

# Pracovní vztahy v Evropě 2010

## Shrnutí



Sociální Evropa



# Pracovní vztahy v Evropě 2010

## Shrnutí

**Evropská komise**

Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování  
Oddělení B1

Rukopis dokončen v říjnu 2010

Evropská komise ani nikdo jiný jednající jménem Evropské komise nemůže být činěn zodpovědným za jednání, které by se mohlo řídit informacemi obsaženými v této publikaci.

© Fotografie na obálce: 123RF

V případě použití nebo reprodukce fotografií, na které se nevztahují autorská práva Evropské unie, je nutné žádat o svolení přímo vlastníka autorských práv.

Europe Direct je služba,  
která vám pomůže  
odpovědět na otázky  
týkající se Evropské unie.

Bezplatná telefonní linka (\*):  
**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* Některí operátoři mobilních sítí neumožňují přístup k číslům 00800 nebo mohou tyto hovory účtovat.

Mnoho doplňujících informací o Evropské unii je k dispozici na internetu. Můžete se s nimi seznámit na portálu Europa (<http://europa.eu>).

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2011

ISBN 978-92-79-17883-2  
doi:10.2767/14227

© Evropská unie, 2011  
Reprodukce povolena pod podmínkou uvedení zdroje.

Zpráva „Pracovní vztahy v Evropě 2010“ přezkoumává tendence a vývoj kolektivních vztahů mezi pracovníky, zaměstnavateli a jejich zástupci během posledních dvou let. Jedná se o šestou zprávu Evropské komise s tímto názvem, která navazuje na vydání z roku 2008. Vzhledem k tomu, že se předmětné období přezkumu časově shoduje s počátkem a šířením nejhorší hospodářské krize v nedávné historii, zabývá se tato zpráva blíže tím, jak se s touto krizí vyrovnaly systémy pracovních vztahů v Evropské unii, jaký měly vliv na její průběh a jak ovlivnily její výsledky.

Zpráva ukazuje, že hospodářská krize vystavila činitele a instituce v oblasti pracovních vztahů v celé Evropské unii nebývalým výzvám. Celkově vzato se pod tlakem ukázaly pracovní vztahy v Evropě jako stabilní a důležité pro zmírňování dopadů hospodářské recese, i když ne ve stejné míře ve všech zemích. Odbory a organizace zaměstnavatelů byly uznány jakožto hlavní partneři několika vlád ve snaze reagovat na krizi. Společně s politikami monetární a fiskální stimulace hrála vyjednávání a projednávání za účasti sociálních partnerů významnou roli v omezování negativních sociálních dopadů. Nicméně jejich význam se v jednotlivých členských státech značně lišil.

Recese měla nejzávažnější počáteční dopad v zemích, které byly nejvíce ohroženy finančními původly krize, což v těchto zemích vedlo k počátečnímu napětí mezi sociálními partnery. Když se v roce 2008 a na počátku roku 2009 krize rozšířila a postihla více členských států, dospěli sociální partneři v mnoha zemích ke shodě, pokud jde o potřebu rychlé akce za účelem zachování zaměstnanosti a stimulace ekonomiky. To šlo ruku v ruce s lépe koordinovanou reakcí na krizi na evropské úrovni. Sociální dialog vedl k inovativním reakcím v mnoha členských státech a odvětvích, jakými jsou zavedení nebo rozšíření režimů krátkodobých pracovních příležitostí. Úspěch těchto opatření je zjevný: celkový nárůst nezaměstnanosti byl méně závažný, než jaké byly původní obavy vzhledem k dramatickému poklesu hospodářské činnosti. Mnoho podniků v celé Evropské unii využilo výhod sociálního dialogu a doprovodných vládních opatření, které jim umožnily vstřebat šok z recese prostřednictvím vnitřní flexibility, jako je snižování počtu odpracovaných hodin, spíše než aby bylo nuceno využít externí flexibilitu a propouštět pracovníky.

Nicméně obraz v rámci Evropské unie není jednotný. Některé členské státy byly zvláště silně postiženy a prodělaly masivní nárůst nezaměstnanosti, zatímco v jiných se recese sotva vůbec projevila. Odlišnosti v tradiční úloze a významu institucí sociálního dialogu v různých zemích

byly také důležitým faktorem při určování toho, zda je možný kompromis a dohoda mezi sociálními partnery. V důsledku toho se značně lišil stupeň shody nebo neshody mezi zeměmi a hospodářskými odvětvími, což vyústilo ve spory v řadě členských států. V poslední době se tyto neshody soustředily na nezbytnost a rozsah úsporných opatření ke snížení deficitu veřejných financí, reformu systémů sociálního a důchodového zabezpečení a budoucí mzdovou politiku. Zatímco panuje všeobecná shoda, pokud jde o potřebu dlouhodobých reforem a výhledových reakcí na krizi, mohou neshody ohledně konkrétních politických opatření plynout ze zásadnější rozdílnosti názorů obou těchto stran průmyslu na hlavní důvody krize.

Přesto měli sociální partneři často velký vliv při přitahování pozornosti politiků na všech úrovních k novým nápadům, neboť jsou partnery, kteří znají oblast práce nejlépe. V průběhu krize, a to i přes značnou míru sporů, dosáhli pozoruhodného stupně koordinace a solidarity v celé Evropě, která z velké části odolávala pokušení požadovat ochranářské vnitrostátní reakce. Také tím se tato recese liší od podobných událostí v minulosti. Několik dohod uzavřených mezi sociálními partnery znamená na evropské úrovni skutečný rozdíl pro všechny pracovníky v Evropské unii, protože řeší otázky, jakými jsou rodičovská dovolená, bezpečnost a ochrana zdraví při práci nebo inkluzivní trhy práce.

Kromě toho sociální partneři na národní i evropské úrovni věnují stále větší pozornost přechodu na nízkouhlíkovou ekonomiku a konkrétními návrhy přispívají k investicím do zelených technologií a dovedností pro plány na obnovu několika členských států. V dlouhodobém horizontu bude mít sociální dialog zásadní význam na správně řízený a sociálně spravedlivý přechod na nízkouhlíkovou ekonomiku. To bude mít rovněž pozitivní dopad na vědomí potřeby zvýšení konkrétního výzkumu a inovací řešících tyto výzvy. Kromě přispívání k tvorbě politik souvisejících se změnou klimatu zavádějí sociální partneři do svého dialogu ekologickou perspektivu, a to zejména na úrovni podniku. Přímou přispívají k přechodu prostřednictvím zvyšování povědomí, osvětových návštěv nebo průzkumů povědomí, i když v různé míře v závislosti na kvalitě pracovních vztahů v jednotlivých členských státech.

Jak ukazuje tato zpráva, recese má důležité dopady na úlohu státu a veřejných politik ve společnosti a hospodářství. Hospodářská krize zvyšuje tlak na modernizaci veřejných služeb, který podtrhuje nutnost konsolidovat veřejné finance a snižovat deficity. Úspěch politických opatření ve veřejném sektoru bude mít proto zásadní význam pro schopnost Evropy trvale ukončit krizi. V rámci procesu

modernizace a strukturální změny veřejných služeb musí vláda a sociální partneři přijmout některá důležitá rozhodnutí. Proto se příští vydání zprávy „Pracovní vztahy v Evropě“ podrobněji zaměří na pracovní vztahy ve veřejném sektoru.

V dohledné budoucnosti budou mít sociální partneři zásadní úlohu při provádění strategie Evropa 2020 pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Pokud má Evropa dokázat realizovat své cíle, musí plně využít potenciál sociálního dialogu k řešení problémů na všech úrovních. Krize ukázala, že systém evropských pracovních vztahů je v celé své rozmanitosti a na všech úrovních (podnikové, odvětvové, meziodvětvové, národní, evropské) zásadní pro úspěch a stabilitu evropského sociálního modelu a že bude mít význam i nadále, až Evropská unie vystoupí z krize a vstoupí do nového období růstu.

## Struktura zprávy

Zpráva obsahuje sedm kapitol. Kapitola 1 podává přehled o hlavních charakteristikách institucí pracovních vztahů. Uvádí informace o organizaci zaměstnanců a zaměstnavatelů, kolektivním vyjednávání, protestních akcích zaměstnanců a státní účasti v pracovních vztazích a přezkoumává odchylky a tendence od přelomu století.

Druhá a třetí kapitola analyzuje vývoj sociálního dialogu vzhledem k hospodářské krizi. Kapitola 2 představuje základní situaci vymezením hlavních hospodářských parametrů recese a politických diskusí mezi sociálními partnery v členských státech a na úrovni EU. Zkoumá názory sociálních partnerů na krizi a jejich rozdílné analýzy povahy krize i ukončovacích strategií a ukazuje, kde bylo dosaženo shody a kde převládla neshoda. Kapitola 3 uvádí konkrétní opatření dohodnutá sociálními partnery s cílem řešit výzvy stanovené v předchozí kapitole a jejich inovace z hlediska postupu a výsledku. V některých případech byly na denním pořádku spíše spory a trvalé blokování nežli shoda. Analýza se zaměřuje na meziodvětvový rozměr a vývoj na sektorové a podnikové úrovni.

Kapitola 4 zahrnuje mzdová vyjednávání a minimální mzdy v členských státech, se zvláštním důrazem na pokračující decentralizaci kolektivního vyjednávání a rostoucí využívání flexibility mezd v podobě různých platebních systémů. Kapitola 5 zkoumá dopad, který bude mít přechod na nízkouhřítkovou ekonomiku na systémy pracovních vztahů, a míru, do které je toto téma již na pořadu jednání sociálních partnerů. Tato kapitola také ukazuje,

jak sami sociální partneři přispívají k nezbytné ekologizaci ekonomiky a odpovídající restrukturalizaci.

Poslední dvě kapitoly této zprávy poskytují přehled o vývoji na evropské úrovni. Kapitola 6 popisuje činnosti výborů pro evropský sociální dialog, z nichž mnohé aktivně řeší důsledky krize. Uvádí informace o mnoha nástrojích, které jsou využívány v rámci evropského sociálního dialogu, od závazných dohod k pokynům, které pomáhají dosáhnout skutečného zlepšení v každodenním životě drtivě většiny pracovníků a podniků v Evropské unii. Kapitola 7 na závěr uvádí podrobnosti o legislativním vývoji souvisejícím se zaměstnaností v EU, se zaměřením na pracovní právo, zdravotní a bezpečnostní předpisy a rovnost pohlaví v zaměstnání.

## Kapitola 1: Tendence v evropských pracovních vztazích

Dřívější tendence k poklesu hustoty unie, decentralizaci kolektivního vyjednávání a většímu zapojení zaměstnanců pokračují a podniková úroveň nabývá většího významu. Kontinuitu je možné pozorovat ve vysokých úrovních organizace zaměstnavatelů, rozsahu vyjednávání a poněkud méně výrazné roli vlády v pracovních vztazích.

Obraz systému pracovních vztahů v EU je obrazem rozmanitosti. Organizace sociálních partnerů, kolektivního vyjednávání mezd a základních pracovních podmínek a protestních akcí zaměstnanců zůstává různá. Pouze tam, kde je prostor pro intervenci EU – jako v případě zastupování zaměstnanců v rámci podniku – lze vysledovat určitou tendenci ke sblížení.

Sílu a přítomnost odborů určují různé faktory. Důležitým určujícím faktorem síly odborů je úroveň členství, protože struktura členství ovlivňuje míru, do jaké mohou odbory oprávněně tvrdit, že jsou zástupci pracovníků nebo dokonce pracovníků, kteří jsou aktuálně mimo pracovní trh. Dalšími faktory jsou podpora odborů daná právním rámcem; jednota a spolupráce uvnitř i vně odborového hnutí; vztahy s ostatními činiteli; vedení, vnitřní organizace a členská účast; soudržný systém hodnot; postavení odborů a jejich lídrů v očích veřejnosti.

Odbory na evropské úrovni vykazují vysoký stupeň jednoty. Evropská odborová konfederace (EOK) sdružuje 64 národních konfederací. EOK je zastoupena v každém z 27 členských států EU a její podíl na trhu na evropské úrovni se blíží 88 %.

Celkově lze říci, že členství v odborech nadále klesalo, ovšem s velkými odchylkami mezi jednotlivými zeměmi. Podíl členů odborů v rámci všech pracovníků v současných 27 členských státech EU klesl z 27,8 % v roce 2000 na 23,4 % v roce 2008, čímž odbory ztratily téměř 3 miliony členů. To je výsledkem nižší a klesající míry sdružování do odborů mezi mladými lidmi a problémů s náborem a udržením členů v odvětví služeb, v malých firmách a mezi pracovníky s pružnými pracovními smlouvami a smlouvami na dobu určitou. V důsledku toho odbory stárnou a jsou stále závislejší na veřejném sektoru. Označené ztráty zaměstnání ve veřejném sektoru proto představují pro odbory hrozbu, neboť právě zde mají největší počet členů v téměř všech zemích. V rámci této obecné tendence existují stále velké rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. V roce 2008 se hustota odborových svazů pohybovala od 68,8 % ve Švédsku do 7,6 % v Estonsku. Odborové svazy v Litvě, Estonsku, Slovensku, České republice a Polsku zažily v procentuálním vyjádření největší pokles členství od roku 2000, zatímco ve Španělsku, na Kypru, v Řecku, Belgii a Itálii se členství v odborech zvýšilo. Nicméně pouze v Belgii nedošlo k žádnému poklesu podílu členů odborů mezi všemi pracovníky.

Pro sdružení zaměstnavatelů jsou klíčovými otázkami disciplína a soudržnost, nikoli míra členství. Národní konfederace zaměstnavatelů v EU počtem převyšují národní odborové konfederace. Na sektorové úrovni jsou sdružení zaměstnavatelů obvykle diferencovanější a početnější než odbory. Kolektivní vyjednávání často již není jejich hlavní rolí. Mnohem významnější se staly služby a lobování. Organizační centralizace zaměstnavatelů je nižší než centralizace odborů ve všech členských státech v důsledku nižší pravomoci a větší fragmentace organizací zaměstnavatelů.

Zaměstnavatele zastupují na evropské úrovni tři organizace. BusinessEurope je všeobecná organizace pro podniky ve všech odvětvích soukromého podnikání. Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků (UEAPME) zastupuje malé a střední podniky v Evropě. Evropské středisko podniků s veřejnou účastí a podniků obecného hospodářského zájmu (Centre européen des Entreprises publiques, CEEP) zastupuje podniky a organizace s účastí veřejnosti nebo vykonávající činnosti obecného hospodářského zájmu.

Na sektorové úrovni existuje mezi evropskými organizacemi zaměstnavatelů ještě větší rozmanitost. Nicméně pouze jejich menšina jsou organizace zaměstnavatelů v pravém slova smyslu. Tyto organizace se převážně nacházejí v odvětvích s rozvinutým odvětvovým sociálním dialogem (viz kapitola 6).

Hustota organizací zaměstnavatelů je více než dvakrát větší než v případě odborů, ale zatímco úroveň organizací zaměstnavatelů v EU se zdá stabilní a vysoká, sdružení zaměstnavatelů čelí změnám ve svém prostředí, jako jsou národní a nadnárodní fúze firem, větší důraz na podnik v porovnání s vyjednáváním v odvětví a tlak na větší efektivitu evropského a globálního zastoupení.

Role, rozsah a účinnost kolektivního vyjednávání se v jednotlivých členských státech EU značně liší. Kolektivní smlouvy pokrývají velkou dvoutřetinovou většinu evropských zaměstnanců, ale decentralizace aktuálního mzdového nastavení pokračuje a sektorové dohody jsou stále častěji pozměňovány dohodami a ujednáními na úrovni podniku.

Podle zprávy „Pracovní vztahy v Evropě 2008“ je pokrytí v rámci kolektivního vyjednávání určeno spíše podílem organizací zaměstnavatelů než mírou sdružování do odborů. Vysokého pokrytí v rámci vyjednávání je dosaženo při vyjednávání mezi více zaměstnavateli a vyžaduje existenci organizací zaměstnavatelů s mandátem ke sjednávání dohod se zástupci zaměstnanců.

Klíčovým prvkem evropských systémů pracovních vztahů je statutární zastupování zaměstnanců na podnikové úrovni. Právní předpisy jsou založeny na směrnici 2002/14/ES o informování a projednávání. Určitá konvergence směrem k širšímu rozsahu práv je zřejmá, přesto existují obavy, že přeshraniční fúze a zvýšené finanční riskování snížily výkonnost podnikových rad a dalších orgánů zastupujících zaměstnance oproti minulosti.

Stát se na pracovních vztazích podílí různými způsoby. Může ovlivňovat rozhodnutí týkající se mezd, pracovní doby a pracovních podmínek. Vládní intervence se týkají zákonné minimální mzdy, rozšiřování kolektivních smluv a vyjednávání o spojenectví se sociálními partnery. Přímé vládní intervence mají tendenci nahrazovat koordinaci samotných sociálních partnerů.

## Kapitola 2: Krize: výzvy a perspektivy sociálních partnerů

Hospodářská krize byla pro evropské systémy pracovních vztahů bezprecedentní výzvou. Hospodářská a finanční krize postavila činitele a orgány pracovních vztahů v celé EU před nelehké úkoly. Ve střední a jihovýchodní Evropě se tato krize, zatím nejhorší od přechodu k tržnímu hospodářství před dvěma desetiletími, ukázala jako tvrdá

zkouška institucí pracovních vztahů, které byly od té doby založeny.

Zatímco velikost a načasování recese se u jednotlivých členských států liší, HDP EU se mezi první polovinou roku 2008 a prvními šesti měsíci roku 2009 snížil o více než 5%. Růst byl obnoven až na začátku roku 2010. Závažnost krize se v jednotlivých zemích lišila, od poklesu HDP o 15% v pobaltských státech po mírný růst v Polsku. Nástup recese a načasování nového růstu v jednotlivých členských státech byly také různé.

Soukromá spotřeba ve většině zemí klesla méně než HDP, takže kupní síla byla důležitým faktorem pro udržení ekonomické aktivity. Trendy ve spotřebě odrážel vývoj mezd až do konce roku 2009 s nárůstem reálných mezd 1,4% v EU v roce 2009. Na rozdíl od tohoto trendu mzdy často prudce poklesly v pobaltských státech, Irsku, Řecku a Maďarsku a v podstatě stagnovaly v Německu, Francii, Švédsku a Spojeném království.

Růst nominálních nákladů na pracovní sílu v EU byl v roce 2009 nižší než v roce 2008, ale byl 1,5krát vyšší než růst nominálních mezd. Produktivita klesla o 2,5% v roce 2009 v celé EU a náklady na pracovní sílu vzrostly o 3,0% v reálném vyjádření v roce 2009. Krize měla dramatický vliv na veřejné finance členských států.

V celé EU deficit veřejných financí vzrostl z 2,3% HDP v roce 2008 na 6,8% v roce 2009; v 11 členských státech se deficity zvýšily o více než 5% HDP.

Obecně platí, že důsledky krize na zaměstnanost v EU nebyly tak závažné, jak by se dalo očekávat. Zaměstnanost mezi druhým čtvrtletím roku 2008 a druhým čtvrtletím roku 2010 klesla o 2,5% v celé EU, tj. o méně než polovinu poklesu HDP. Nezaměstnanost v každém z prvních tří čtvrtletí roku 2010 vzrostla o rekordních 9,6%. Recese se do značné míry řešila prostřednictvím interní flexibility podniků, a to spíše zkrácováním odpracovaných hodin než propouštěním. Značně důležitou roli v rámci tohoto výsledku představovaly režimy krátkodobých pracovních příležitostí a jiné kolektivně dohodnuté úpravy pracovní doby (viz kapitola 3).

Rozsah a načasování poklesu zaměstnanosti se v jednotlivých zemích lišily, přičemž zvláště tvrdě byly zasaženy pobaltské státy, Irsko a Španělsko poklesem zaměstnanosti, který odrážel nebo překročil pokles HDP. Pracovníci zaměstnaní na smlouvy na dobu určitou byly více vystaveny nebezpečí ztráty zaměstnání než zaměstnanci se smlouvami na dobu neurčitou nebo ve stálém pracovním poměru.

Odlíšné výsledky ve vývoji hospodářství a zaměstnanosti jsou důsledkem dvou hlavních faktorů. Ekonomiky prošly různými typy recesí, které vznikly buďto ve stavebnictví a realitním sektoru, přičemž způsobily okamžitou ztrátu pracovních míst, nebo v důsledku kolapsu podnikatelské důvěry a obchodu, což ovlivnilo především zpracovatelský průmysl. Reakce sociálních partnerů a orgánů veřejné moci na krizi se lišily a mohou vysvětlovat její výsledky (viz kapitola 3).

V dopadu recese se projevily důležité sektorové rozdíly. Odvětví průmyslu bylo zasaženo nejvíce, i když snížení počtu odpracovaných hodin vyrovnalo část poklesu činnosti tak, že pokles zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu byl podstatně menší než pokles výroby. Během nejhorší krize přispěly veřejné služby k udržení ekonomické aktivity, ale rozpočtová úsporná opatření tuto roli s největší pravděpodobností pro veřejný sektor ukončí.

Sociální partneři se na začátku shodli, že bude třeba veřejných stimulačních opatření, i když s rozdílným důrazem. Organizace zaměstnavatelů dala přednost zajištění přístupu k úvěrům pro podniky, opatřením ke snížení nákladů na pracovní sílu a snížení daní. Odbory podnítily větší fiskální stimul a opatření k udržení kupní síly a zvýšení veřejných investic.

Míra shod a sporů mezi sociálními partnery se v jednotlivých členských státech značně liší. Ve 12 zemích dominovala shoda. K těmto zemím patří i členské státy EU-15 se stabilními institucemi sociálního dialogu. V jiných politická shoda rovněž dominovala alespoň zčásti, přičemž došlo k mobilizaci trojstranných struktur a/nebo vytvoření společných platform mezi sociálními partnery. V 11 zemích převládaly neshody. Převahu shody nebo sporu nelze vysvětlovat ani závažností krize ani rozdíly v systémech pracovních vztahů. Mezi ně patří členské státy s poměrně slabými institucemi sociálního dialogu, ale i země s tradičně stabilnějšími systémy pracovních vztahů. Z hlediska institucionálních vlivů, linií podobnosti a rozdílů mezi jednotlivými zeměmi proto přesahují rozdělení na „staré“ a „nové“ členské státy.

### Kapitola 3: Jednání o krizi: reakce sociálních partnerů

Prostřednictvím procesů sociálního dialogu hráli zaměstnavatelé a odbory významnou roli v boji proti dopadu krize. V jednotlivých zemích a odvětvích ovšem existují značné rozdíly. Zdá se, že rozdíly v hospodářské situaci ovlivnily strukturu sjednaných reakcí více na

sektorových úrovních než mezi zeměmi. Vliv institucí pracovních vztahů má stejný význam jako veřejné politiky a míra, do níž jsou do této politiky zapojeni sociální partneři. Ve většině členských států se sociální partneři meziodvětvového sociálního dialogu pokusili dosáhnout dohody na opatřeních pro řešení krize. Explicitní pokusy sjednat vnitrostátní dvoustranné nebo trojstranné dohody zaměřené na řešení krize byly uskutečněny v 16 členských státech. Zatímco některé se zaměřily především na otázky zaměstnanosti, jako jsou krátkodobé pracovní příležitosti a zmírnění růstu mezd, jiné se zabývaly širší škálou opatření.

Rozsah krize v členských státech sice neukázal, zda byly pokusy o vyjednávání úspěšné, ale veřejné politiky zde hrály významnou roli. Stávající systémy sociální ochrany a politiky aktivního začleňování poskytly v době krize základní podporu, na níž by mohla být postavena řešení sociálních partnerů. Vedle zjevné role vlád při uzavírání trojstranných dohod hrály často důležitou roli v rámci podpory dvoustranných dohod.

Dohody o krizové reakci na sektorové úrovni byly ovlivněny tradičními postupy, přičemž rozšířenější byly dohody na úrovni podniků. Vyjednávání na sektorové úrovni se omezují na skupinu zemí s dobře stanovenými ujednáními o vyjednávání mezi více zaměstnavateli. Jsou rovněž zjevná zejména v odvětvích zpracovatelského průmyslu s relativně málo důkazy o vyjednávání v odvětvích soukromých služeb. Na podnikové úrovni se dohody řešící důsledky krize šíří přes širší škálu zemí.

Zatímco reálné mzdy v roce 2009 výrazně vzrostly, průměrný výdělek vzrůstal mnohem pomaleji. Ve většině členských států krize v roce 2009 sice stlačila průměrné dohodnuté zvýšení mezd, ale jen zřídka ve větším rozsahu. Klesající inflace znamenala vyšší růst reálných mezd. Účinky bylo ovšem možné pocítit hlouběji na vlastním výděleku než v základních mzdových tarifech stanovených kolektivními smlouvami vzhledem ke snížení pracovní doby a/nebo snížení prvků odměňování.

V odvětví zpracovatelského průmyslu byly zavedeny změny jak ve specifických sektorových dohodách zaměřených na řešení vlivu poklesu, tak v rámci „běžných“ dohod zabývajících se mzdami a pracovními podmínkami. Hlavním tématem byly krátkodobé pracovní příležitosti, ale pozornost byla věnována i jiným inovativním reakcím, např. „leasingu zaměstnanců“. Mnoho dohod se týkalo výhradně nebo částečně krátkodobých pracovních příležitostí. Jiné se týkaly „koncese vyjednávání“,

s kompromisy mezi určitou formou jistoty zaměstnání výměnou za flexibilitu zaměstnanců z hlediska mezd a pracovních podmínek.

Dohody na úrovni podniku v odvětví služeb byly zaměřeny na koncese o mzdách a pracovních podmínkách, zatímco krátkodobé pracovní příležitosti byly zastoupeny relativně málo. Dohody se soustředily zejména na odvětví civilního letectví a odvětví pošt a telekomunikací. Více než třetina dohod se týkala programů podniků na snižování nákladů a přinesla řadu zaměstnaneckých obětí bez jistoty zaměstnání. Polovina zbývajících dohod také přinesla snižování nebo zmrazení mezd, ale výměnou za záruky ve vztahu k zaměstnání.

Velkou část rozdílů pozorovaných mezi zeměmi představovaly konkrétní strategické volby sociálních partnerů. To je patrné v případech těch nových členských států, kde dohody dosud nebyly uzavřeny, a těch 15 členských států EU, kde dohody dosud nebyly uzavřeny, přestože k tomu existují institucionální kapacity.

Struktura dohod na sektorové a podnikové úrovni napovídá, že strategie sociálních partnerů byly utvářeny prostřednictvím institucionálních opatření pro pracovní vztahy, jakož i zásahem v rámci veřejné politiky v podobě zákonných režimů pro krátkodobé pracovní příležitosti.

V několika členských státech krize poprvé vedla k dohodám mezi sociálními partnery na meziodvětvové úrovni. Pokud krize vyvolala sjednané nebo smluvené reakce tam, kde by jinak vlády nebo zaměstnavatelé mohli jednat samostatně, je otázkou těchto dohod jejich udržitelnost, a to zejména v několika zemích střední a východní Evropy, kde byly dosud tyto dohody neznámé. V současné době sice neexistuje žádný náznak toho, že by strany počítaly s dalšími vyjednáváními nebo dohodami, nicméně odnaučit se těmto procesům také nedokáží. Na sektorové úrovni jsou hlavním rysem ustanovení, která posilují pravomoci pro stanovování mezd na úrovni podniku. To může být důkazem toho, že krize dále urychlila dlouhodobou tendenci směrem k decentralizaci.

#### Kapitola 4: Mzdová flexibilita a minimální mzda

Důležitým prvkem debaty v průběhu této hospodářské krize byla a je mzdová flexibilita. Stupeň mzdové flexibility závisí do značné míry na takových faktorech, jako jsou úroveň a rozsah kolektivního vyjednávání, mocenské vztahy mezi odbory a zaměstnavateli, využití systémů



odměňování spojeného s výkonem a minimální mzda. To ukazuje na míru, do níž mzdy reagují na tržní síly. V průběhu hospodářské krize nabyl dialog o mzdové flexibilitě zvláštního významu.

Stupeň centralizace mzdového vyjednávání se u jednotlivých členských států liší. V mnoha zemích hospodářská krize urychlila nedávnou tendenci směrem k decentralizaci ujednání o stanovování mezd a k vyjednávání na podnikové úrovni a úrovni jednoho zaměstnavatele. Obecně platí, že vyjednávání je centralizovanější ve veřejném než v soukromém sektoru. Centralizovanější vyjednávání vede k vyrovnanějším mzdám a pracovním podmínkám. Kromě toho je procento zaměstnanců pokrytých kolektivně sjednanou dohodou v zemích s centralizovanějším vyjednáváním výrazně vyšší než v zemích, kde dominuje vyjednávání na podnikové úrovni.

Variabilní mzdové systémy jsou stále více využívány k poskytování dodatečných prvků mzdové flexibility. Více než polovina pracovníků v EU má nějakou formu systému variabilního odměňování (VPS) usnadněnou decentralizací mzdového vyjednávání. Zatímco zaměstnavatelé jsou VPS obecně nakloněni, postoje odborů se liší. Některé odbory ve VPS vidí způsob, jak dát pracovníkům podíl na výkonnosti podniku, zatímco jiné se obávají, že by mohl způsobit větší mzdovou nerovnost a ohrozit zásadu stejné odměny za stejnou práci.

Nízká mzda se týká 1 z 10 pracovníků v EU, přičemž obecně platí, že nízká mzda je větším problémem v zemích s decentralizovanějšími vyjednávacími strukturami a nízkým pokrytím kolektivního vyjednávání.

V mnoha zemích má zákonná minimální mzda jen omezený dopad na výskyt nízké mzdy. Dvacet členských států má zákonné minimální mzdy. Zatímco úroveň mzdy se v jednotlivých zemích značně liší, mezera mezi členskými státy střední a východní Evropy a zeměmi EU-15 se v posledních několika letech mírně zúžila. Nicméně všech sedm zemí s nejvyšším výskytem nízkých mezd má zákonné minimální mzdy. Kromě toho ve více než polovině těchto zemí minimální mzda ztratila svou hodnotu v porovnání s průměrnou mzdou za posledních deset let.

V těch zemích, které nemají zákonné minimální mzdy, se minimální mzda stanovuje kolektivním vyjednáváním. Ve většině těchto zemí není nízká mzda zásadním problémem. Hlavní výjimkou je Německo, kde je výskyt nízkých mezd nad průměrem EU, ačkoliv vláda může závazně stanovit kolektivně sjednanou minimální mzdu pro celé

odvětví, přičemž takové zákonné minimální mzdy nyní existují v řadě odvětví.

## Kapitola 5: Pracovní vztahy a přechod na nízkouhlíkovou ekonomiku

Změna klimatu představuje jednu z největších hrozeb pro naši planetu. Přechod na nízkouhlíkovou ekonomiku je stále více uznáván jako nutnost, která zahrnuje sociální a hospodářské příležitosti a náklady.

Sociální dialog může pomoci dospět ke shodě ohledně přechodu na nízkouhlíkovou ekonomiku a přispět k dobře řízenému a sociálně spravedlivému přechodu. Sociální partneři mohou usnadnit inovace a sjednat řešení týkající se změn, které budou ve prospěch pracovníků i podniků.

Evropská unie se zavázala přijmout místní a globální opatření pro řízení změny klimatu. Každý členský stát rovněž zavedl svou vlastní vnitrostátní kombinaci politik. Tyto snahy se urychlily s přijetím evropského klimaticko-energetického balíčku v roce 2008. Strategie Evropa 2020 potvrzuje tyto závazky a poskytuje integrovaný soubor politik k dosažení inteligentního a udržitelného růstu podporujícího začlenění.

Strukturální změna se bude týkat nejen nových zelených pracovních míst, ale především ekologizace celé ekonomiky. To by mělo mít malý, ale mírně pozitivní dopad na celkovou úroveň zaměstnanosti, i když s různými vlivy v jednotlivých odvětvích, typech pracovních dovedností a regionech. Důležité jsou předvídaní budoucích kvalifikačních potřeb, přízpusobivé systémy celoživotního vzdělávání a dobře řízené procesy restrukturalizace.

Nízkouhlíková ekonomika sice přišla na program jednání sociálního dialogu, ale zůstává okrajovou. Zapojení sociálních partnerů do nízkouhlíkové ekonomiky se liší podle země v závislosti na organizaci pracovních vztahů a na počtu let, kdy byla změna klimatu v zájmu orgánů veřejné moci, sociálních partnerů a veřejnosti.

Sociální partneři většinou působí prostřednictvím ovlivňování procesu tvorby politik, což zahrnuje i jejich vlastní politické návrhy. Standardní subjekty trojstranného sociálního dialogu se jen zřídkakdy systematicky zabývají problémy nízkouhlíkové ekonomiky. Nicméně v mnoha členských státech se sociální partneři účastní činností poradních orgánů, např. rad pro udržitelný rozvoj, spolu s ostatními zúčastněnými stranami. Některé z nich se

přímo zabývají důsledky nízkouhlíkové budoucnosti pro zaměstnanost.

Kolektivní vyjednávání málokdy řeší otázky spojené s nízkouhlíkovou ekonomikou. Nicméně se zdá, že se sociální dialog na úrovni podniků v oblasti otázek životního prostředí a energetiky pomalu rozvíjí. Někteří zástupci pracovníků mají v tomto ohledu právo na informování, projednávání a někdy i vyjednávání.

Kromě toho sociální partneři přispívají k provádění nízkouhlíkových politik a postupů. Ve většině členských států k tomuto přímému přispění dochází prostřednictvím školení a poradenství, kampaní na zvýšení povědomí a výzkumu a inovací, často ve spolupráci s orgány veřejné správy.

Přechod na nízkouhlíkovou ekonomiku je zahrnován do oblasti působnosti sociálních partnerů, zejména do politik v oblasti restrukturalizace a pracovních dovedností. Hlavním činitelem při přechodu na nízkouhlíkovou ekonomiku je stát, který mobilizuje regulační, tržní a finanční nástroje. Přímé kompetence mají sociální partneři v oblasti řízení dopadů na zaměstnanost.

Na úrovni EU existuje jasný závazek sociálních partnerů k dialogu o dopadech přechodu na nízkouhlíkovou ekonomiku v oblasti hospodářství a zaměstnanosti.

Evropští sociální partneři ovlivňují tvorbu politik a začali zkoumat důsledky pro zaměstnanost a související osvědčené postupy. Sociální partneři evropského meziodvětvového sociálního dialogu vyjádřili zájem o politiky související se změnou klimatu a v nedávné době přijali stanovisko k dopadům změny klimatu na zaměstnanost. EOK podporuje „spravedlivý přechod“, který je založen na trojstranném sociálním dialogu, zelených a důstojných pracovních místech, investicích, zelených dovednostech s důrazem na předvídání a řízení změn a rozšíření práv týkajících se ochrany zdraví a životního prostředí při práci. BusinessEurope obhajuje zpružnění trhu práce spolu s efektivnějšími veřejnými službami zaměstnanosti, aktivními politikami na trhu práce a vzděláváním. Bude třeba zlepšit předvídání budoucích kvalifikačních potřeb a podpořit vědecké, technické, inženýrské a matematické dovednosti. CEEP a UEAPME jsou více zaměřeny na oblasti energetiky (účinnost) a dopravy a také přispívají k diskusi o zaměstnanosti a pracovních dovednostech v nízkouhlíkové ekonomice. Evropští sociální partneři v šesti odvětvích – zahrnujících plyn a elektřinu, dřevo a těžební průmysl – přijali společné stanovisko s cílem upozornit na konkrétní problémy ve svých odvětvích.

Evropští sociální partneři také začali studovat důsledky přechodu na nízkouhlíkovou ekonomiku a související osvědčené postupy ve svém autonomním dvoustranném dialogu. EKOS, BusinessEurope, CEEP a UEAPME zahájily společný výzkum rozměru zaměstnanosti politik souvisejících se změnou klimatu a mají v úmyslu vytvořit společný pohled na toto téma s cílem posoudit úlohu sociálních partnerů a vyvodit závěry o důsledcích pro zaměstnanost a pracovní dovednosti. Evropští sociální partneři v osmi odvětvích (např. elektřina) zahájily obdobné činnosti.

Některé dohody nadnárodních společností řeší ochranu životního prostředí a klimatické otázky, ale dosud se nevyklytly žádné případy dvoustranné autonomní regulace na evropské úrovni.

## Kapitola 6: Vývoj evropského sociálního dialogu v období 2008–2010

Hospodářská krize byla dominantním předmětem diskuse v mnoha výborech pro evropský sociální dialog.

Poslední dva roky byly v rámci evropského sociálního dialogu vším jiným než „obvyklým provozem“. Jednání o krizi vedla k řadě společných opatření, ale i k neshodám. V březnu 2009 se výboru pro meziodvětvový sociální dialog nepodařilo dohodnout se ani na společném prohlášení v důsledku zásadních rozdílů v názorech na příčiny hospodářské krize ani na opatření potřebná k jejímu řešení. Řada výborů pro odvětvový sociální dialog se dohodla na společném prohlášení, a to včetně výborů pro odvětví chemického průmyslu, stavebnictví, silniční dopravy, obchodu, živé produkce, regionální a místní samosprávy a dřevozpracujícího a nábytkářského odvětví.

Mnoho evropských a národních sociálních partnerů se na meziodvětvové a sektorové úrovni podílelo na veřejném projednávání strategie Evropa 2020. V červnu 2010 výbor pro mezioborový sociální dialog schválil společný příspěvek, v němž vyjádřil své přesvědčení, že řada cílů bude mít zásadní význam pro úspěšnou hospodářskou obnovu: mj. reforma globálního finančního systému, obnovení a zlepšení dynamiky růstu s cílem vytvářet více lepších pracovních míst, podpora pracovních dovedností a podnikání, revitalizace jednotného trhu, rozvíjení integrované průmyslové politiky EU, podpora nových způsobů financování investic a boj proti chudobě a nerovnosti. Tyto cíle určují sociální soudržnost jako předpoklad pro dynamickou a udržitelnou ekonomiku.

V rámci evropského sociálního dialogu nabývá zvláštního významu práce v oblasti řízení změn. Sociální partneři meziodvětvového sociálního dialogu dokončili pětiletý projekt zkoumání své role v hospodářské restrukturalizaci EU. Výbor pro sociální dialog v odvětví chemického průmyslu zkoumal restrukturalizaci v odvětví a výbor pro sociální dialog v odvětví elektřiny zveřejnil soubor nástrojů pro sociálně odpovědnou restrukturalizaci.

Partneři evropského meziodvětvového sociálního dialogu podepsali autonomní dohodu o inkluzivních trzích práce. Cílem dohody, která bude realizována v rámci odpovědnosti národních sociálních partnerů do tří let, je plně využít potenciálu pracovní síly v Evropě, zlepšit kvalitu pracovních míst a zvýšit míru zaměstnanosti vzhledem ke stárnutí populace. To se vztahuje na osoby, které mají problémy se vstupem a začleněním do trhu práce nebo návratem do něj a na osoby v zaměstnání ohrožené ztrátou zaměstnání.

Hlavní oblastí evropského sociálního dialogu jsou i nadále pracovní dovednosti a odborná příprava. V této oblasti byly aktivní výbory evropského sociálního dialogu v 16 odvětvích. Konkrétně v roce 2009 sociální partneři v odvětví osobních služeb podepsali autonomní dohodu usnadňující srovnávání kvalifikací a přeshraniční mobilitu. Výbory pro odvětvový sociální dialog v odvětví zemědělství a pohostinství pracují na iniciativách, které mají zvýšit transparentnost a kompatibilitu pracovních dovedností a kvalifikací. Pět výborů pro odvětvový sociální dialog projevilo zájem o zřízení Evropských rad pro odvětví zaměstnanosti a pracovních dovedností.

Evropští sociální partneři mají zásadní úlohu ve druhé fázi programu flexikurty. Jejich závazkem je společně sledovat provádění zásad flexikurty, hodnotit roli a zapojení sociálních partnerů a vyvozovat společné závěry.

Zdraví a bezpečnost zůstaly důležitou oblastí činnosti pro mnoho výborů pro evropský sociální dialog. Evropští sociální partneři v odvětví nemocnic a zdravotnictví úspěšně sjednali dohodu o ochraně před poraněním ostrými předměty, jejichž cílem je zabránit zranění pracovníků způsobené všemi typy ostrých zdravotnických předmětů (včetně jehel). Za tímto účelem se počítá s integrovaným přístupem k hodnocení a prevenci rizik a vzdělávání a informování zaměstnanců. Výbory pro sociální dialog v odvětví osobních služeb zahájily jednání o rámcové dohodě o prevenci zdravotních rizik v odvětví kadeřnictví.

Mobilita zůstala důležitým tématem pro výbor pro meziodvětvový sociální dialog a pro odvětví s vysoce

mobilitními pracovními silami. Výbor pro meziodvětvový sociální dialog vypracoval společnou práci o důsledcích rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie v případech *Viking*, *Laval*, *Rüffert* a *Lucembursko* týkajících se hospodářské svobody a základních sociálních práv pracovníků. Zatímco se výbory dohodly na identifikaci klíčových problémů, vyjádřily jasné rozdíly v názorech, pokud jde o důsledky rozhodnutí nebo nadcházející opatření. Diskuse o mobilitě proběhly ve výborech pro odvětví vnitrozemských vodních cest, stavebnictví, nemocnic, zemědělství, soukromých bezpečnostních služeb a agenturního zaměstnávání.

V oblasti rovnosti sociální partneři evropského meziodvětvového sociálního dialogu úspěšně vyjednali revidovanou rámcovou dohodu EU o rodičovské dovolené. Revidovaná rámcová dohoda byla provedena ve směrnici 2010/18/EU, která stanoví, že si každý rodič bude moci vybrat čtyři měsíce dovolené na každé dítě, přičemž jeden měsíc bude nepřevoditelný mezi rodiči. Práva se budou vztahovat na všechny zaměstnance bez ohledu na typ jejich smlouvy, přičemž zaměstnanci vracející se z rodičovské dovolené budou mít právo požádat o změnu pracovní doby na stanovenou dobu.

Pět odvětví podepsalo pokyny týkající se problému dopadu násilí páchaného na pracovišti na pracovníky, kteří jsou jeho svědkem (*third party violence*). Poté, co sociální partneři v meziodvětvovém sociálním dialogu podepsali dohodu o obtěžování a násilí na pracovišti v roce 2007, evropští sociální partneři v odvětvích nemocnic, regionální a místní samosprávy, obchodu, soukromých bezpečnostních služeb a školství přijali multisektorové pokyny k řešení problému dopadu násilí páchaného na pracovišti na pracovníky, kteří jsou jeho svědkem, a obtěžování souvisejícího s prací.

Komise zhodnotila více než 10 let evropského odvětvového sociálního dialogu. Po více než deseti letech zkušeností s evropským odvětvovým sociálním dialogem Komise zveřejnila pracovní dokument, který posuzuje fungování výborů pro odvětvový sociální dialog a navrhuje možná zlepšení. Komise hodlá podporovat evropské a národní partnery odvětvového dialogu v tom, aby plně využili svou oblast vyjednávání, posílili svou administrativní kapacitu a navázali součinnost mezi odvětvími. V tomto rámci bude Komise rovněž podporovat integraci nových činitelů, stejně jako vyšší účast zástupců z nových členských států.

V průběhu roku 2010 byla na společnou žádost příslušných sociálních partnerů zahájena činnost tří nových

výborů evropského odvětvového sociálního dialogu. Proběhla první zasedání výborů v odvětví kovu, papíru a školství a brzy – po ukončení dvouleté testovací fáze – může být formalizován evropský sociální di v odvětví zemědělsko-potravinářského průmyslu a sportu v současné době zkoumají možnost sestavení výborů pro odvětvový sociální dialog.

## Kapitola 7: Přezkum evropských právních předpisů 2008–2010

Hlavními úspěchy bylo přijetí směrnice o agenturním zaměstnávání a přepracování směrnice o evropské radě zaměstnanců.

V oblasti pracovního práva bylo během poledních dvou let přijato několik důležitých směrnic. Hlavní průlom nastal přijetím nové směrnice o agenturním zaměstnávání, která stanoví výrazné zvýšení právní ochrany poskytované dočasným pracovníkům a uznává úlohu pracovních agentur při podpoře větší flexibility na trhu práce a poskytování pracovních příležitostí.

Dalším úspěchem bylo přijetí přepracované směrnice o evropské radě zaměstnanců. Společné stanovisko sociálních partnerů EU vyjádřené v průběhu postupu spolupřehodování usnadnilo rychlou dohodu o konečném znění. Nová směrnice objasňuje a posiluje předchozí právní předpisy z roku 1994 v několika ohledech, zejména pokud jde o práva pracovníků na informování a projednávání v nadnárodních otázkách. V souvislosti s hospodářskou krizí tyto právní předpisy nabyly zvláštního významu.

Kromě toho podniká Komise hodnocení stávajících směrnic za účelem přezkoumání jejich účinků, zejména směrnice 98/59/ES o hromadném propouštění, směrnice 2001/23/ES o převodu podniků a směrnicí 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

Prostřednictvím směrnic Rady byly uskutečněny tři dohody mezi evropskými sociálními partnery. Přijetí směrnice Rady 2010/18/EU, kterou se provádí rámcová dohoda o rodičovské dovolené z roku 2009 uzavřená mezi evropskými sociálními partnery, prokázalo schopnost sociálních partnerů – a orgánů EU – navázat na předchozí dohodu z roku 1995, která byla rovněž provedena jako směrnice. Nová legislativa posiluje a dále objasňuje práva pracujících rodičů ohledně čerpání dovolené. Směrnice Rady 2010/32/EU provedla rámcovou dohodu

o prevenci zranění ostrými nástroji v odvětví nemocnic a zdravotní péče uzavřenou mezi evropskými sociálními partnery v odvětví. Začlenění této dohody do právních předpisů EU představuje významný příspěvek k vytvoření co nejbezpečnějšího pracovního prostředí v dotčených odvětvích.

Po projednávání s evropskými sociálními partnery v oblasti námořní dopravy se Komise rozhodla vyjednávat a následně odsouhlasila začlenění velkého počtu ustanovení obsažených v Úmluvě o práci na moři MOP z roku 2006 do právních předpisů EU. Dohoda byla provedena směrnicí 2009/13/ES, která doplňuje nebo mění stávající předpisy EU vztahující se na pracovní podmínky námořníků, včetně pracovní doby.

V souladu s programem zlepšení právní úpravy Komise pokračovaly práce na provádění strategie EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci 2007–2012. V této oblasti se vývoj během daného období zaměřoval na zajištění regulačního rámce, který by umožňoval neustálé přizpůsobování se změnám při respektování zásady, že právní předpisy by měly být koherentní, jednoduché a účinné, a také na splnění cíle, kterým je snížení administrativní zátěže podniků. Příkladem toho bylo přijetí třetího seznamu směrných mezních hodnot pro chemické látky (směrnice 2009/161/EU), který ukazuje odhodlání Komise udržet *acquis* EU na ochranu zdraví a bezpečnosti při práci v souladu s nejnovějšími dostupnými vědeckými poznatky. Dvě „kodifikace“ směrnic 2009/104/ES o používání pracovního zařízení a 2009/148/ES o azbestu pochází z programu zlepšení právní úpravy. Bylo zajištěno vypracování průvodců osvědčenými postupy s cílem usnadnit a zlepšit praktické uplatňování určitých směrnic týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, např. těch, které se týkají hluku, stavebních výrobků a optického záření z umělých zdrojů.

Sledována a posilována jsou práva rovnosti v zaměstnání. Komise i nadále klade velký důraz na sledování správného provádění a uplatnění směrnic v oblasti rovného zacházení. To se týká směrnic Rady 2000/43/ES a 2000/78/ES, které zakazují diskriminaci na základě rasy a etnického původu, náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání v celé EU. V říjnu 2008 předložila Komise návrh na změnu stávajících ustanovení směrnice 92/85/EHS o ochraně mateřství. Cílem tohoto návrhu je zajistit lepší sladění soukromého, pracovního a rodinného života, a umožnit tak více ženám vstoupit na trh práce nebo na něm zůstat, pokud mají děti. V rámci dalšího důležitého vývoje bude posíleno uplatnění principu práva na rovné zacházení

mezi muži a ženami pro osoby samostatně výdělečně činné prostřednictvím směrnice Rady 2010/41/EU.

Zásadní překážky a problémy byly zaznamenány ve dvou oblastech: Neúspěch novely směrnice o pracovní době a výklad a prosazování směrnice o vysílání pracovníků.

Zásadní překážka nastala, když byl stažen návrh Komise na změnu směrnice o pracovní době (2003/88/ES) poté, co se Rada a Parlament nedohodly na kompromisu. Návrh usiloval o identifikaci řešení obtíží při provádění rozhodnutí Soudního dvora (CJEU) v případech *SIMAP* a *Jaeger*, jakož i o řešení pohledávek zúčastněných stran s ohledem na prodloužení referenčního období pro průměrování týdenní pracovní doby a individuální rozhodnutí o neúčasti. Komise reagovala na neúspěšné

dohodovací řízení zahájením přezkumu této směrnice, včetně rozsáhlého hodnocení a prvního projednávání s evropskými sociálními partnery.

Dalším zdrojem potíží byl výklad a prosazování směrnice o vysílání pracovníků (96/71/ES), včetně dodržování kolektivních sociálních práv. V návaznosti na rozhodnutí CJEU *Laval*, *Rüffert* a *Komise v. Lucembursko* se Komise rozhodla zvýšit své úsilí s cílem usnadnit správnou spolupráci mezi členskými státy a podporovat diskusi se zainteresovanými stranami. S ohledem na tyto problémy Komise přezkoumává uplatňování a výklad právního rámce pro vysílání pracovníků a již zahájila (nebo zadala) několik externích studií o právních aspektech a hospodářských dopadech této směrnice. Tyto studie stále probíhají.

Evropská komise

## **Pracovní vztahy v Evropě 2010 – Shrnutí**

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie

2011 – 12 s. – 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-17883-2

doi:10.2767/14227

Zpráva „Pracovní vztahy v Evropě 2010“ zhodnocuje vývojové trendy ve vztazích mezi pracovníky, zaměstnavateli a jejich příslušnými zástupci v období 2008–2010. Shrnutí této zprávy uvádí přehled dopadu hospodářské krize a role sociálních partnerů v boji proti ní. Zabývá se tak sedmi kapitolami této zprávy. Ty pojednávají o tendencích v evropských pracovních vztazích, stanoviscích sociálních partnerů k této krizi a jejich reakci na ni, mzdové flexibilizaci a minimální mzdě, pracovních vztazích a přechodu na nízkouhřítkovou ekonomiku, jakož i o vývoji sociálního dialogu v rámci EU a právních předpisech v letech 2008–2010. Toto shrnutí je k dispozici v elektronické podobě ve všech úředních jazycích EU, zatímco úplné znění zprávy je k dispozici v angličtině v tištěné podobě (ISBN 978-92-79-17861-0).

## JAK ZÍSKAT PUBLIKACE EU

### **Bezplatné publikace:**

- prostřednictvím stránek EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- v zastoupeních a delegacích Evropské unie.  
Jejich kontaktní údaje naleznete na adrese <http://ec.europa.eu>  
nebo si je můžete vyžádat faxem na čísle +352 2929-42758.

### **Placené publikace:**

- prostřednictvím stránek EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

### **Předplatné (např. roční řady *Úředního věstníku Evropské unie*, sbírky rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie):**

- u některého z prodejců Úřadu pro publikace Evropské unie  
([http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_cs.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_cs.htm)).

Zajímají vás publikace Generálního ředitelství pro zaměstnanost,  
sociální věci a sociální začleňování Evropské komise?

Můžete si je objednat nebo získat on-line odběr zdarma na adrese:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Budeme také rádi, když se přihlásíte k odběru elektronického zpravodaje  
Sociální Evropa, který je k dispozici zdarma na adrese:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social>



[www.facebook.com/socialeurope](http://www.facebook.com/socialeurope)



Úřad pro publikace

ISBN 978-92-79-17883-2



9 789279 178832