

SHRnutí

**V
ČAS NA**

AKCI!

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

Stan De Spiegelaere

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

pracovníků 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 mediace, 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 kampaně 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.



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