

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ CO TO JE A PROČ JE TO PRO NÁS DOBRÉ

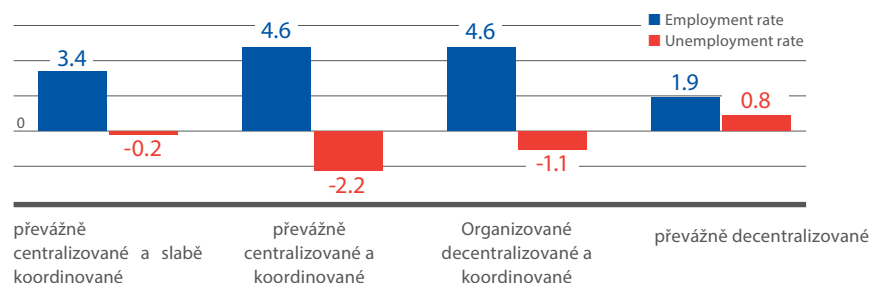
V závislosti na zemi, ze které pocházíte, může být kolektivní vyjednávání více či méně známým pojmem. V žargonu se skrývá poměrně jednoduchý koncept: **kolektivní vyjednávání je tím, kdy se pracovníci setkávají v odborových organizacích, aby jednali se svým zaměstnavatelem rovnocenně.** To znamená, že nejsou vybíráni jeden po druhém šéfem, který je může vyhodit, degradovat nebo zaplatit méně pracovníka, který se postaví za svá práva.



Přínosy kolektivního vyjednávání jsou dobře zdokumentovány napříč Evropou, ať už jde o lepší podmínky pro členy odborových svazů nebo o **lepší podmínky v podnicích s uzavřenou kolektivní smlouvou** než v těch, které ji nemají, kde například mají nižší mzdy nebo delší pracovní dobu. **V odborech existuje značná výhoda, neboť kolektivní vyjednávání zajišťuje pravidelné zvyšování mezd.**

Kolektivní vyjednávání podporuje rovnost a přináší výhody méně placeným pracovníkům, jako jsou mladí a ženy. Vstupem do odborů získají nejvyšší mzdové výhody všech skupin. **Na pracovištích, na něž se vztahují kolektivní smlouvy, existuje navíc slušnější zaměstnání a stabilita.**

Silnější vyjednávání znamená vyšší zaměstnanost a menší nezaměstnanost



Source: OECD, Employment Outlook 2018

Kolektivní vyjednávání má všude pozitivní dopad. To platí samozřejmě také v zemích, kde jsou obecně použitelné všechny národní dohody, například Finsko, Belgie a Francie. V těchto zemích těžší všichni zaměstnanci ze snahy odborů vyjednat lepší pracovní podmínky a platy. Díky odborům mají všichni prospěch ve společnosti.



Není to jen o lepších mzdách nebo podmínkách. Údaje z OECD ukazují, že v zemích s národním a odvětvovým vyjednáváním existuje vyšší **míra zaměstnanosti a nižší míra nezaměstnanosti** ve srovnání se zeměmi s decentralizovaným vyjednáváním.



Statistiky vlád, výzkumných ústavů a odborových centrál ukazují, že existují **kladné rozdíly ve mzdách ve prospěch členů odborů a kolektivních smluv.** Tyto mezery ve mzdách existují ve všech zemích, z nichž máme data, i když existují významné rozdíly v souvislosti s organizovaností odborů, pokrytím a systémem vyjednávání.



Česká republika

OS ECHO

Odborovému svazu ECHO, se v rámci sociálního dialogu na sektorové úrovni, dlouhodobě daří uzavírat kolektivní smlouvy tzv. vyššího stupně, jak v sektoru energetiky, tak sektoru chemického průmyslu, které jsou současně základem pro kolektivní vyjednávání na úrovni jednotlivých společností.

Jednou z hlavních priorit a významným benefitem, který je základem pro podnikové kolektivní smlouvy, je zkrácení pracovní doby na 37,5 hodiny týdně, což v ročním výčtu představuje oproti zákonné úpravě zvýhodnění 117,5 hodin, to je zkrácení fondu pracovní doby o 15 pracovních dní. Druhým významným benefitem je prodloužení dovolené nad zákonný rámec o jeden týden a je 5 týdnů.

Samotné kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni je významným přínosem pro zaměstnance převážně v otázce mzdové a sociální, kdy výsledky těchto vyjednávání zaručují zaměstnancům v obou odvětvích vyšší mzdy v rozmezí 15 – 30% nad úrovní průměrné mzdy v ČR.

Dánsko

Členové odborů CO-Industri mají o 25% vyšší výhody, které se skládají z vyšších mezd, z kratší pracovní doby a z jiných výhod ve společnostech s kolektivními smlouvami.

Německo

Ve společnostech bez kolektivních smluv jsou mzdy v průměru o 24% nižší, podle německé centrály IG Metall. U nequalifikovaných dělníků je rozdíl ještě větší než u těch, kteří nemají kolektivní smlouvu, a to 32%. Pracovní doba je o 14% delší než u těch, na něž se smlouva nevztahuje.

Velká Británie

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