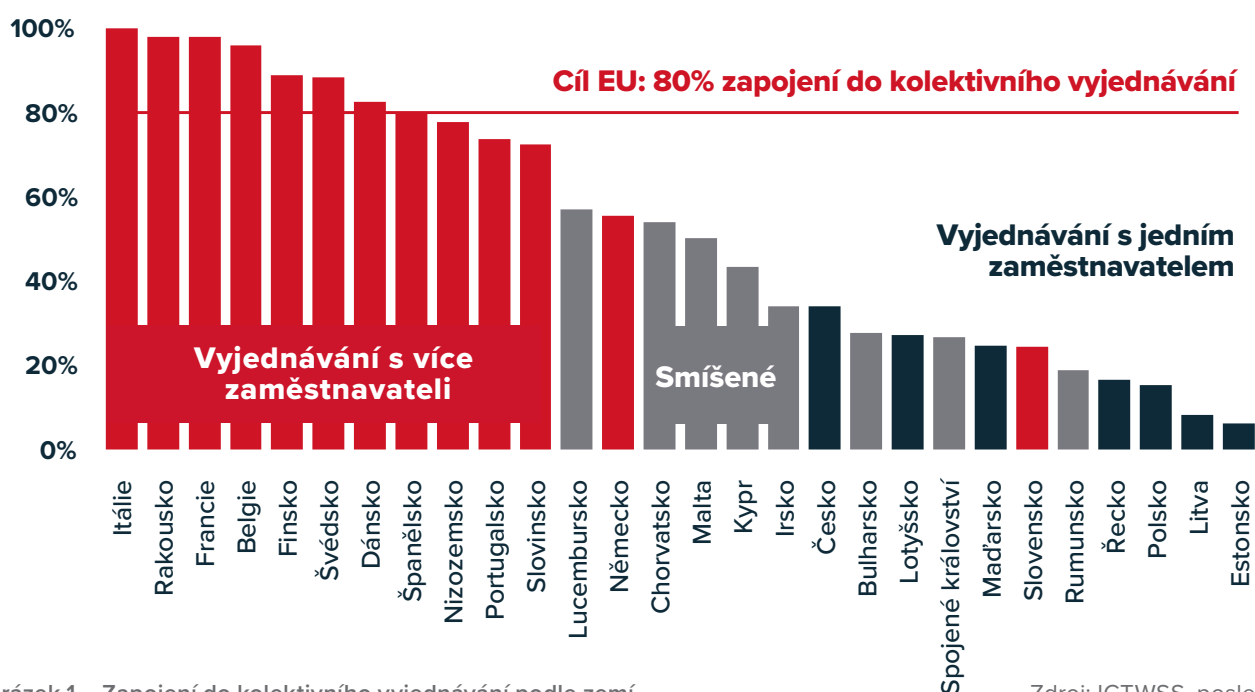
METODA

Tento dokument určený k diskusi je součástí většího projektu financovaného EU s názvem „*Krok vpřed: Zachování a rozvoj kolektivního vyjednávání v sektoru služeb*“. Tento projekt probíhá od srpna 2022 do srpna 2024 a jeho cílem je identifikovat strategie a příležitosti k posílení kolektivního vyjednávání prostřednictvím odborových strategií a politických opatření.

Hlavní pozornost je věnována **rozvoji vyjednávání s více zaměstnavateli**, a to vzhledem ke zjištění, že rozvoj vyjednávání s více zaměstnavateli (nebo odvětvového vyjednávání) je **nezbytnou podmínkou** pro překročení požadované míry zapojení do kolektivního vyjednávání ve výši 80 %. Z dále uvedeného grafu vyplývá, že ani jedna země, která nemá zaveden systém vyjednávání s více zaměstnavateli, nedosahuje této úrovně zapojení, zatímco všechny země s 80 % nebo větším zapojením takové systémy zavedeny mají.

Kromě toho je zapojení do kolektivního vyjednávání v odvětvích služeb (viz obrázek 2) v průměru nižší než v jiných odvětvích, jako jsou utility, výroba nebo doprava. Vzhledem k tomu, že podíl zaměstnanců v těchto odvětvích je vysoký a stále roste, znamená to, že dosažení 80% míry zapojení bude vyžadovat zvýšené úsilí při řešení překážek spojených s kolektivním vyjednáváním v odvětvích služeb. Národní akční plány proto budou muset přijít s cíleným řešením těchto překážek.

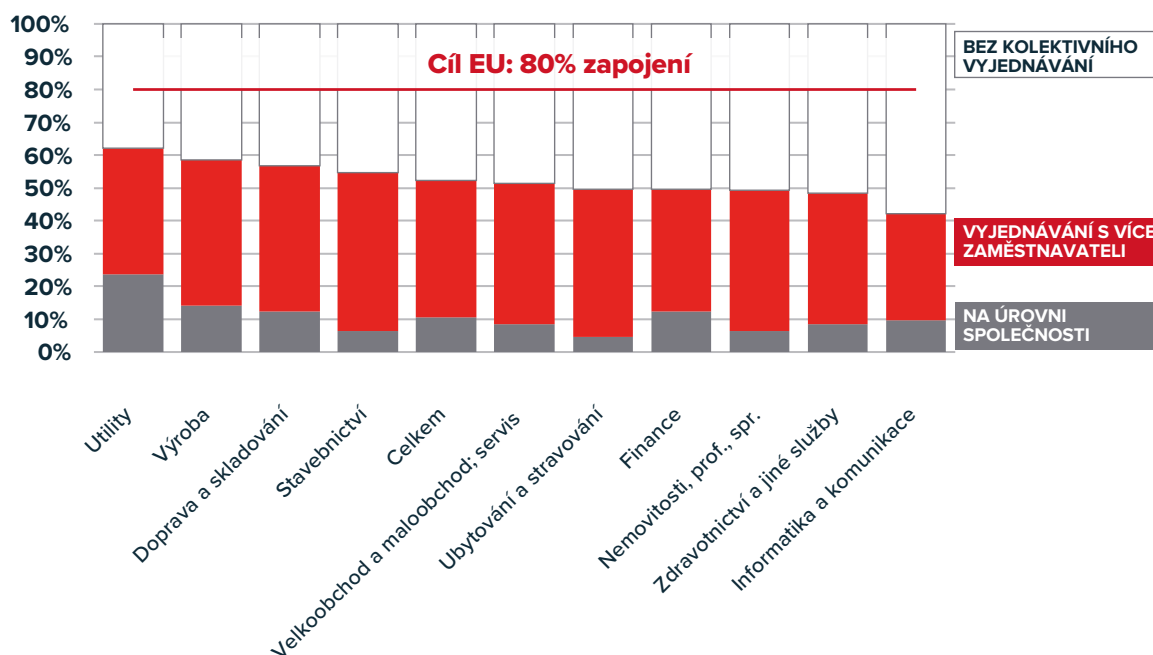
Zapojení do kolektivního vyjednávání



Obrázek 1 – Zapojení do kolektivního vyjednávání podle zemí

Zdroj: ICTWSS, poslední rok

Zapojení do kolektivního vyjednávání podle odvětví



Obrázek 2 – Zapojení do kolektivního vyjednávání podle odvětví

Zdroj: Wouter Zwysen (ETUI), odhady na základě šetření struktury příjmů, 2018

Poznámka: průměr 18 zemí EU (BE, BG, CY, CZ, DE, EE, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LV, NL, PL, PT, SE, SK), každá země má stejnou váhu. Pouze společnosti s majoritním soukromým vlastníkem.

UNI-Europa v důsledku toho zkoumá, jak mohou odbory a tvůrci politik přispět k rozvoji systémů vyjednávání s více zaměstnavateli, jejichž cílem je obecněji posílit a rozšířit zapojení do takových vyjednávání.

Tento diskusní dokument je součástí pracovního materiálu zaměřeného na **politická opatření**. Odborníci ze všech zemí EU byli vyzváni k tomu, aby přispěli krátkými příspěvky a konkrétními návrhy na posílení vyjednávání (s více) zaměstnavateli v jejich zemi.

Celkem tuto výzvu přijali odborníci z 20 zemí a na online odborném semináři se podělili o své názory. Na základě těchto příspěvků pak UNI-Europa vypracovala analytický rámec, který se snaží vytvořit strukturu pro celou řadu politických nápadů obsažených v těchto návrzích.

Následující text vychází (téměř) výhradně z obdržených odborných příspěvků.

ANALYTICKÝ RÁMEC

K uspořádání nesčetných nápadů a návrhů používá tato zpráva dále uvedený analytický rámec.

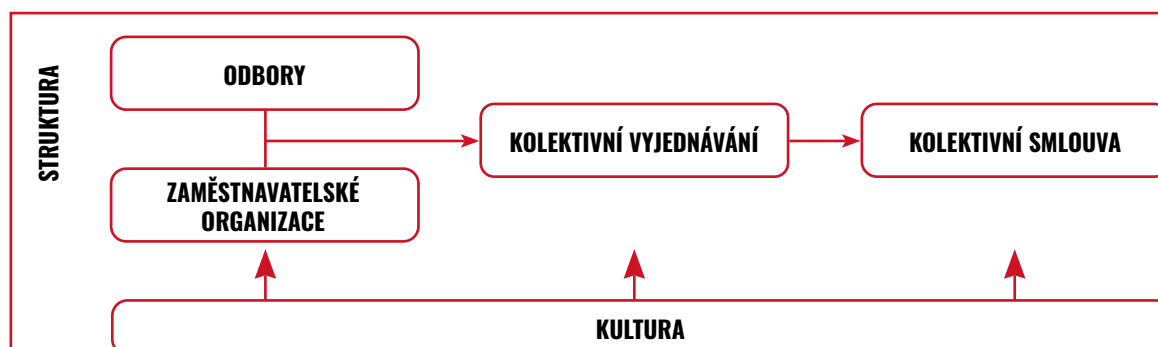
Rámec vychází z poznatku, že politická opatření se mohou zaměřit jak na **strukturální** problémy, tak na **kulturní** problémy. Zatímco opatření strukturálního typu se týkají konkrétních změn v architektuře kolektivního vyjednávání, opatření kulturního charakteru se zaměřují na společenské chápání a shodu, pokud jde o hodnoty a nezbytnost kolektivního vyjednávání.

V rámci **strukturálních opatření** se rozlišují opatření, která se zaměřují na posílení **postavení** aktérů **kolektivního vyjednávání (odbory, zaměstnavatelé a organizace zaměstnavatelů), opatření, která slouží k vytvoření architektury** procesu kolektivního vyjednávání, a nakonec opatření, která se zaměřují na realizaci a **dopad** uzavřených kolektivních smluv.

Rámec proto vymezuje celkem pět širokých oblastí opatření. Dále tento rámec navrhuje rozlišovat mezi

třemi různými **filozofiemi opatření** v těchto oblastech. Za prvé, existují politické přístupy, které aktérům **umožňují** vyjednávat nebo se organizovat. Tato opatření se v zásadě zaměřují na odstraňování překážek kolektivnímu vyjednávání nebo na vytváření příležitostí. Za druhé tu máme celou řadu politických opatření, která se zaměřují na otevřenou podporu organizování aktérů a na kolektivní vyjednávání. Tyto politiky jsou příslovečným **cukrem**, který má aktéry přimět k činnosti. Za třetí se pak řada politických opatření zaměřuje na vynucování vyjednávání nebo jeho uspořádání formou povinných požadavků. Ve stejném příslovečném smyslu by se tento přístup dal nazvat **bičem**.

Přestože tento analytický rámec poskytuje určitou strukturu pro diskusi a možnosti na politické úrovni, jedná se o dokonalý vědecký nástroj. Mnohá z diskutovaných politických opatření můžeme rozdělit do několika oblastí, přičemž tato opatření zahrnují prvky, které vytváří příležitosti, k něčemu motivují anebo k něčemu zavazují.



Obrázek 3 – Analytický rámec

ZAMĚŘENÍ NA POLITIKU, NIKOLIV NA STRATEGII ODBORŮ

Je zřejmé, že zaměstnanci, odbory, zaměstnavatelé a samotné zaměstnavatelské organizace mají velký vliv na rozsah a zapojení do kolektivního vyjednávání. Prostřednictvím vlastních strategií mohou zvýšit počet členů, začlenit různá odvětví, uzavřít širší dohody, atd. Přestože jsou tyto strategie důležité, nespádají do oblasti působnosti tohoto diskusního dokumentu. Tento diskusní dokument se zaměřuje výhradně na politické iniciativy k posílení kolektivního vyjednávání.



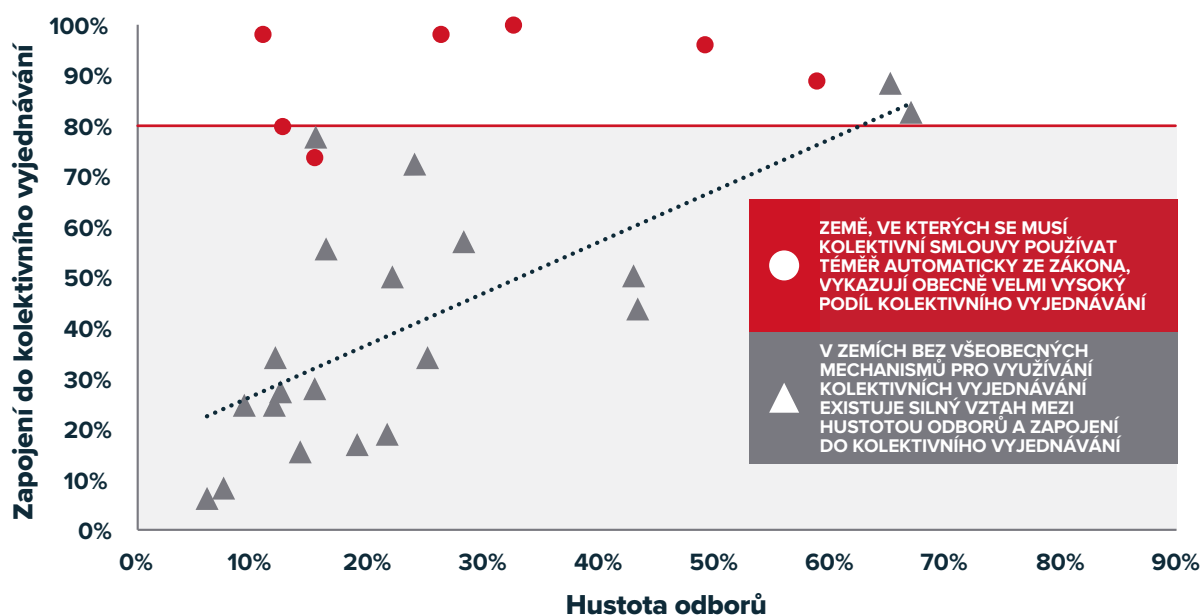
ODBORY

Evropská směrnice o přiměřené minimální mzdě definuje kolektivní vyjednávání jako „veškerá jednání, která probíhají v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi v každém členském státě mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou či více zaměstnavatelskými organizace na jedné straně a jednou či více odborovými organizacemi na straně druhé s cílem stanovit pracovní podmínky“.

Z této definice je zřejmé, že odbory jsou klíčovým aktérem kolektivního vyjednávání. Z toho pak vyplývá, že vytvoření podmínek pro organizaci do odborů a podpora členství v odborech prostřednictvím nápomocných nebo povinných požadavků pravděpodobně podpoří kolektivní vyjednávání.

Stejný vztah vidíme na grafu na obr. 2, který znázorňuje souvislost mezi hustotou odborů (na ose x) a zapojením do kolektivního vyjednávání (na ose y) v zemích se (tečky) zavedenými systémy a bez (trojúhelníky) těchto systémů, jejichž prostřednictvím se odvětvové dohody aplikují na všeobecném principu (mechanismy rozšíření). Jak je vidět, v případě druhé skupiny zemí existuje silný vztah mezi členstvím v odborech a zapojením do kolektivního vyjednávání.

To znamená, že podpora členství v odborech je jednou z hlavních možností, jak dosáhnout 80 % zapojení do kolektivního vyjednávání.



ICTWSS, poslední rok dostupných údajů

Obrázek 4 – Vztah mezi hustotou odborů a zapojením do kolektivního vyjednávání

VYTVOŘENÍ VHODNÝCH PODMÍNEK

První soubor politických opatření zaměřených na budování odborové síly se soustředí na **vytvoření podmínek** pro odborovou činnost. V mnoha zemích se organizování do odborů potýká s řadou institucionálních a jiných překážek. Politická opatření by měla v první řadě odstranit překážky, které pracovníkům brání sdružovat se v odborech.

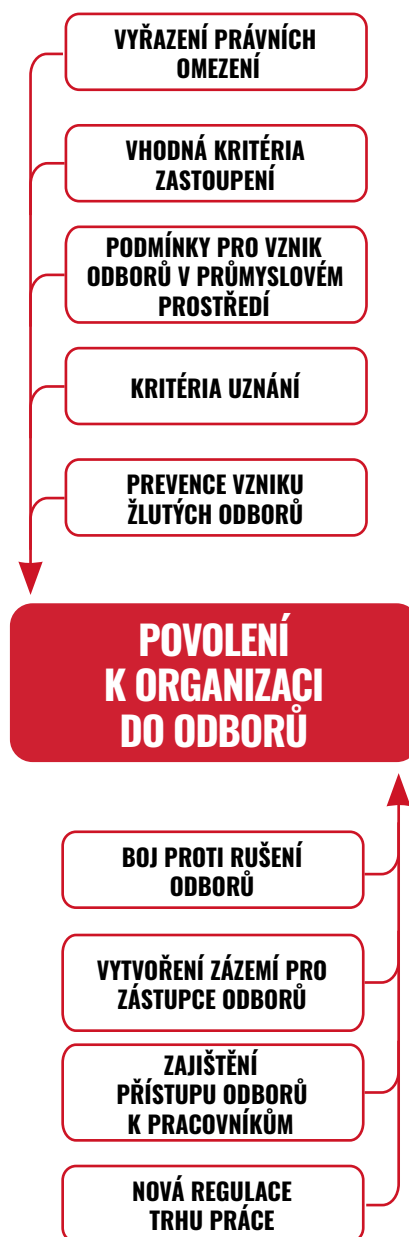
Za tímto účelem je potřeba přezkoumat **právní omezení** týkající se toho, kteří pracovníci mohou vstoupit do odborů, jak by měli vstupovat do odborů, případně právní omezení v podobě nadměrné regulace struktury a činnosti odborů, protože regulaci je potřeba navrhnout tak, aby odborovou organizaci spíše podporovala, než aby jí zamezovala.

Některá z těchto právních omezení se týkají prahových hodnot **zastupitelnosti**, které jsou často stanoveny. Tvůrci politik zde čelí dilematu. Prahové hodnoty by na jedné straně měly zajistit, aby odbory měly dostatečně široký mandát k vyjednávání jménem všech zaměstnanců, a zamezit tak vzniku žlutých odborů. Zároveň by ale prahové hodnoty neměly být stanoveny tak vysoko, aby fakticky znemožňovaly jakoukoliv odborovou organizaci nebo prakticky znemožňovaly zakládání nových odborů (viz např. příspěvek z Belgie). Politické myšlenky týkající se kritérií zastupitelnosti obsažené v příspěvcích se většinou týkají snížení nepřiměřeně vysokých prahů (např. Kypr) nebo zjednodušení pravidel (např. Maďarsko). Návrh od chorvatského příspěvatele na podporu zájmu odborů o odvětvové vyjednávání by se mohl zaměřit na automatické přiznání statusu zastupitelnosti na podnikové úrovni těm odborům, které dosáhli dohody na odvětvové úrovni (a jsou tak na této úrovni reprezentativní).

Některé příspěvky (např. ze Slovinska) rovněž navrhují mírné zvýšení prahových hodnot, aby se předešlo roztříštěnosti odborového prostředí, a vyzývají odbory ke slučování do větších formací.

Rakouský příspěvek rovněž zdůrazňuje, že je potřeba, aby byly odbory vzájemně provázané a příliš si nekonkurovaly.

Konkrétně v případě vyjednávání s více zaměstnavateli nebo v rámci odvětví se zdá být předpokladem



účinného vyjednávání **účast průmyslových odborů.**

Jestliže odbory existují pouze na podnikové úrovni bez koordinace napříč odvětvím, nelze od nich očekávat, že budou vyjednávat na úrovni přesahující rámec podniku.

Jedním ze způsobů, jak přispět k větší pružnosti kritérií zastupitelnosti, je pracovat s paralelním systémem **dobrovolného uznávání**, jak je tomu v některých odvětvích na Maltě. Řada zaměstnavatelů zde nadále uzavírá kolektivní smlouvy s odborovými organizacemi, i když přestaly plnit oficiální prahovou hodnotu pro

uznání (tzn. 50 % +1 zaměstnanec). Nedávné legislativní změny v Rumunsku zavádějí podobný systém.

Tam, kde prahové hodnoty nejsou stanoveny nebo jsou stanoveny příliš nízko, mohou země při kolektivním vyjednávání čelit problémům v podobě tzv. **žlutých odborů**. Řada přispěvatelů proto přichází s nápady, jak proti takovým žlutým odborům bojovat, a to stanovením podmínek pro některé vnitřní předpisy odborů, aby se tak nezaměřovaly výlučně na poskytování služeb (např. Chorvatsko), zpřísněním zákonných kritérií pro zapojení do kolektivního vyjednávání (např. Řecko) a dalšími opatřeními (např. Nizozemsko).

Když se zaměstnanci snaží vstoupit do odborů, často se setkávají s více či méně rafinovanými aktivitami, jejichž cílem je **zamezení vstupu do odborů nebo jejich rušení**. Zaměstnavatelé používají různé způsoby, jak pracovníky od vstupu do odborů odradit. V mnoha evropských zemích se však má na základě sociálních paktů a obecného povědomí za to, že by měli zaměstnavatelé zůstat neutrální, pokud jde o vstup zaměstnanců do odborů, a neměli by přímo ani nepřímo bránit zaměstnancům ve sdružování v odborech. Skutečnost je ale často ve firmách jiná. V mnoha národních přispěvcích se proto předkládají návrhy na opatření k „boji proti zastrašování“ (např. z Belgie) nebo na přijetí opatření proti rušení odborů (např. z Německa).

V řadě příspěvků se navrhuje posílení právní ochrany proti propuštění zástupců odborů a těch, kteří začínají organizovat sdružování v odborech. Český příspěvek se odkazuje na právní ochranu oznamovatelů, která by se měla využít k odhalování protiodborového zastrašování a k ochraně aktivních členů odborů. Slovenský příspěvek rovněž navrhuje zvážit právní úpravu, která by umožnila odborovým organizacím organizovat se a žádat o registraci v naprostém utajení, aby se předešlo rychlým odvetným opatřením ze strany zaměstnavatelů. Navrhují se také trestní sankce pro zaměstnavatele, kteří porušují právo na organizování do odborů a podílejí se na rozkladu odborů.

Francouzský příspěvek zase poukazuje na překážku, která může bránit zaměstnancům v tom, aby vstoupili do odborů, natož aby se stali aktivními odboráři, a to v podobě dopadů, které to může mít na možnosti jejich kariérního rozvoje. Zde by mohla pomoci opatření, která by bojovala proti diskriminaci za členství v

odborech a vytvořila podmínky pro kariérní postup pro aktivní členy odborů. Nejprve je potřeba provést příslušný výzkum, aby se zjistil rozsah problému.

Politici kromě toho mohou přispět ke vzniku odborové organizace tím, že zástupcům odborů poskytnou **možnosti a zdroje**. V závislosti na velikosti podniku nebo počtu členů by měli mít zástupci odborů dostatek času a prostředků na vedení a organizaci odborů. Politici mohou stanovit pracovní volno pro plnění odborových povinností, možnost používat vybavení podniku (počítače, kanceláře) k odborové činnosti a přístup k odbornému poradenství. Český příspěvek proto navrhuje zavést slovenský systém, kdy jsou platy odborových zástupců částečně závislé na počtu zaměstnanců, které zastupují. Jednou z možností pro zástupce odborových organizací na pracovišti by mohlo být zapojení do procesu přijímání nových zaměstnanců, při kterém by odborová organizace mohla zaměstnance informovat o jejich právech a možnostech obrátit se na odborovou organizaci (a zároveň je vyzvat, aby se stali jejími členy).

Mezi zázemí pro zástupce odborů patří také možnost **přístupu k pracovníkům**, zejména v případech, kdy se práce ve velké míře práce vykonává na dálku, je distribuovaná anebo je spojena s velkou mobilitou pracovníků. Kyperský příspěvek proto navrhuje legislativní změny, které by usnadnily přístup odborů k zaměstnancům. Irský příspěvek obdobně s odkazem na směrnici o přiměřené minimální mzdě navrhuje zavedení práva odborových funkcionářů na setkání s pracovníky (členy i nečleny) za účelem konzultací, poskytování informací a nábory členů. Německý příspěvek rovněž počítá s přijetím legislativy, která by odborům umožnila přístup k pracovníkům.

Švédský příspěvek se zaměřuje na úlohu odborů při zastupování zranitelných zaměstnanců, jako jsou pracovníci vyslaní na jiné pracoviště. Vzhledem k tomu, že se jen zřídka jedná o členy odborů, nemají odbory na takové pracoviště přístup. Přestože zástupci odborů pro bezpečnost na regionální úrovni jsou částečným řešením tohoto problému, měli by mít také přístup na pracoviště a k pracovníkům.

No a nakonec se velké množství návrhů týká **změn v regulaci trhu práce**. Nárůst flexibilní a nejisté práce má významný dopad na sdružování v odborech, protože pracovníci se smlouvou na dobu určitou se často

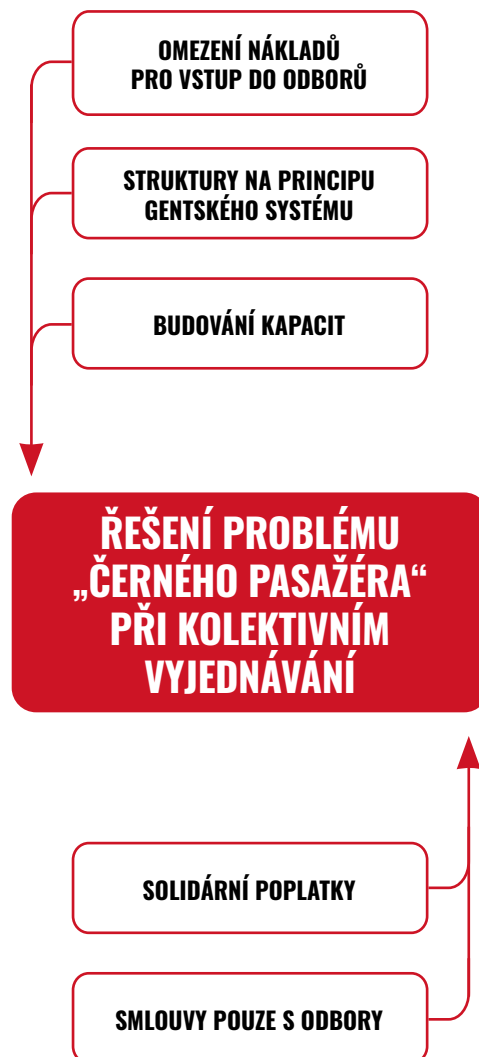
zdráhají vstoupit do odborů nebo se zapojit do místní odborové buňky, protože mohou brzy opustit podnik. Omezení velikosti trhu flexibilní práce by tedy mohlo nepřímo podpořit členství v odborech. Změny v regulaci trhu práce se týkají omezení flexibilních forem práce (např. Nizozemsko, Slovensko, Švédsko), zastavení privatizace veřejného sektoru (např. Nizozemsko, Švédsko), boje proti nezaměstnanosti (např. Švédsko), boje proti falešné samostatné výdělečné činnosti (např. Švédsko) a zavádění opatření ke snížení nejisté povahy práce některých kategorií pracovníků, jako jsou migranti, žadatelé o azyl a pracovníci bez dokladů (např. Švédsko).

MOTIVACE (CUKR)

Vytvoření podmínek pro zakládání odborů je sice pro podporu kolektivního vyjednávání nezbytné a užitečné, ale samo o sobě často nestačí. Ve většině struktur kolektivního vyjednávání, zejména pak v systémech s více zaměstnavateli nebo v odvětvových systémech, existuje **problém černého pasažera**.

Jestliže zaměstnanci vstoupí do odborů a vyjednejí si výhodné kolektivní smlouvy, platí tyto výhody jak pro zaměstnance v odborech, tak pro zaměstnance mimo odbory. Pracovník, který není členem odborů, si tak může „bezpracně užívat“ úsilí a prostředků, které členové odborů investují do kolektivního vyjednávání.

Omezení nákladů pro vstup do odborů. K omezení nebo kompenzaci tohoto problému „černého pasažera“ je možné přijmout opatření na podporu členství v odborech anebo snížit náklady na vstup do odborů. V některých zemích, například v Belgii, jsou členské poplatky odborových organizací částečně vykompenzovány ročními nezdanitelnými příspěvky odborových organizací. Tyto příspěvky mohou odpovídat velké části ročních členských příspěvků. V současné době se obvykle sjednávají v odvětvových nebo podnikových kolektivních smlouvách, a jsou tedy financovány zaměstnavatelem (zaměstnavateli). Podle návrhu belgických odborníků by bylo možné tento systém aplikovat na všeobecném principu a financovat by ho prostřednictvím jakéhosi kolektivního fondu. Podobný systém navrhuje i kyperský odborník. Nizozemský odborník navrhl bezplatné členství v odborech, zatímco němečtí, švédští a irští odborníci navrhli snížení daně z členských příspěvků v odborech.



Struktury na principu Gentského systému. Členství v odborech je možné podpořit i jinými než finančními prostředky. Nejpatrnějším příkladem je systém z Gentu, kde odbory nesou odpovědnost za vyplácení příspěvků v nezaměstnanosti. Pracovníci, kteří chtějí pobírat podporu v nezaměstnanosti, proto musí být členy odborové organizace nebo organizace blízké odborové organizaci. Odbory tím získávají nové členy a přímý kontakt s velkým počtem pracovníků za účelem budoucího členství nebo sdružení v odborech. Odlehčenou verzí gentského systému je jakákoliv struktura, ve které odbory poskytují pracovníkům služby. Země mohou například zapojit odbory do (vládou podporovaného) kariérního poradenství, vzdělávání dospělých a odborného vzdělávání, poskytování služeb v případě nemocí z povolání nebo odchodu do důchodu. Takové struktury navrhují příspěvky (např. Belgie) s cílem vytvoření jakéhosi příznivého prostředí, ve kterém by odbory mohly organizovat svou činnost.

Budování odborových kapacit. Kromě posilování role odborů prostřednictvím zvyšování počtu členů je možné odbory podpořit i prostřednictvím přímých iniciativ zaměřených na budování kapacit. V Rakousku se zaměstnanci automaticky stávají členy komory práce. Přestože komora práce není odborovou organizací, podporuje odbory v hájení zájmů zaměstnanců a poskytuje přímou odbornou podporu při kolektivním vyjednávání. Poskytuje také pracovníkům řadu výhod, jako je bezplatné právní poradenství a právní ochrana u pracovních soudů. Mnozí odborníci navrhnou financovat odborovou činnost (v obtížných odvětvích) přímým způsobem prostřednictvím projektového financování (např. Chorvatsko), zatímco jiní odborníci navrhnou spíše nepřímé způsoby budování kapacit, například státem financované školení pro odboráře zapojené do kolektivního vyjednávání (např. Francie, Irsko).

Solidární poplatky. Přímějším způsobem řešení problému „černého pasažéra“ v kolektivním vyjednávání je určitá forma solidárního poplatku. V takovém systému zaměstnanci, kteří jsou vázáni kolektivní smlouvou (a kteří z ní tedy mají i prospěch), tak či onak přispívají k jejímu vzniku tím, že podporují odbory finančním způsobem. Rumunský odborník navrhuje, aby byl tento solidární nebo vyjednávací poplatek vložen do „vyjednávacího fondu“, který by pak odbory mohly využívat k získání odborné podpory při svém vyjednávání.

Smlouvy pouze s odbory. Dalším způsobem, jak řešit problém „černého pasažéra“, je uzavírání dohod pouze s odbory. To znamená, že kolektivní smlouvy sjednané odbory by platily pouze pro členy odborů. Na pracovníky, kteří nejsou členy odborů, by se práva a povinnosti obsažené ve smlouvě nevztahovaly. Takové dohody jsou ve většině zemí nezákonné, protože mohou vést k neoprávněné diskriminaci a nerovnému odměňování za stejnou práci. V řadě zemí je však možné do kolektivních smluv v omezené míře začlenit i benefity, které jsou určeny pouze pro odbory (např. Německo, s návrhy na rozšíření této praxe). V některých jiných zemích byl tento typ opatření nedávno zaveden na podporu členství v odborech, například v Chorvatsku, kde ale tuto praxi ústavní soud rovněž označil za protiústavní. Některé příspěvky odborníků (např. z Česka) tento způsob řešení zmiňují, zároveň ale jeho potenciál hodnotí jako spíše omezený.

Důležité je, že všechny tyto návrhy se zaměřují na politické iniciativy, které by mohly podpořit členství v odborech. Je zřejmé, že samotné odbory mohou využít celou řadu dalších účinných strategií ke zvýšení počtu členů, od organizačních strategií, organizace na lokální úrovni, zlepšování poskytovaných služeb, zaměření na konkrétní odvětví, atd. Ačkoliv tyto strategie nespádají do oblasti působnosti tohoto diskusního dokumentu, řada odborných přispěvatelů je ve svých návrzích zmiňuje.

DONUCENÍ (BIČ)

Členství v odborech a jejich organizační sílu je možné zlepšit také formou donucovacích politických iniciativ. V tomto případě politika odbory nejen podporuje, ale tuto praxi činí (více méně) povinnou.

Ukázkovým příkladem je rakouský systém komor práce. Každý pracovník se automaticky stává členem komory práce, která nefunguje jako odborová organizace, ale poskytuje pracovníkům podporu v podobě školení, odborných informací a právního poradenství a podpory.

Stejně myšlenky se objevují v maltském a nizozemském příspěvku, které předkládají systém, v němž je **členství v odborech výchozím stavem**. Podle tohoto návrhu by se zaměstnanci měli automaticky stát členy odborové organizace, zároveň by ale měla existovat možnost vystoupení. Možnost tohoto vystoupení by znamenala, že jejich příspěvky (předpokládá se, že jsou placeny v rámci jejich daňových příznání) by šly na školení pracovníků anebo podobné aktivity.

ZAMĚSTNAVATELÉ

Kolektivní vyjednávání probíhá formou vyjednávání mezi zaměstnanci a odbory na jedné straně a zaměstnavateli a jejich organizacemi na straně druhé. Z toho vyplývá, že bez ochotných a schopných zaměstnavatelů je vyjednávání na podnikové úrovni obtížné nebo nemožné. Podobně kolektivní vyjednávání na odvětvové úrovni vyžaduje organizované zaměstnavatele v organizacích, které jsou ochotny, pověřeny a schopny sjednat kolektivní smlouvy závazné pro své členy.

Veřejná politika může hrát důležitou roli, protože mohou přispět k vytvoření podmínek, motivovat nebo požadovat po zaměstnavatelích, aby se organizovali a kolektivně vyjednávali.

VYTVORENÍ VHODNÝCH PODMÍNEK

Nejdůležitější politická iniciativa týkající se organizací zaměstnavatelů, konkrétně organizace organizovaných zaměstnavatelů, se týká častého nedostatku v podobě chybějícího oprávnění organizací **zaměstnavatelů k vyjednávání**. V řadě zemí je navíc pozorováno, že organizace zaměstnavatelů s pověřením k vyjednávání stále častěji mění své stanovy a stávají se podnikatelskými organizacemi, které se zaměřují výlučně na lobbistickou činnost (např. Finsko, Česko, Slovensko a mnoho dalších zemí).

Za druhé, pro vyjednávání s více zaměstnavateli je potřeba **vymezit odvětví**. Země jako Francie a Belgie mají hustý systém odvětvového vyjednávání, i když definice těchto odvětví někdy vede k poněkud roztržitému vyjednávání se slabými zaměstnavatelskými organizacemi kvůli jejich velmi specifickému zaměření. Francouzská vláda z tohoto důvodu v roce 2017 zahájila přezkum rozsahu kolektivních smluv na základě pěti kritérií, mezi které patří (1) velikost odvětví, (2) koncentrace zaměstnavatelských organizací, (3) vyjednávací

činnost, (4) rozsah odvětví a (5) to, zda se odvětví daří plnit úkoly v oblasti vzdělávání. Španělský příspěvek rovněž zdůraznil problém vznikajících meziodvětvových podniků, které je obtížné zařadit do stávající odvětvové organizace.

MOTIVACE (CUKR)

V národních příspěvcích byla předložena řada myšlenek a návrhů na posílení kolektivního vyjednávání prostřednictvím **pobídek** pro zaměstnavatele a zaměstnavatelské organizace. Za prvé, zaměstnavatelé se musí sdružovat v zaměstnavatelských organizacích. Za druhé, musí být ochotni vyjednávat, a za třetí, musí být schopni vyjednávat.

Organizovaná činnost: Především je třeba, aby se zaměstnavatelé sdružovali v asociacích. Odborníci navrhli, aby se za tímto účelem využily vnitrostátní fondy a fondy EU **pro vytváření sítí** mezi podniky, které by vytvořily odvětvové organizace (např. Chorvatsko:



Ochota k vyjednávání: Za druhé, zaměstnavatelé a jejich organizace musí být **ochotni** zapojit se do vyjednávání (s více zaměstnavateli). Přestože odvětvové vyjednávání má pro zaměstnavatele také řadu důležitých výhod, může být vůči kolektivnímu odvětvovému vyjednávání s jednotlivými zaměstnavateli a organizacemi značně skeptické. Iniciativy se proto mohou zaměřit na to, aby přesvědčily zaměstnavatele a zaměstnavatelské organizace k zapojení do vyjednávání.

Jedním ze způsobů, jak zvýšit ochotu zaměstnavatelů zapojit se do vyjednávání (s více zaměstnavateli), by mohlo být podmínění určitých **výhod nebo benefitů** existencí podnikové nebo odvětvové dohody. Příkladem je belgický systém kolektivních prémie, který může být daňově zvýhodněn v závislosti na tom, zda existuje příslušná kolektivní smlouva. Ve Finsku jsou dohody na úrovni podniků právně možné pouze v případě podniků, které jsou členy zaměstnavatelské organizace, což fakticky podporuje členství v odvětvové zaměstnavatelské organizaci.

Někteří odborníci (např. z Chorvatska, Slovinska, Maďarska, Malty) navrhli poskytnout zaměstnavatelům dodatečné pobídky k odvětvovému vyjednávání, například nabídkou daňových úlev, spolufinancováním vzdělávání zaměstnanců nebo možností **odchýlit se** od některých právních předpisů uzavřením kolektivních smluv, například ve vztahu k pracovní době.

V souvislosti s nedostatkem pracovních sil na trhu práce chorvatský příspěvek také navrhuje například zjednodušení nábory zahraničních pracovníků těm zaměstnavatelům, kteří uzavírají podnikové anebo odvětvové kolektivní smlouvy. Švédský příspěvek uvádí názorný příklad, kdy je určitý typ dotovaného zaměstnání (tzv. etablovaná pracovní místa) dostupný pouze zaměstnavatelům, kteří uzavřeli kolektivní smlouvu.

Schopnost vyjednat: Za třetí, zaměstnavatelské organizace musí být také **schopny** zapojit se do kolektivního vyjednávání. Další soubor myšlenek se proto týká

budování kapacit. Stejně jako v případě odborů mnoho odborníků konstatuje, že zaměstnavatelské organizace nemají dostatečné kapacity, odborné znalosti, kompetence a zdroje, aby se mohly zapojit do smysluplného vyjednávání s více zaměstnavateli nebo v rámci odvětví. Byly proto předloženy návrhy týkající se poskytování školení, zdrojů, odborného poradenství a dalších druhů podpory (např. Maďarsko, Slovinsko, Irsko, a další). Mezi návrhy patřila úhrada přímých a nepřímých nákladů zaměstnavatelských organizací na kolektivní vyjednávání (např. Slovinsko). Je potřeba podotknout, že by měla být garantována nezávislost organizací sociálních partnerů, pokud se jim poskytují nějaké zdroje.

DONUCENÍ (BIČ)

V úvahu přicházejí i donucovací politické zásahy vůči zaměstnavatelům v souvislosti s kolektivním vyjednáváním. Stejně jako u zaměstnanců existuje v Rakousku pro zaměstnavatele systém povinného členství v Hospodářské komoře (WKO), která je oprávněna ke kolektivnímu vyjednávání, a zajišťuje tak velmi vysokou míru zapojení do kolektivního vyjednávání. Slovinsko mělo až do roku 2006 podobný systém. Po jeho zrušení došlo v zemi k výraznému poklesu zapojení do kolektivního vyjednávání. O podobných systémech **povinného členství** by se mohlo uvažovat i v jiných zemích (viz např. příspěvek z Nizozemska).

V mnoha podnicích bylo zjištěno, že zaměstnavatelské organizace na odvětvové úrovni často nemají od svých členů **oprávnění** ke kolektivnímu vyjednávání. Tyto organizace se většinou zaměřují na lobbistickou činnost. Jedním z návrhů, jak přimět tyto organizace, aby se rovněž zapojily do kolektivního vyjednávání, je podmínit možnosti lobbingu zapojením do procesu kolektivního vyjednávání (na úrovni odvětví) (např. Chorvatsko). V případě Německa, kde mnoho zaměstnavatelských organizací nabízí zvláštní možnosti členství, které vylučují kolektivní vyjednávání, se navrhuje, aby se tyto tzv. typy členství zakázaly. Prvním krokem k takovému zá- kazu by byla povinnost zveřejňovat tyto typy členství.

PROCES KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Jakmile jsou odbory i zaměstnavatelé ochotni a schopni (nebo povinni) vyjednávat o kolektivní smlouvě, má ještě veřejná politika velké pole působnosti, pokud jde o vytvoření podmínek, podporu nebo nařízení účinného a úspěšného procesu kolektivního vyjednávání a jeho dokončení. Dále uvedené politické nápady se proto zaměřují na vytvoření hladkého a spravedlivého průběhu samotného vyjednávání a na dosažení kompromisní dohody.

VYTVOŘENÍ VHDNÝCH PODMÍNEK

Každý skutečný proces kolektivního vyjednávání musí vycházet z přesných, úplných a spolehlivých **údajů**, ať už na podnikové, odvětvové nebo národní úrovni. Na podnikové úrovni by opatření mohla zahrnovat přísnou povinnost zaměstnavatelů poskytnout informace před zahájením jednání (např. Maďarsko). To může vyžadovat určité změny v pravidlech a předpisech upravujících zachování důvěrnosti informací týkajících se procesu vyjednávání. Na odvětvové úrovni je možné totéž vyžadovat od zaměstnavatelských organizací. Kromě toho mohou statistické úřady se státní podporou dodávat pravidelné odvětvové analýzy. Na národní úrovni by měly statistické úřady

poskytovat spolehlivé a aktuální informace o vývoji produktivity, mzdových trendech, ziskovosti, atd.

V řadě zemí platí pro zaměstnavatele obecná pravidla o **vyjednávání v dobré víře**. To znamená, že zaměstnavatelé musí zahájit jednání s cílem dosáhnout dohody. Jestliže naopak vyjednávají jen pro formu bez skutečného úmyslu dosáhnout kompromisu, mohou nakonec zaměstnavatelé za porušení těchto pravidel o vyjednávání v dobré víře skončit před soudem. Řada příspěvků navrhuje přijetí více či méně propracovaných verzí takových pravidel o vyjednávání v dobré víře (např. Irsko, Spojené království). Francouzský příspěvek například navrhuje v zájmu spravedlivého vyjednávání vytvoření charty povinností (místo konání, chování, postup, transparentnost, atd.).

Definice odvětví je mimořádně důležitá pro odvětvové vyjednávání. S měnící se ekonomikou, rozvíjejícími se a upadajícími odvětvími a růstem společností podnikajících napříč odvětvími (např. Španělsko) stojí politika před velkou výzvou definovat a nově vymezit odvětví tak, aby kolektivní vyjednávání vytvořilo účinným způsobem rovné podmínky pro hospodářskou soutěž.

STÁVKOVÁ LEGISLATIVA

Kolektivní vyjednávání bez práva na stávku je kolektivní žebrání.

Z toho vyplývá, že regulace stávek je klíčovým faktorem pro proces kolektivního vyjednávání. Vhodná regulace a legislativa upravující stávky je proto klíčovým faktorem pro vytvoření podmínek pro efektivní proces kolektivního vyjednávání. V mnoha zemích však předpisy upravující stávky odbory ve stávkách spíše omezují, než aby jim to umožňovaly. Řada odborníků proto navrhuje přijetí změn právních předpisů upravujících stávky (např. Maďarsko, Rumunsko, Spojené království), právní zásahy do stávkové činnosti (např. Řecko), upozornění na blížící se restriktivní legislativou (např. Finsko), nebo jen zdůraznění důležitosti zaručení práva na stávku (např. Belgie).

Kromě právních překážek stávkové činnosti se však řada odborářů domnívá, že mezi odbory, odborovými předáky a zaměstnanci existuje nedostatečné povědomí o stávce jako nástroji kolektivního vyjednávání (např. Chorvatsko).

V debatě o stávce je také důležité vytvořit podmínky pro **sekundární a solidární stávky**. Severský model mimořádně vysokého zapojení do kolektivního vyjednávání je pravidelně hájen prostřednictvím sekundárních stávek proti podnikům, které se chtějí z kolektivního vyjednávání vyvázat. Ve Švédsku jsme nedávno byli svědky podobného postupu proti společnosti Tesla, která se odmítla připojit k průmyslové smlouvě. V důsledku toho řada švédských odborových svazů vyhlašuje sekundární stávky, jejichž prostřednictvím odmítají nepřímo pracovat pro Teslu, např. odmítají vykládat vozy Tesla, uklízet kancelářské prostory, apod. Odborníci proto označili sekundární stávky za důležitou problematiku (např. Finsko).

MOTIVACE (CUKR)

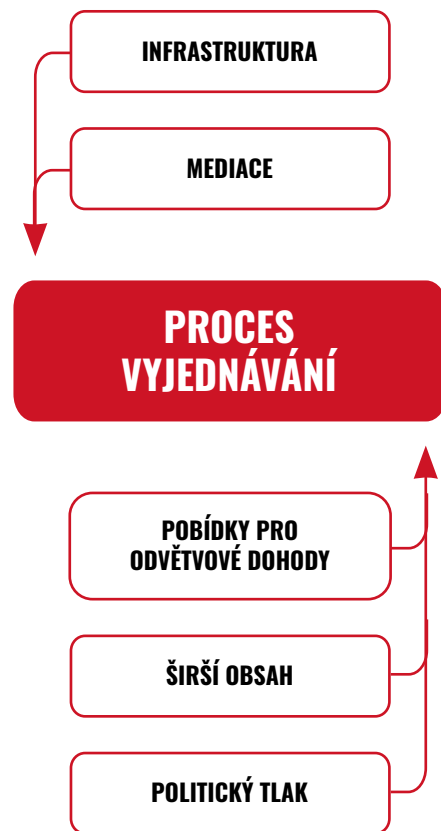
Jedním ze způsobů, jak lze politickou cestou motivovat k vyjednávání (s více zaměstnavateli), je vytvoření **vyjednávací infrastruktury**. Takovou infrastrukturou může být například státem podporované (nebo pověřené) fórum, na kterém se mohou (nebo by se měly) setkávat zaměstnavatelé s odbory a diskutovat o problémech. Tato fóra mohou být finančně a organizačně podporována státem, který poskytne zdroje a prostory. Návrhy v tomto smyslu byly zmíněny v příspěvcích z Belgie, Řecka, Maďarska, Irska a Spojeného království. V maďarském případě bylo zjištěno, že ačkoliv mělo zpočátku zřizování výborů pro sociální dialog politickou podporu, v posledních letech počet výborů klesl s tím, jak klesala politická podpora. Pokud jde o Spojené království, zrušení mzdových výborů v 80. letech vedlo k výraznému poklesu míry zapojení do kolektivního vyjednávání. Příspěvek ze Spojeného království navrhuje obnovení mzdových výborů v ohrožených odvětvích.

Zahájení jednání není zárukou dosažení dohody.

Mediace může stranám pomoci dosáhnout dohody při vyjednávání. Vládní experti by mohli sociálním partnerům pomoci najít společnou řeč a dosáhnout kompromisu (např. Lucembursko a Švédsko).

Efektivní a úspěšné vyjednávací procesy je možné stimulovat také řadou politických opatření, která podmíní **výhody uzavřením kolektivní smlouvy**, a překrývají se tak s již diskutovanými nápady na to, jak přimět zaměstnavatele k vyjednávání. Jako příklad se ve zprávách uvádí kyperská politika poskytování náhrad za příspěvky na sociální zabezpečení pro některé zaměstnance, která je podmíněna existencí kolektivní smlouvy na místní úrovni. Podle zprávy to vedlo k významnému nárůstu počtu členů odborů a kolektivních smluv v tomto odvětví. Maltský příspěvek ukázal na některé možné politické pobídky pro uzavření kolektivní smlouvy s více zaměstnavateli. Daňové pobídky by se například mohly poskytovat společností, které se připojí k dohodě s více zaměstnavateli, podepíší ji nebo ji budou dodržovat. Alternativně by bylo možné zřídit vzdělávací fondy v těch odvětvích, kde existují smlouvy s více zaměstnavateli.

Kromě obecných pobídek vidí řada odborníků jako možnou pobídku pro sociální partnery k zapojení do kolektivního vyjednávání (s více zaměstnavateli) také



obsah odvětvových dohod. Jestliže budou sociální partneři jednat o širším okruhu otázek, nikoliv jen o mzdových a pracovních podmínkách, může pro ně být snazší uzavírat odvětvové dohody (např. Slovinsko, Španělsko). Určitou roli zde může sehrát politická garnitura, protože může sociální partnery vyzvat, podnítit nebo jim přímo nařídít kolektivně vyjednávat o řadě témat, jako jsou školení, bezpečnost a ochrana zdraví při práci nebo podmínky práce na dálku (např. Španělsko). Ve Francii mají sociální partneři povinnost pravidelně „zahajovat diskuse“ o tématech, jako jsou odměňování, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, profesní rizika a systém klasifikace pracovních míst. Ačkoliv pro ně neplatí povinnost dohodnout se, často se v tomto ohledu uzavírají některé kolektivní smlouvy na odvětvové úrovni

V neposlední řadě může **politický tlak** pomoci přesvědčit sociální partnery k jednání a uzavření odvětvových

dohod. Francouzský příspěvek například informoval o iniciativě ministerstva práce, které vyzvalo zástupce zaměstnavatelů z odvětví, kde mzdy (dohodnuté v kolektivní smlouvě) zůstávají pozadu, aby vysvětlili, proč tomu tak je. Pokud nedojde k výraznému pokroku, vláda zvažuje podmínit některé výjimky v oblasti sociálního zabezpečení dodržováním minimální mzdy.

DONUCENÍ (BIČ)

Proces vyjednávání je rovněž možné podpořit formou závaznějších opatření, která zajistí, aby se jednání účastnili ti správní aktéři, stanoví povinnou mediaci nebo se postará o to, aby se v případě neúspěchu jednání postupovalo podle podpůrné odvětvové legislativy.

První myšlenkou v této souvislosti je politika, která zavádí určitou formu **povinného vyjednávání**. Ve Francii existuje na podnikové a odvětvové úrovni, kde musí sociální partneři každých pět let kontrolovat, zda je například klasifikace pracovních míst stále aktuální; a kde mají sociální partneři povinnost jednat (nikoliv ale uzavřít smlouvu), pokud kolektivně dohodnuté mzdové sazby klesnou pod hranici minimální mzdy. Na podnikové úrovni musí být jednání zahájeno každé dva roky. Důležité je, že neexistuje povinnost dosáhnout dohody, platí pouze povinnost zahájit jednání. Návrhy na podobné systémy povinného vyjednávání jsou obsaženy v několika příspěvcích (např. Kypr, Lucembursko, Nizozemsko).

Tam, kde je obtížné dosáhnout dohody, může pomoci mediace, ale i při ní se mohou postoje sociálních partnerů rozcházet natolik, že dohoda není možná. V takových případech může přijít na řadu **rozhodčí řízení**. V rozhodčím řízení třetí strana přezkoumá sporné otázky a vydá závazné rozhodnutí. Ačkoliv je to poněkud kontroverzní, odborníci navrhují politické změny, které by usnadnily přístup k rozhodčímu řízení, konkrétně tak, že by odbory získaly jednostranné právo požádat o rozhodčí řízení (např. Řecko).

Alternativou k rozhodčímu řízení může být také politické opatření na podporu kolektivního vyjednávání, a to v podobě vytvoření systému, v jehož rámci bude možné **v případě neúspěchu jednání mezi zaměstnavateli a odbory stanovit odvětvové normy nařízením**. Takové systémy byly nedávno zavedeny například na Novém Zélandu a v Austrálii. Poskytují rámec pro vyjednávání, který se těší státní podpoře, a pokud se nepodaří dosáhnout dohody, mohou být odvětvové normy zavedeny prostřednictvím státní regulace, rozhodčího řízení nebo jinými prostředky. Podobný systém má Irsko, kde existují nařízení o zaměstnanosti v odvětvích a nařízení o zaměstnanosti. Na Maltě je toho dosaženo prostřednictvím nařízení o mzdách.

Pomoci může rozšíření, zlepšení a usnadnění přístupu k těmto systémům. V irském případě by to znamenalo oslabení nebo odstranění práva veta zaměstnavatelů při vytváření nových nařízeních, což by fakticky zvýšilo počet odvětví, na která se mohou tato nařízení vztahovat. V případě Malty platí, že země již dlouho potřebuje provést celkovou rekonstrukci a aktualizaci těchto nařízeních o mzdových předpisech.

DOPADY KOLEKTIVNÍCH SMLUV

Kolektivní vyjednávání je možné podpořit také sledováním dopadu kolektivních smluv. V podstatě jde o to, že pokud bude zaručeno, že budou realizovány dohody (s více zaměstnavateli) a tyto dohody budou mít dostatečnou sílu a vliv, budou subjekty ochotnější investovat do jejich rozvoje. I v tomto ohledu může politika hrát roli v podobě vytvoření vhodných podmínek, usnadnění procesu anebo nařízení.

VYTVORENÍ VHODNÝCH PODMÍNEK

Hlavní návrhy týkající se způsobu, jakým mohou politici přispět k tomu, aby měly smlouvy s více zaměstnavateli významný dopad, se týkají právního postavení odvětvové smlouvy. V mnoha zemích, kde převažuje vyjednávání na úrovni podniků, právní předpisy o kolektivním vyjednávání ani nevymezují **právní status smluv s více zaměstnavateli**. V jiných případech jsou požadavky na uzavření vymahatelné dohody s více zaměstnavateli nebo odvětvové smlouvy takové, že sociální partneři od uzavření takové dohody odrazují.

V těchto zemích (např. Malta) je prvním krokem vytvoření podmínek pro jednání s více zaměstnavateli, a to vymezením **právního postavení** nebo větší pružnosti požadavků, jak se nedávno stalo také v Rumunsku. Někteří odborníci navrhli posílit právní postavení odvětvových smluv a smluv s více zaměstnavateli ve svých zemích (např. Irsko). Jinde se zase navrhuje změny zákonných požadavků, které je potřeba splnit pro uzavření odvětvové dohody (např. Maďarsko).

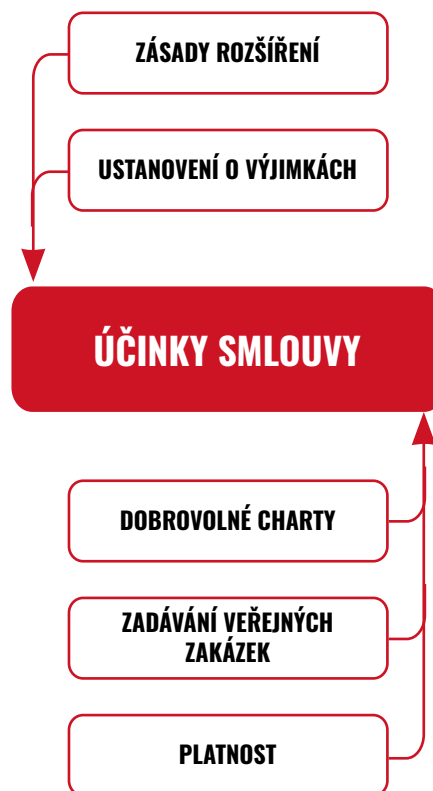
Druhý aspekt vytvoření podmínek pro jednání s více zaměstnavateli prostřednictvím účinnosti smluv uzavřených jednáním s více zaměstnavateli se týká jejich vztahu k jiným právním normám, jako jsou dohody na úrovni podniku nebo individuální pracovní smlouvy. V podstatě je potřeba vyjasnit **hierarchii norem** s tím, že se musí legislativně zakotvit **jasná zásada výhodnosti**. To znamená, že smlouvy uzavřené na nižší úrovni mohou být pro pracovníky výhodnější než smlouvy na vyšší úrovni.

Tento princip výhodnosti byl označen za klíčovou součást silných stránek některých zemí s vysokou mírou zapojení (např. Rakousko), stejně jako v zemích s nižší mírou zapojení (např. Česko, Velká Británie). Naopak oslabení těchto dvou principů považují odborníci ze zemí, kde byla tato politická opatření zavedena, za mimořádně škodlivé (např. Maďarsko).

Z toho vyplývá, že je potřeba, aby politici jasně vymezili hierarchii norem a zásadu preference kolektivních smluv na různých úrovních (např. Lucembursko). Případné výjimky (které někteří odborníci navrhuji jako pobídku pro zaměstnavatele k vyjednávání) by měly být omezené a dobře definované.

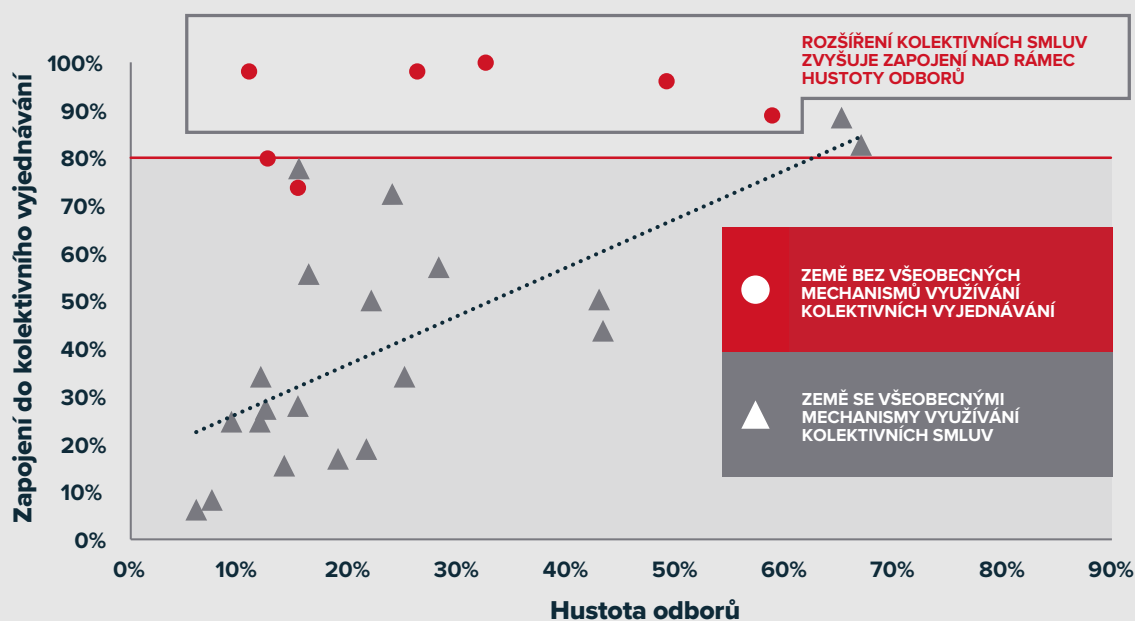
MOTIVACE (CUKR)

Existují také další politické nástroje, kterými je možné podpořit vyjednávání (s více zaměstnavateli), a to úpravou dopadu kolektivních smluv. Řada těchto politických opatření předpokládá dobrovolné způsoby **posílení** dopadu kolektivních smluv formou politiky rozšíření platnosti na celé odvětví nebo jiné části hospodářství. Důvodem je to, že zajištění všeobecné aplikovatelnosti kolektivních smluv povzbudí více subjektů k účasti na uzavírání těchto smluv, a to z příčin, které vysvětlíme na dalších řádcích. Současně se řada návrhů snaží **omezit dopad** smluv (s více zaměstnavateli) v některých kontextech a případech, což by zase mohlo snížit motivaci některých subjektů k zapojení do kolektivního vyjednávání.



Politiky rozšíření platnosti: Kolektivní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelskou organizací a odborovou organizací se obvykle vztahují pouze na strany, které smlouvu podepsaly. V mnoha zemích však existují postupy, podle nichž (některé nebo všechny) kolektivní smlouvy platí také pro pracovníky ve všech podnicích v odvětví bez ohledu na členství

v zaměstnavatelských organizacích. Funguje to jako jakési turbodmychadlo pro zapojení do kolektivního vyjednávání. Jak je patrné z následujícího obrázku, země s rozsáhlými systémy rozšíření (tečky) mají daleko vyšší míru zapojení do kolektivního vyjednávání, než je míra hustoty odborů.



ICTWSS, poslední rok dostupných údajů

Obrázek 5 – Zapojení do kolektivního vyjednávání, hustota odborů a politiky rozšíření platnosti

Jeden z hlavních politických návrhů na (dobrovolné) posílení dopadu kolektivních smluv (s více zaměstnavateli) se proto týká politických opatření na rozšíření platnosti. Většina evropských zemí má (více či méně rozsáhlé a flexibilní) systémy, na jejichž základě mohou kolektivní smlouvy platit pro větší počet podniků, než kolik se jich původně podílelo na podpisu a vyjednávání kolektivní smlouvy. Toto rozšíření je často odvětvové, může být ale i regionální.

Politika rozšíření platnosti je účinným způsobem, jak podpořit dopad dohod s více zaměstnavateli jak na straně zaměstnavatelů, tak i na straně zaměstnanců. Jedním z hlavních důvodů pro sjednávání odvětvových dohod je stanovení minimálních standardů pro práci v určitém odvětví, čímž z konkurenční činnosti mezi jednotlivými podniky odstraňuje problematika odměňování. Odvětvové vyjednávání v jistém smyslu reguluje hospodářskou soutěž. Pokud je dohoda rozšířena ze zákona, je zaručeno, že ji budou muset dodržovat všichni aktéři, a tím pádem se fakticky z konkurenční činnosti vyřadí otázky mezd a pracovních podmínek. Možnost takového rozšíření by mohla povzbudit k účasti ty zaměstnavatele, kteří by se v jiném případě mohli obávat nekalé konkurence ze strany nezúčastněných zaměstnavatelů.

V důsledku toho se více než polovina odborných zpráv zabývá způsoby, jakými by tvůrci politik mohli **zavést nebo upravit politiky rozšíření platnosti**

Ustanovení o výjimkách: Druhá skupina návrhů se týká (dobrovolných) způsobů snížení dopadu kolektivních smluv (s více zaměstnavateli) s cílem podpořit kolektivní vyjednávání a snížit prahovou hodnotu pro zapojení některých subjektů do vyjednávání. Jedním ze způsobů, jak toho dosáhnout, je začlenit (a vytvořit pro to vhodné zákonné podmínky) do kolektivních smluv ustanovení o výjimce, která podnikům umožní odchýlit se za určitých podmínek od smlouvy (např. z Německa). Někteří přispěvatelé se zároveň vyslovují pro omezení používání doložek o výjimkách, aby se předešlo zneužívání a erozi odvětvových dohod (např. Rakousko, Řecko).

s cílem podpořit kolektivní vyjednávání. Jedním z postřehů je to, že rozhodnutí o rozšíření platnosti kolektivní smlouvy často závisí na politické orientaci příslušné vlády nebo státní správy (např. Slovensko, Finsko, Řecko). Proto se předkládají návrhy na omezení volného pole působnosti na úrovni státní správy a vlády, pokud jde o politiku rozšíření platnosti, a na její větší automatizaci po dosažení určitých prahových hodnot. V případě Německa, kde se rozšíření platnosti týkalo pouze 0,8 % všech nových odvětvových dohod, se navrhuje omezit právo veta odvětvových a národních zaměstnavatelských svazů.

V případě některých odvětví se zvláštními problémy, jako jsou nízké mzdy, vykořisťování, vysoká mzdová konkurence a nízká hustota odborů, odborníci rovněž navrhuje, aby rozšíření platnosti kolektivních smluv nebylo tolik závislé na dosažení prahových hodnot a aby se stanovil určitý druh rozšíření platnosti **na základě obecného zájmu** (např. Řecko).

Jedním z návrhů pracoval nejen s kvantitativními, ale také s **kvalitativními kritérii** rozšíření platnosti kolektivních smluv. To by mohlo ve střednědobém až dlouhodobém horizontu zvýšit kvalitu a rozsah kolektivních smluv, a tím prospět kolektivnímu vyjednávání obecně (např. v Nizozemsku).

Dobrovolné charty: V případech, kde neexistuje tradice jednání s více zaměstnavateli a jasná vymahatelná legislativa o postavení odvětvových dohod, například ve Spojeném království a Maďarsku, vznikají na regionální úrovni dobrovolné charty. Cílem těchto chart je stanovit odvětvové standardy, které půjdou nad rámec minimální mzdy a budou vyžadovat, aby zaměstnavatelé vypláceli mzdu ve výši životního minima, a zároveň vymezí otázky důstojné práce, vzdělávání a pracovních podmínek. Ačkoliv jsou samozřejmě nevymahatelné a ve skutečnosti se nejedná o vyjednané dohody, fungují jako určitá forma kvaziregulace.

Zadávání veřejných zakázek: Několik odborníků se zmínilo o využívání veřejných prostředků na podporu zaměstnavatelů při kolektivním vyjednávání. Veřejné soutěže by například mohly určit, že podniky, které získají veřejnou zakázku, musí dodržovat dohody s více zaměstnavateli, což by je fakticky nutilo zapojit se do odvětvového vyjednávání (např. Chorvatsko, Kypr, Česko, Irsko, Nizozemsko). Německý příspěvek pak počítá se zákonem, který by přinutil spolkovou vládu zadávat veřejné zakázky pouze těm firmám, které dodržují příslušnou kolektivní smlouvu. Kromě toho nebo v případech, kdy neexistují dohody s více zaměstnavateli nebo odvětvové dohody, by se u veřejných zakázek mohly upřednostňovat společnosti s uzavřenými kolektivními smlouvami (např. Chorvatsko, Slovinsko). Ve švédském příspěvku se věnuje pozornost omezeným možnostem veřejných orgánů, pokud jde o kontrolu dodržování kolektivních smluv v rámci veřejných zakázek, což vede k faktickému podbízení. Německý příspěvek dále upřesňuje, že tato podmíněnost by se neměla omezovat pouze na veřejné zakázky, ale mohla by se uplatnit i v širším měřítku v oblasti veřejných výdajů.

Vzhledem k tomu, že řada zaměstnavatelů využívá nástroje, jako jsou strategická restrukturalizace, outsourcing nebo oddělení části společnosti, k tomu, aby obešly nebo unikly kolektivním smlouvám a vyjednávání, obsahuje německý příspěvek návrh, který má zajistit **zachování platnosti kolektivních smluv** nejen pro převedené zaměstnance, ale i pro nové zaměstnance v takových podnicích. Tím by se předešlo vzniku dvoustupňových systémů a snížila by se motivace zaměstnavatelů k využívání takových nástrojů.

DONUCENÍ (BIČ)

V úvahu přicházejí i závažnější přístupy k zajištění dostatečného dopadu a účinnosti kolektivních smluv. Politická opatření se mohou například soustředit na zvýšení závaznosti kolektivních smluv prostřednictvím jejich lepšího **vynucení**. Protože jedním z hlavních cílů je vytvoření rovných podmínek, je důležité zajistit, aby všichni zaměstnavatelé (kteří podepsali kolektivní smlouvu) dodržovali stejné minimální standardy.

V opačném případě se celý systém dostane pod tlak. V souladu s tím se v řadě vnitrostátních příspěvků navrhuje zřízení specializovaných **pracovních soudů** (např. Česko, Rumunsko), které budou vymáhat související práva, a obecně zlepšení v oblasti vymahatelnosti práva (např. Rumunsko a Slovensko). Zásadní roli v kontrole dodržování kolektivně sjednaných mzdových a pracovních podmínek (např. Nizozemsko, Rumunsko) kromě toho hrají sociální **inspekční služby**. Stejně důležitá je pak v tomto ohledu také poskytování právní podpory (např. komorou práce v Rakousku).

KULTURA

Kromě struktury hraje důležitou roli také kultura. Míra, v jaké se kolektivní vyjednávání (s více zaměstnavateli) považuje za samozřejmost, obecně zjevně souvisí s rozšířením kolektivního vyjednávání. Totéž platí pro kulturní konsensus o existenci odborů, jejich zastoupení a o tom, co je nepřijatelné, pokud jde o potlačování a zamezování existenci odborů v podniku.

Aby bylo možné ovlivnit obecnou kulturu (a znalosti) týkající se kolektivního vyjednávání, navrhuje řada odborníků, aby tvůrci politik zavedli různé **mechanismy monitorování**, které by sledovaly rozsah a obsah kolektivního vyjednávání (např. Česko, Maďarsko, Slovensko). Takové monitorovací orgány by měly mít nutně bipartijní nebo tripartitní strukturu a měly by důsledně sledovat aktuální a dlouhodobý vývoj (např. Řecko a Lucembursko).

Kromě monitorování mohou tvůrci politik přispět k dostatečnému **financování výzkumu** v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Toho je možné dosáhnout prostřednictvím rozpočtových položek vyhrazených pro akademický a neakademický výzkum a studie.

Kultura je zjevně ovlivněna také **vzděláním**. Odborník ze Švédska například navrhuje, aby byly informace o sociálním dialogu dostupnější prostřednictvím veřejného vzdělávacího systému a veřejných služeb zaměstnanosti a nově příchozím migrantům prostřednictvím úřadu pro migraci. Podobně by se mohlo uvažovat o povinném zařazení problematiky sociálního dialogu do kurzů podnikového managementu. Podobné návrhy byly vzneseny i v rakouském příspěvku.

Dále byly předloženy návrhy na koordinaci a spuštění **veřejných kampaní** o výhodách kolektivního vyjednávání pro zaměstnance a zaměstnavatele a o právech na kolektivní vyjednávání (např. Nizozemsko a Slovensko). Stejně tak český příspěvek zdůrazňuje potřebu ekosystému aktérů, kteří by prosazovali téma vhodných pracovních podmínek, a tím podporovali kolektivní vyjednávání. Tento ekosystém mohou tvořit netradiční aktéři, jako jsou nevládní organizace, novináři a aktivisté.

Podobně se v USA snažila Bidenova administrativa ovlivnit kolektivní vyjednávání obdobným nelegislativním způsobem, a to tak, že prostřednictvím vládních agentur a úřadů poskytovala daleko více **informací** a vysvětlovala práva odborů a kolektivního vyjednávání.

Jedním ze způsobů, jak více zdůraznit hodnotu kolektivního vyjednávání, by mohlo být vytvoření určitého **ocenění** za inovativní sociální dialog (např. Česko).

Důležitá je nejen kultura v rámci širší společnosti, ale také kultura mezi sociálními partnery. Rakouský příspěvek proto zdůraznil význam hlubších mezilidských vztahů mezi sociálními partnery a trvalé spolupráce založené na důvěře. Tuto kulturu je možné podpořit politikou zaměřenou na setkávání sociálních partnerů na různých fórech.

AUTORZY WSPÓŁPRACUJĄCY PRZY TWORZENIU OPRACOWANIA

AUTOR	ZEMĚ	ŽIVOTOPIS AUTORA
Dragan Bagić	Chorvatsko	Dragan Bagić je stálým profesorem na katedře sociologie Fakulty humanitních a sociálních věd Univerzity v Záhřebu. Je jedním z mála chorvatských vědců zabývajících se problematikou vztahů v průmyslovém prostředí. Kromě vztahů v průmyslovém prostředí se zabývá také politickou sociologií, sociologií migrace a metodologií sociálního výzkumu.
Godfrey Baldacchino	Malta	Godfrey Baldacchino, PhD, je profesorem sociologie na Maltské univerzitě na Maltě, kde také předsedá správní radě Centra pro studium práce.
Wike Been	Nizozemsko	Wike Been je docentem sociologie práce na katedře sociologie Univerzity v Groningenu. Ve své odborné práci se zaměřuje na prekarizaci pracovních podmínek a jejich (kolektivní) regulaci na národní, odvětvové a organizační úrovni.
Szilvia Borbély	Maďarsko	Doktorka Szilvia Borbélyová je ekonomka, vedoucí výzkumná pracovníce a členka správní rady Odborového institutu pro hospodářský a sociální výzkum (SZGTI) a bývalá členka koordinačního výboru pro kolektivní vyjednávání Evropské odborové konfederace. Mezi její současné oblasti výzkumu patří: pracovněprávní vztahy (sociální dialog, analýza kolektivních smluv, budování kapacit sociálních partnerů), genderové otázky na trhu práce (rozdíly v odměňování žen a mužů, genderové a kolektivní vyjednávání) a v poslední době také migrace.
Manwel Debono	Malta	Manwel Debono, PhD, je diplomovaný psycholog práce, docent přednášející v Centru pro studium práce na Maltské univerzitě.
Valentina Franca	Slovinsko	Valentina Francaová, PhD, působí jako docentka a výzkumná pracovníce na Fakultě managementu Primorské univerzity ve Slovinsku. Ve své hlavní výzkumné práci se soustředí na kolektivní pracovní vztahy, zejména na sociální dialog a participaci zaměstnanců. Publikovala několik článků a podílela se na různých národních a mezinárodních výzkumných projektech v této oblasti. Je národní expertkou v síti pro participaci pracovníků (koordinované ETUI), členkou redakční rady časopisu Adapt, Association of International and Comparative Studies in Labour and Industrial Relations a elektronického časopisu International and Comparative Labour Studies.

Vera Glassner	Rakousko	Vera Glassnerová je socioložkou Vídeňské komory práce a přednáší na Vídeňské univerzitě. Ve svém výzkumu se zaměřuje na genderové nerovnosti v pracovním životě a pracovních vztazích.
Julia Hofmann	Rakousko	Julia Hofmannová je výzkumnou pracovnící Vídeňské komory práce a přednáší sociologii na Vídeňské univerzitě. Ve svém výzkumu se zaměřuje na sociální nerovnosti, sociologii práce a pracovní vztahy.
Rafael Ibáñez Rojo	Španělsko	Rafael Ibáñez Rojo je docentem sociologie na Universidad Autónoma de Madrid ve Španělsku. Zabývá se sociologií práce a spotřeby a vztahy v průmyslovém prostředí.
Gregoris Ioannou	Kypr	Gregoris Ioannou je sociolog a univerzitní profesor na Metropolitní univerzitě v Manchesteru. Je autorem mnoha publikací a externím expertem řady mezinárodních organizací, včetně Evropské komise, Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound), Evropského odborového institutu (ETUI) a nadace Friedricha Eberta (FES). Ve svém výzkumu se zaměřuje na pracovní vztahy a odbory, třídní konflikty a spornou politiku.
Carlos J. Fernández Rodríguez	Španělsko	Carlos J. Fernández Rodríguez je docentem sociologie na Universidad Autónoma de Madrid ve Španělsku. Ve své výzkumné práci se zabývá sociologií spotřeby a organizací a vztahy v průmyslovém prostředí.
Paul Jonker-Hoffrén	Finsko	Paul Jonker-Hoffrén je vedoucím výzkumným pracovníkem Centra pro výzkum práce na univerzitě v Tampere. V současné době pracuje na projektu ReCreate financovaného z programu Horizon2020, v jehož rámci se zabývá opětovným využitím prefabrikovaného betonu. Zaměřuje se na pracovní procesy a prostředím cirkulární výstavby. Dále se zabývá vztahy na trhu práce a sociologií a filozofií práce.
Marta Kahancová	Slovensko	Doktorka Marta Kahancová je zakladatelkou a výkonnou ředitelkou Středoevropského institutu pracovních studií (CELSI) v Bratislavě na Slovensku. Věnuje se sociologii organizací a práce; studuje zejména vztahy v průmyslovém prostředí, odbory, pracovní podmínky a atypické a nedeklarované formy práce. Působí také jako expertka na trh práce pro Evropskou komisi (Evropské centrum 28 Seznam odborných příspěvatelů v oblasti pracovního práva, zaměstnanosti a politik trhu práce) a Evropský úřad práce (Evropská platforma pro řešení nehlášené práce).
Ioannis Katsaroumpas	Velká Británie a Řecko	Ioannis Katsaroumpas přednáší pracovní právo na univerzitě v Sussexu. Ve své výzkumné práci se zaměřuje na mezinárodní, srovnávací a evropské pracovní právo.

Maarten Keune	Nizozemsko	Maarten Keune je jedním z ředitelů Amsterodamského institutu pro pokročilá studia práce (AIAS) a profesorem sociálního zabezpečení a pracovních vztahů na Univerzitě v Amsterdamu (UvA). Doktorát z politických a sociálních věd získal na Evropském univerzitním institutu ve Florencii. Sedm let pracoval pro Mezinárodní organizaci práce v Latinské Americe a východní Evropě. Před nástupem na Univerzitu v Amsterdamu pracoval Maarten jako vedoucí výzkumný pracovník Evropského odborového institutu v Bruselu. Maarten Keune se zabývá výzkumem v oblasti pracovních vztahů, trhu práce a sociálního zabezpečení.
Anders Kjellberg	Švédsko	Anders Kjellberg je profesorem sociologie na Lundské univerzitě ve Švédsku. Ve svém výzkumu se zabývá švédským modelem vztahů v průmyslovém prostředí v historickém kontextu a z hlediska mezinárodního srovnání. Mezi zkoumané problémy patří samoregulace oproti státní regulaci, hustota odborů a rozšíření kolektivních smluv.
Karolien Lenaerts	Belgie	Karolien Lenaertsová je vedoucí výzkumné skupiny Práce, organizace a sociálního dialogu v HIVA- KU v Leuvenu
Vincenzo Maccarrone	Irsko	Vincenzo Maccarrone je výzkumný pracovník zabývající se vztahy v průmyslovém prostředí, politickou ekonomikou a sociologií práce. V současné době působí jako postgraduální student Marie Curie-Sklodovské na Scuola Normale Superiore, kde se věnuje projektu globálního řízení práce.
Miguel Martínez Lucio	Spojené království a Španělsko	Miguel Martínez Lucio je profesorem na Manchesterské univerzitě, kde působí v jejím Institutu pro práci a rovnost. Zabývá se výzkumem a publikacemi o měnící se povaze zastupování zaměstnanců, rekonstrukci odborů, státu a sociálních otázkách v rámci pracovních vztahů.
Monika Martišková	Česko	Monika Martišková je výzkumnou pracovnící Středoevropského institutu pracovních studií (CELSI) v Bratislavě na Slovensku a studentkou doktorského programu na Katedře sociální geografie a regionálního rozvoje Univerzity Karlovy v Praze. Zajímá se o instituce trhu práce a kolektivní vyjednávání v zemích střední a východní Evropy (SVE).
Torsten Müller	Německo	Torsten Müller je vedoucím výzkumným pracovníkem Evropského odborového institutu v Bruselu, kde zodpovídá za problematiku mezd a kolektivního vyjednávání v Evropě.
Thorsten Schulten	Německo	Thorsten Schulten je vedoucím archivu kolektivních smluv Institutu pro hospodářský a sociální výzkum (WSI), který spadá pod Hans Böckler Stiftung v Düsseldorfu. Jako čestný profesor přednáší politologii na univerzitě v Tübingenu.

Sertac Sonan	Kypr	Sertac Sonan je docentem na katedře politologie a mezinárodních vztahů Kyperské mezinárodní univerzity. Je ředitelem Centra pro kyperská a středomořská studia na téže univerzitě. Zabývá se politickým klientelismem, korupcí, kyperským konfliktem a politikou a ekonomikou kyperských Turků.
Radu Stochita	Rumunsko	Radu Stochita je novinář a odborový aktivista rumunské národní odborové centrály Cartel ALFA a Maine Service Employees Association (MSEA-SEIU) ve Spojených státech a současný odborný asistent Watsonova institutu. Věnuje se pracovním otázkám pro periodika, jako jsou <i>Jacobin</i> , <i>The Nation</i> , <i>Al Jazeera</i> a <i>Dissent</i> .
Adam Šumichrast	Slovensko	Adam Šumichrast je doktorandem na Historickém ústavu Filozofické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, specializuje se na srovnávací dějiny práce a sociální dějiny. Je také pomocným výzkumným pracovníkem Středoevropského institutu pracovních studií. Zabývá se také výzkumem průmyslových nepokojů a kolektivních aktivit na současném Slovensku a v Česku.
Adrien Thomas	Lucembursko	Adrien Thomas, PhD, je vědeckým pracovníkem v oddělení trhu práce Lucemburského institutu pro socioekonomický výzkum (LISER). Ve svém výzkumu se zaměřuje na odbory ve srovnávací perspektivě, zaměstnanecké vztahy a sociální rozměry udržitelného rozvoje.
Aurora Trif	Rumunsko	Aurora Trifová je docentkou mezinárodních pracovních vztahů a řízení lidských zdrojů na Obchodní škole Univerzity v Dublin City v Irsku. Mezi předměty její výzkumné činnosti patří komparativní pracovní vztahy ve východní Evropě, prekarizovaná práce, inovace v odborech, pracovní konflikty, partnerství na pracovišti a soucit v práci. Hojně publikuje v mezinárodních odborných časopisech.
Sem Vandekerckhove	Belgie	Sem Vandekerckhove je vedoucím výzkumným pracovníkem na HIVA-KU v Leuvenu. Ve svém výzkumu se zabývá pracovními podmínkami a podmínkami v zaměstnání, konkrétně se zaměřuje na institucionální aspekty sociálního dialogu v otázkách, jako jsou chudoba, nerovnost mezd a rozdíly v odměňování žen a mužů.
Noah Vangeel	Belgie	Noah Vangeel je výzkumným pracovníkem výzkumné skupiny Práce, organizace a sociálního dialogu v HIVA-KU v Leuvenu
Catherine Vincent	Francie	Catherine Vincentová je socioložka a vedoucí výzkumná pracovnice v IRES (Noisyle-grand, Francie). V současnosti se zabývá kolektivním vyjednáváním, zastupováním zaměstnanců na pracovišti a řízením lidských zdrojů v soukromém i veřejném sektoru. V nedávno publikované knize ETUI o kolektivním vyjednáváním v Evropě byla autorkou kapitoly věnované Francii.



UAI global
union
europa



Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však pouze názory a stanoviska autora (autorů) a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie. Evropská unie ani orgán poskytující podporu za ně nemohou nést odpovědnost.