



Evropská  
komise



# Pracovní vztahy v Evropě 2014

Shrnutí

Sociální Evropa



# Pracovní vztahy v Evropě 2014 Shrnutí

**Evropská komise**

Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování  
Oddělení B.1

Rukopis dokončen v únoru 2015

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: iStockphoto

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**

(\* ) Informace jsou poskytovány zdarma, stejně jako většina telefonních hovorů (někteří operátoři, telefonní automaty nebo hotely však mohou telefonické spojení zpoplatnit).

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, 2014

ISBN 978-92-79-43275-0

ISSN 1831-2829

doi:10.2767/55756

© Evropská unie, 2015

Reprodukce povolena pod podmínkou uvedení zdroje.

# ÚVODNÍ SLOVO KOMISAŘKY



© Evropská unie

Evropa se může opírat o dlouholeté a bohaté zkušenosti z oblasti sociálního dialogu. Účinný sociální dialog pomáhá ekonomikám, odvětvím a podnikům předvídat změnu, vypořádat se lépe s otřesy a rychleji se zotavit. Stejně jako v předchozích letech je verdikt *Pracovních vztahů v Evropě 2014* jednoznačný: Země se silnými institucemi pro sociální dialog patří k nejvýkonnějším a nejkonzurenceschopnějším ekonomikám EU, jejich sociální situace je lepší a odolnější. Sociální partneři jsou schopni určit v reakci na složitý socioekonomický vývoj vyvážená a na míru šitá politická řešení.

Dokument *Pracovní vztahy v Evropě 2014* rovněž ukazuje, že sociální dialog během krize utrpěl, především v pozdějších stádiích recese. Zatímco v některých členských státech pomohly překonat krizi silné struktury sociálního dialogu, v jiných členských státech prodělaly systémy kolektivního vyjednávání změny a zůstávají slabší a roztržitější.

V některých případech, a to i v členských státech, které krize postihla nejvíce, urychlila hospodářská krize již dříve existující trendy, jako je zmenšení rozsahu kolektivního vyjednávání a posun k decentralizovanějšímu kolektivnímu vyjednávání.

Tváří v tvář ekonomické nejistotě bylo pro zaměstnavatele a pracovníky složitější dohodnout se na správné kombinaci

politik nebo na vyžadovaných reformách. Tam, kde chyběla shoda, přijímaly vlády a veřejné orgány častěji jednostranná rozhodnutí bez podpory sociálních partnerů.

Evropa se zotavuje a očekává se, že všechny členské státy Evropské unie v roce 2015 opět porostou. Na zhmotnění pozitivních účinků ekonomického oživení v každodenním životě mnoha evropských občanů se ještě čeká. Mezi tyto občany patří i velká skupina mladých lidí, kteří by již brzy chtěli nastoupit kariérní dráhu.

Pro zajištění dynamického a udržitelného oživení, které podporuje tvorbu kvalitních pracovních míst, musí Evropa posílit konkurenceschopnost a spravedlnost svého sociálně tržního hospodářství. To bude vyžadovat trvalé a koordinované úsilí na všech úrovních. Sociální partneři mají hrát klíčovou roli v nové agendě Komise pro pracovní místa, růst, spravedlnost a demokratickou změnu. Je tudíž nezbytné dát sociálnímu dialogu nový impuls a při tom plně respektovat nezávislost sociálních partnerů.

Aby EU a členské státy uspěly ve výzvě, kterou představuje růst, a při tvorbě většího počtu pracovních míst, je zapotřebí široké shody na správné kombinaci politik a na podpoře pro provádění strukturálních reforem, které vyžadují podporu všech zúčastněných subjektů, a sice sociálních partnerů. Jak je vyjádřeno v roční analýze růstu pro rok 2015, bude Komise usilovat o větší zapojení sociálních partnerů do navrhování a provádění reforem v rámci evropského semestru.

Z tohoto důvodu by měly být vhodné zdroje a podpora věnovány tvorbě kapacit, zejména pak v členských státech, v nichž byly systémy pracovních vztahů postiženy krizí nejvíce. Cílem dokumentu

*Pracovní vztahy v Evropě 2014* je přispět k debatě přesvědčivými důkazy a analýzou kolektivních pracovních vztahů v Evropské unii.

Víme též, že zástupci pracovníků a zaměstnavatelů jsou neefektivnější, pokud spojí své znalosti hospodářství „z první ruky“ se znalostmi trhu práce. Proto je důležité širší zapojení sociálních partnerů do různých politických agend, stejně jako tvorba vhodných odpovědí na hlavní výzvy, jimž Evropa čelí. Dokument *Pracovní vztahy v Evropě 2014* uvádí konkrétní příklady toho, jaký přínos mají společná opatření sociálních partnerů, například iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí.

Těšíme se na to, až spojíme své síly s evropskými a národními odborovými svazy a organizacemi zaměstnavatelů, abychom se společně vypořádali s palčivými socioekonomickými problémy Evropy. Při tom můžeme společně podniknout významný krok vpřed a posílit evropské sociálně-tržní hospodářství.

**Marianne Thyssen**

komisařka pro zaměstnanost,  
sociální věci,  
dovednosti a pracovní mobilitu

## SHRNUTÍ: PRACOVNÍ VZTAHY V EVROPĚ – 2014

Jednou za dva roky představí útvary Generálního ředitelství Komise pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování zprávu Pracovní vztahy v Evropě, která uvádí přehled hlavních trendů a vývoje kolektivních vztahů mezi pracovníky, zaměstnavateli a jejich příslušnými zástupci a také trojstranný rozměr se zapojením veřejných orgánů na různých úrovních. Toto vydání za rok 2014 je v této řadě již osmé.

Systém pracovních vztahů opírající se o sociální dialog je základním kamenem konkurenceschopného sociálně tržního hospodářství, který inspiruje evropský sociální model. Zpráva Pracovní vztahy v Evropě 2012 došla k závěru, že dopad problému státních dluhů a rozpočtové konsolidace v celé řadě evropských zemí dostal sociální dialog mnoha různými způsoby pod tlak. Toto vydání znovu potvrzuje závěr, že se pracovní vztahy v Evropě neustále mění, ale klade též otázku, které změny jsou dočasné a které budou pravděpodobně trvalé. Porota stále hledá formu, jakou bude mít sociální dialog po krizi. Pracovní vztahy v Evropě se nacházejí na rozcestí.

Jak uznává Smlouva o fungování EU a Listina základních práv, je systém pracovních vztahů v EU utvářen rozmanitostí vnitrostátních systémů. Neexistuje žádný nadřazený „model“ pracovních vztahů, který by stanovil normu pro všechny členské státy. Mnohé ze změn pozorovaných během krize jsou součástí dlouhodobějších trendů v pracovních vztazích v reakci na rychle se měnící socioekonomické prostředí. Zahrnují pomalý, ale stálý pokles podílu pracovníků, jejichž mzdy jsou stanoveny kolektivní smlouvou, a decentralizaci vyjednávacích struktur z celostátních nebo odvětvových vyjednávání mezi více zaměstnavateli na jednotlivé firmy nebo pracoviště.

Dokončení hospodářské a měnové unie koncem 90. let 20. století mělo zásadní dopad na trhy práce a systémy pracovních vztahů v EU. V rámci jednotné měnové politiky se trhy práce staly důležitou cestou pro přizpůsobování se asymetrickým otřesům v eurozóně. Existují důkazy o tom, že příprava na požadavky hospodářské a měnové unie (tzv. Maastrichtská kritéria) byla hlavním faktorem při vzniku sociálních úmluv mezi sociálními partnery a vládami v mnoha členských státech EU, z nichž některé (např. Portugalsko, Španělsko, Irsko a Itálie) neměly tradici týkající se takto vyjednaného korporativismu.

Avšak po zřízení hospodářské a měnové unie a až do nedávné krize se změny ve vnitrostátních systémech pracovních vztahů stále řídily modelem konkrétní země, který je z velké části usměřován tradicemi a zvyklostmi jednotlivých zemí v sociálním dialogu, stejně jako i měnícím se celosvětovým hospodářstvím. Ve většině případů poskytl proces změny účastníkům sociálního dialogu dostatek času a prostoru na to, aby se postupně přizpůsobili měnícím se socioekonomickým a institucionálním

podmínkám. V některých zemích zajistili sociální partneři decentralizaci kolektivního vyjednávání tak, že vytvořili mechanismy koordinace mezi podnikovou a odvětvovou úrovní.

Nedávná krize odhalila v původním návrhu hospodářské a měnové unie nedostatky, které – ačkoli krizi nezpůsobily – zčásti vysvětlují vážný dopad vnějších otřesů na mnoho členských států EU. Krize též uspíšila zvraty v rychlosti a intenzitě změn v pracovních vztazích, jelikož vzrostl význam vnějších omezení a potřeba prosadit rychlou změnu rámcových podmínek pro povzbuzení potenciálního růstu se stala ještě naléhavější. V porovnání s roky před krizí se pracovní vztahy měnily různými způsoby, rychleji a častěji.

Evropská unie zavedla komplexní soubor opatření na zlepšení evropského hospodářského řízení a posílení koordinace hospodářských a rozpočtových politik a politik zaměstnanosti ve všech členských státech. Evropský semestr probíhá cyklicky, od roční analýzy růstu, stanovení obecných hospodářských politik EU, vnitrostátních reformních programů, které představují členské státy, návrhů Komise pro Radu s doporučeními pro jednotlivé země a posouzení opatření na vnitrostátní úrovni v reakci na tato doporučení ze strany Komise až po stanoviska Komise k návrhům rozpočtových plánů. Nový rámec řízení ovlivnil sociální dialog na vnitrostátní úrovni. Na evropské úrovni vedl k diskusi o míře, v jaké by měli být sociální partneři zapojeni do evropského makroekonomického řízení, a o rozsahu, v jakém by měl vnitrostátní vývoj mezd (vyjednávání o mzdách), což je základní problematika vnitrostátních systémů pracovních vztahů, probíhat na úrovni EU.

Řada doporučení pro jednotlivé země se zabývala určitými aspekty vnitrostátních systémů stanovování mezd, a dotkla se tudíž základní součásti vnitrostátních pracovních vztahů. Cílem bylo poukázat na potřebu větší flexibility při mzdových úpravách v zemích s velkou vnitřní či vnější nevyvážeností a podpořit tak procesy úprav. Na decentralizaci kolektivního vyjednávání bylo pohlíženo jako na opatření pro lepší sladění mezd s produktivitou na místní a podnikové úrovni.

V členských státech, které dostávají podporu finanční stability, zanechala potřeba provést reformy velmi rychle (včetně změn systémů stanovování mezd), aby se stabilizovala finanční a ekonomická situace, málo prostoru či času pro konzultace s vnitrostátními sociálními partnery a/nebo dosažení shody. Komise nepřetržitě zdůrazňovala význam sociálního dialogu a respektování vnitrostátních poměrů a zvyklostí. Přesto nebyla krizová situace ve spojení s některými tradicemi v oblasti pracovních vztahů příznivým prostředím pro sociální dialog a vedla k prohloubení konfliktu mezi sociálními partnery a mezi odborovými svazy a veřejnými orgány. Kvalita sociálního dialogu se tudíž

stala klíčovým tématem diskuse. Zdá se, že nedávná pozornost věnovaná sociálnímu rozměru hospodářské a měnové unie, zdůrazňující nutnost obnovit spolupráci při sociálním dialogu na úrovni EU i jednotlivých států, nabízí nové vyhlídky pro pracovní vztahy v rámci hospodářské a měnové unie. To bylo podpořeno obnoveným důrazem na dvojí roli vývoje mezd, nejen jako faktor konkurenceschopnosti, ale i na podporu poptávky a zmírnění nerovností, zejména v dolní části rozdělení příjmů.

Zatímco uplynulé dva roky vyvolaly obavy o stav pracovních vztahů v Evropě, důkazy z nejuspěšnějších členských států EU naznačují, že dobře strukturovaný sociální dialog přispívá ke zvládnutí složitých socioekonomických změn vyžadovaných v moderním hospodářství. Stejně jako v předchozích letech je verdikt jednoznačný: země se silnými institucemi pro sociální dialog patří k nejvýkonnějším a nejkonkurenceschopnějším ekonomikám EU, jejichž sociální situace je lepší a odolnější. Tyto příklady poukazují na realizovatelnost „přímé cesty“ k mezinárodní konkurenceschopnosti, která ovládá potenciál sociálního dialogu řešit problémy. Taková strategie vychází nejen z nákladů práce, nýbrž i z nemzdových faktorů u konkurenceschopnosti, jako je kvalita a spolehlivost zboží a služeb a vyškolené a vzdělané pracovní síly. Tato zpráva dokumentuje konkrétní příklady příspěvků sociálních partnerů k sociálnímu a ekonomickému pokroku, jako je například jejich úsilí pomoci překonat nepříjemně vysoké úrovně nezaměstnanosti mladých lidí. To opětovně potvrzuje význam sociálního dialogu coby základního kamene evropského sociálního modelu konkurenceschopného sociálně tržního hospodářství.

Zpráva Pracovní vztahy v Evropě 2014 dochází k závěru, že úkolem je najít správnou kombinaci kontinuity a změny v systémech pracovních vztahů, aby bylo možné se přizpůsobit podmínkám hospodářské a měnové unie a rychle se měnícího globalizovaného světa. V zemích se slabými institucemi pracovních vztahů je nutné organizace sociálních partnerů a struktury sociálního dialogu posílit a musí být zvýšena jejich schopnost předjímat nezbytné změny. Je tudíž vyžadována nepřetržitá analýza vývoje vnitrostátních systémů pracovních vztahů, například způsobem, jaký uplatňuje tato zpráva.

Po ukončení nejakutnější fáze krize, s tím, jak se Evropa vydává na cestu zpět k růstu, lze dosavadní účinek krize na pracovní vztahy posoudit v kontextu vyvíjející se hospodářské a měnové unie Evropy. To je úkol, který si dala zpráva Pracovní vztahy v Evropě 2014. Kapitola 1 uvádí přehled hlavních kvantitativních trendů v ukazatelích pracovních vztahů v rámci celé EU. Obsahuje aktuální informace o dvou současných otázkách uvedených ve zprávě z roku 2012: poslední vývoj sociálního dialogu v členských státech střední a východní Evropy a trendy ve veřejném sektoru. Kapitola 2 se podrobněji zabývá institucemi pro

stanovování mezd, z nichž některé byly v posledním desetiletí přetransformovány. Tato kapitola též podtrhuje několik základních empirických důkazů o nedávném vývoji v oblasti kolektivně vyjednaných mezd a produktivity. Kapitola 3 se zaměřuje na systémy pracovních vztahů pěti zemí, které dostaly určitou formu podpory finanční stability, tj. Řecko, Irsko, Portugalsko, Španělsko a Kypr, a zkoumá souhru vnějších a vnitřních omezení při základní transformaci sociálního dialogu v každé zemi. Kapitola 4 analyzuje výzvy, jimž sociální partneři čelí při pokusu o řešení problematiky nezaměstnanosti mladých lidí, přičemž zdůrazňuje postoje politiků, opatření a iniciativy sociálních partnerů na vnitrostátní a unijní úrovni. Zpráva končí přehledem vývoje a reakcí v rámci sociálního dialogu na evropské úrovni (kapitola 5) a popisem hlavního vývoje v oblasti evropského pracovního práva (kapitola 6). První čtyři kapitoly se opírají o návrhy externích přispěvatelů. Autorem posledních dvou kapitol jsou útvary Komise.

## Kapitola 1 – Vývoj evropských pracovních vztahů

Tato kapitola zkoumá hlavní změny aktérů a procesů v oblasti pracovních vztahů před krizí i během ní. Především se snaží formulovat, do jaké míry je poslední vývoj v oblasti pracovních vztahů pokračováním dlouhodobých trendů nebo zda je krize vyvolala či uspořádala.

Celkově byly struktura a složení organizací sociálních partnerů v posledních několika letech relativně stabilní, to však je samo o sobě pozoruhodným vývojem. Ve většině zemí se dlouhodobý trend neustále klesající šíře odborové členské základny v prvních letech krize výrazně zpomalil, neboť zaměstnanost a členství v odborech klesly ve zhruba podobném poměru. To, zda tento vývoj bude pokračovat i při oživení zaměstnanosti, není jasné. Dlouhodobá stabilita hustoty organizací zaměstnavatelů pokračovala.

Naopak, v krizových letech došlo k zásadním změnám v procesech pracovních vztahů. Struktury kolektivního vyjednávání byly ještě decentralizovanější a v mnoha zemích se snížil rozsah kolektivního vyjednávání – v některých jihoevropských zemích až na nebývalé úrovně.

Decentralizace i zmenšení rozsahu vyjednávání byly jasně viditelnými trendy již před krizí. Jsou součástí širších dlouhodobých změn ve společnosti a ekonomikách, přičemž mezi ty nejdůležitější patří stále globálnější povaha hospodářské soutěže. To, co se od krize změnilo, jsou rychlost a míra změn, které nastaly. Existují pro to dva hlavní důvody. Zaprvé, přísnější předpisy a měnící se zvyklosti výrazně ztížily rozšíření kolektivních smluv

na větší podíl zaměstnanců. Zadruhé, účinky nových předpisů v některých zemích v oblasti (další) platnosti kolektivních smluv po jejich vypršení, ve spojení s hospodářskou nejistotou, snížily rozsah kolektivního vyjednávání zpožděním při vyjednávání, která vyústila v patové situace. Kromě toho nová ustanovení v systémech kolektivního vyjednávání stále více umožňují podnikům odstoupit od kolektivních smluv na vyšší úrovni, což urychluje trend vedoucí k decentralizaci.

Tato kapitola obsahuje argumenty, že tyto změny byly reakcí na vnitřní i vnější faktory. Někteří vnitrostátní aktéři se ujali iniciativ, které pak byly upraveny tak, aby vyhovovaly měnícímu se socioekonomickému kontextu. Pokud byl dialog mezi sociálními partnery obtížný, vedl vyvíjený externí tlak k tomu, že vlády jednaly v reakci na doporučení Komise, Evropské rady a jiných mezinárodních organizací. V zemích s programem finanční pomoci jednaly vnitrostátní orgány s Evropskou komisí, Evropskou centrální bankou a Mezinárodním měnovým fondem o strukturálních reformách, které je zapotřebí provést i na trzích práce jako součást komplexního souboru politik s cílem napomoci k opětovnému dosažení rovnováhy hospodářství a zvýšení růstového potenciálu. Mnoho aspektů politik zahrnutých do podmínek stanovených pro finanční pomoc, a to i týkajících se systémů pracovních vztahů, nebylo stanoveno podrobně, nýbrž bylo ponecháno na uvážení zemí, které dostávaly finanční pomoc.

Zatímco vnitřní změnou lze vysvětlit dlouhodobou transformaci vnitrostátních systémů pracovních vztahů, nedávné a zásadní změny, které znamenají významný posun od minulých trendů lze nejlépe vysvětlit vnějšími tlaky. Tyto aspekty sice nezávisí jeden na druhém, ale v obou případech se jedná o reakci na změny a trendy v mezinárodním hospodářském systému a ve společnosti. Vztah mezi oběma úrovněmi navíc utvářejí mocenské vztahy a institucionální faktory. Zatímco se pracovní vztahy v EU změnilly, měřítko a rychlost změny se mezi členskými státy, zejména po roce 2008, výrazně liší.

## Kapitola 2 – Vývoj krize – změny v systémech vyjednávání mezd

Kolektivní vyjednávání je klíčovým prvkem systémů pracovních vztahů jako hlavní nástroj, který zaměstnavatelé a odborové svazy používají ke společnému upravování pracovních vztahů. Pracovníky kolektivní vyjednávání chrání nastavením komplexních minimálních norem a omezením výsady manažerů rozhodovat o úkolech a organizaci práce zaměstnanců jednostranně. Pro zaměstnavatele představuje kolektivní vyjednávání praktický způsob, jak ušetřit transakční náklady uplatňováním jednotných norem na pracovní síly a jak omezit pracovní konflikty. Vyjednávání s více zaměstnavateli zmenšuje

prostor pro konkurenci u nákladů na pracovní síly, což může být cenné tehdy, když vyjednávání zahrnuje všechny hlavní domácí konkurenty v určitém odvětví, zejména ty, kteří jsou v omezené míře vystaveni celosvětové hospodářské soutěži.

Avšak s tím, jak stále narůstá globální význam hospodářské soutěže, není vyjednávání mezd s více zaměstnavateli na vnitrostátní úrovni natolik schopno chránit před konkurencí, pokud jde o náklady na pracovní síly. Mezi pracovníky a zaměstnavateli představuje vyjednávání primární faktor ve střetu ohledně způsobu rozdělení přidané hodnoty vyprodukované ekonomickými aktivitami. Pro jednotlivé pracovníky nabízí vyjednávání mezd určitou míru ochrany před výkyvy na trhu práce, zatímco pro pracovníky kolektivně představuje způsob, jak vyjádřit solidaritu s jinými pracovníky v témže odvětví nastavením minimálních mezd, které platí pro různé skupiny pracovníků s různými úrovněmi produktivity. Avšak vzhledem k tomu, že udržuje mzdové úrovně nad hladinou, která by převládala bez kolektivního zásahu, podporuje segmentaci trhů práce, neboť zaměstnavatelé se mohou uchýlit k alternativním formám zaměstnanosti, jež nejsou zahrnuty do kolektivně dohodnutých podmínek.

Tato kapitola zkoumá různé instituce pro stanovování mezd v EU a analyzuje, zda kolektivní vyjednávání mezd prošlo v posledním desetiletí významnou transformací. Jak bylo zdůrazněno v první kapitole, hospodářská krize urychlila dlouhodobou tendenci k decentralizaci institucí pro vyjednávání mezd, zejména tím, že umožnila více odchylek od odvětvových norem v dohodách na nižších úrovních. Avšak ačkoli se vnitrostátní modely různí, je decentralizace v mnoha případech stále zakořeněná v koordinovaných systémech kolektivního vyjednávání. V kontextu decentralizovaného vyjednávání umožňuje koordinace sociálními partnery zohledňovat makroekonomické cíle a možný vedlejší účinek přelévání vývoje mezd. Tato kapitola nabízí přehled iniciativ pro koordinaci vyjednávání mezd bez ohledu na státní hranice.

Vládní zásahy v institucích pro vyjednávání mezd v posledních letech vzrostly, jelikož se výrazně zvýšil význam úprav na trhu práce a v mzdových modelech v kontextu internacionalizovaného hospodářství, a zejména hospodářské a měnové unie. Vlády hrály klíčovou roli při utváření změn mechanismů stanovování mezd, protože byly součástí jejich širších reforem hospodářské politiky a institucí trhu práce v reakci na krizi a globální hospodářské změny. Nezávislá, dvoustranná rozhodnutí sociálních partnerů hrála mnohem menší roli. Zatímco reformy pro instituce pro kolektivní stanovování mezd navrhly i politické nástroje EU, jako jsou doporučení pro jednotlivé země, hnací silou transformace byly vnitrostátní vlády (s význačnou výjimkou, kterou představují země dostávající podporu finanční stability, kde se vnitrostátní orgány zavázaly k reformě v rámci programu EU/MMF;



viz kapitola 3). To není tak překvapivé, neboť pravomoci EU v záležitostech trhu práce jsou omezené a respektování rozmanitosti vnitrostátních systémů pracovních vztahů je zakotveno ve Smlouvě o fungování EU.

Tato kapitola zjišťuje, že hospodářská krize měla jasný dopad na kolektivně vyjednané reálné mzdy. Ve většině případů se trendy reálných mezd podstatně zpomalily, a někdy dokonce přešly do záporných čísel. Jen v hrstce případů si mzdy uchovaly významnou rychlost růstu nebo zrychlily. Nejvyšší růst kolektivních mezd byl zjištěn ve východoevropských a středoevropských zemích, kde může probíhat proces „dohánění evropských mezd“, i když rozdíly zůstávají stále velké. Tato kapitola též odhaluje vysokou korelaci mezi růstem kolektivně vyjednaných mezd a trendy produktivity v období před krizí, ačkoli růst reálných mezd byl často nižší než růst produktivity. Naopak, v poslední době překročil růst reálných kolektivně vyjednaných mezd častěji produktivitu, zčásti v důsledku nečekaně nízké inflace, která nebyla vzata v úvahu při vyjednávání. Následkem toho bylo kolektivní vyjednávání schopno chránit příjmy zaměstnanců do určité míry zmírněním dopadu krize na mzdové úrovni. Řada výsledků výzkumu nyní ukázala, že v důsledku krize se mzdy dostaly pod výrazný tlak a omezování mezd přispělo velkou měrou k nápravě makroekonomické nevyváženosti a obnovení konkurenceschopnosti.

### Kapitola 3 – Pracovní vztahy v členských státech, které dostávají podporu finanční stability

Počínaje rokem 2010 čelilo vážné dluhové a fiskální krizi nejprve Řecko a následně i Irsko. V roce 2011 se dluhová krize rozšířila do Portugalska a v roce 2012 postihla i finanční sektory ve Španělsku a na Kypru. Zatímco všechny tyto země zažívaly slabý hospodářský růst a rostoucí nezaměstnanost, Irsko, Španělsko a Kypr procházely i bankovní krizí. Pro řešení těchto akutních problémů zavedlo všech pět zemí dalekosáhlé strukturální reformy a programy fiskální konsolidace. Důvodem je to, že neomezování zdrojů dluhů a deficitu, a tedy obnovení stability bankovního sektoru a důvěry trhu vytváří podmínky pro návrat k růstu a tvorbě zaměstnanosti.

Na Kypru, v Řecku, Irsku a Portugalsku byly vlády snižováním cen vytlačeny z mezinárodních trhů s dluhopisy a musely žádat o finanční půjčky na financování svého veřejného sektoru a rekapitalizaci finančních institucí. Jako podmínka půjček byl oficiální závazek vnitrostátních vlád vůči mezinárodním věřitelům, zastoupeným Evropskou komisí, Evropskou centrální bankou a Mezinárodním měnovým fondem, že provedou politické reformy. Španělsko obdrželo na nápravu svého

finančního sektoru specifickou formu dočasně finanční pomoci od Evropského mechanismu stability (ESM) a Evropská komise monitorovala reformy vlády.

Před krizí mělo těchto pět dotčených zemí poměrně stabilní systém kolektivního vyjednávání, s výjimkou Kypru většinou na ústřední nebo odvětvové úrovni. Ve všech zemích kromě Řecka byly klíčovým znakem reformy pracovních vztahů před krizí eurozóny trojstranné sociální úmluvy. Nicméně z nejrůznějších příčin se ani jedné z těchto pěti zemí nepodařilo účinně se ztotožnit s potřebou zvýšené schopnosti úprav v kontextu hospodářské a měnové unie a ztráty flexibility směnných kurzů ani se jí přizpůsobit. Navzdory aktivním pokusům sladit mzdy více s produktivitou a dosáhnout větší flexibility trhů práce došlo ve všech těchto zemích ke zhoršení reálných směnných kurzů a k prohloubení rozdílů na kapitálovém a běžném účtu.

Programy reforem vyvolaných krizí představily dalekosáhlé změny v mnoha oblastech, jejichž úkolem byla obnova potenciálu pro růst a pracovní místa a zlepšení spravedlnosti. Na samotný systém pracovních vztahů, nebo alespoň některé jeho prvky, bylo pohlíženo jako na součást problému, který je třeba řešit v reakci na krizi. Opětovné dosažení konkurenceschopnosti cen bylo považováno za základ pro trvalé oživení hospodářství a zaměstnanosti. Vliv na vnitrostátní instituce pracovních vztahů byl významný: předmětem reforem bylo odvětvové kolektivní vyjednávání, mechanismy trojstranné spolupráce, instituce pro stanovování mezd i pravidla upravující pracovní konflikty. Všechna memoranda o porozumění dohodnutá mezi vládami Řecka, Irska, Portugalska a Kypru a EU/MMF se odvolávají na výslovnou potřebu konzultací se sociálními partnery při provádění vnitrostátních programů reforem a některá z nich se výslovně odvolávají též na trojstranné dohody. Ale i když Evropská komise nepřetržitě zdůrazňovala důležitost sociálního dialogu a respektování vnitrostátních poměrů a zvyklostí, výsledkem v praxi bylo nepříznivé prostředí pro sociální dialog, vedoucí k prohloubení konfliktu mezi sociálními partnery a mezi odborovými svazy a veřejnými orgány. To ilustrovaly stížnosti podané k Mezinárodní organizaci práce (MOP) a Radě Evropy a velmi kritické hodnocení dodržování sociálních práv v rámci programů EU/MMF, které provedl Evropský parlament.

Důvodem reforem je dát firmám více prostoru k tomu, aby se přizpůsobily změnám v ekonomických podmínkách a umožnily lepší soulad mezi mzdami a produktivitou (na podnikové úrovni), a posílily tak konkurenceschopnost cen a podpořily realokaci práce. V praxi to na podnikové úrovni znamenalo posun k decentralizovanému vyjednávání. Avšak žádná z těchto zemí nezřídila rady zaměstnanců ani systémy jednání podporující začlenění na podnikové úrovni, proto v praxi decentralizace stanovování mezd často oslabilo systémy kolektivního

vyjednávání, minimálně v krátkodobém měřítku. Tento účinek potvrzuje prudký pokles rozsahu kolektivního vyjednávání v zemích zařazených do studie v letech 2008 až 2013 (viz kapitola 1).

Dopad regulačních změn na mzdové úrovně a konkurenceschopnost v analyzovaných zemích bude nutné pozorně sledovat. Dokud struktury sociálního dialogu nebudou upraveny tak, aby zkombinovaly decentralizované vyjednávání s dostatečnými mechanismy koordinace na vyšších úrovních, hrozí, že se regulace trhu práce prostřednictvím sociálního dialogu a trojstranného řízení vážně oslabí a dojde k návratu k nadměrným legislativním zásahům při stanovování mezd, které jsou charakteristické pro rané období industrializace. To by mohlo omezit potenciál institucí trhu práce urovnávat konflikty, rozdělovat příjmy a budovat spojení mezi zájmovými sdruženími.

Vedle změn mechanismů stanovování mezd provedly vlády ve studovaných zemích v reakci na krizi celou řadu širších reforem trhu práce. Ty zahrnovaly snížení minimální mzdy, uvolnění právních předpisů na ochranu zaměstnanosti a snížení (nebo zmrazení) mezd a pracovních míst ve veřejném sektoru (viz Pracovní vztahy v Evropě 2012, Evropská komise 2013). V zemích, které dostávají finanční pomoc, prosazovala Komise a další mezinárodní organizace sociální dialog na téma volby klíčových politik, jíž čelí. Koneckonců za zapojení sociálních partnerů do formulování a provádění reforem jsou odpovědné samotné země. To se neseťkalo vždy s úspěchem, ani to nebylo vždy možné: přednost před nalezením shody se sociálními partnery dostalo často uzákonění naléhavých opatření zaměřených na obnovu konkurenceschopnosti a růstu, stejně jako na stabilizaci finančních trhů.

Častý nedostatek účinného sociálního dialogu vyplynul z tradice sociálních úmluv a trojstranné spolupráce mezi vládou a sociálními partnery. S výjimkou Portugalska u reforem trhu práce a Irska u změn veřejného sektoru se tudíž zdá, že krize oslabil stávající instituce pro trojstranné konzultace. V důsledku toho vzrostla od roku 2010 výrazně role (jednostranných) státních opatření v pracovních vztazích a sociální dialog hrál výrazně méně prominentní roli při navrhování strukturálních reforem a plánů fiskální konsolidace, než hrál v první fázi krize v letech 2008 a 2009 (viz Pracovní vztahy v Evropě 2010, Evropská komise 2011).

S tím, jak se země pomalu dostávají z krize, začaly se některé vlády v poslední době opět soustředit na instituce pro sociální dialog a trojstrannou spolupráci s cílem prosadit shodu se sociálními partnery ohledně nejpálčivějších problémů trhu práce a podpořit stabilitu a smír. Například Řecko znovu obnovilo trojstrannou radu pro zaměstnanost i trojstrannou radu pro sociální ochranu. Trojstranná nejvyšší pracovní rada byla nyní

požádána o stanovisko k povolení hromadného propouštění v Řecku. Portugalská vláda vynakládá úsilí o zachování trvalého kanálu pro komunikaci se sociálními partnery a zřídila trojstranné centrum pro pracovní vztahy. Na Kypru partneři z tripartity zdůraznili důležitou roli Poradního výboru pro pracovní otázky. Je však zjevné, že v těchto pěti zemích krize podstatně změnila systémy pracovních vztahů. Ale vzhledem k tomu, že sociální dialog je stále pokládán za zásadní pro řešení problémů trhu práce, stanovování mezd a otázky konkurenceschopnosti, je třeba v budoucnosti sledovat, zda struktury kolektivního vyjednávání v jednotlivých zemích znovu nabudou síly, nebo zda byly oslabeny na delší dobu. Odpověď na tuto otázku se může v jednotlivých zemích výrazně lišit.

## Kapitola 4 – Pracovní vztahy a zaměstnanost mladých lidí

Zaměstnanost mladých lidí a problémy, které mladí lidé mají při přechodu ze školy na trh práce, patří k nejpálčivějším problémům sociální politiky naší doby a k problémům, které budou mít dlouhodobý dopad i na další generace, pokud nebudou přijata účinná opatření. Cílem této kapitoly je seznámit s aktuálním stavem trhu práce v souvislosti s mírou zaměstnanosti a mírou nezaměstnanosti mladých lidí. Zkoumá zejména výzvy, jimž sociální partneři čelí ve snaze zlepšit přístup mladých lidí na trh práce. Usiluje též o vyjádření hlavních postojů politik, opatření a iniciativ sociálních partnerů.

Ačkoli nezaměstnanost mladých lidí je pro EU strukturální problém, je jasné, že krize již tak složitou situaci v oblasti nezaměstnanosti mladých lidí ještě více ztížila. Podle údajů Eurostatu, které se vztahují k prosinci 2014, činila míra nezaměstnanosti mezi osobami mladšími 25 let ve 28 zemích EU 21,4%, což je více než dvojnásobek úrovně 9,9%, zaznamenaných pro pracující populaci jako celek. Nezaměstnanost mladých lidí je vysoká zejména v zemích, jako je Španělsko (51,4%), Řecko (50,6% v říjnu 2014), Chorvatsko (44,8% ve čtvrtém čtvrtletí 2014) a Itálie (42,0%). Naopak v Německu a Rakousku je tato míra 7,2%, respektive 9,0%.

Zatímco političtí činitelé na úrovni EU mohou poskytnout rámec, v němž se zúčastněné subjekty mohou pokusit přijmout zmírňující opatření, mohou sociální partneři při pokusu o dosažení změny využívat struktury, které mají k dispozici, například sociální dialog a kolektivní vyjednávání. Ve skutečnosti k tomu dostali příležitost v rámci záruk pro mladé lidi, které povzbuzují partnerský přístup k provádění na vnitrostátní úrovni. Míra, do jaké se sociální partneři zapojují do příspěvků k rozvoji politik a jejich provádění, je ale proměnlivá a dopad se posuzuje složitě.

Meziodvětvoví a odvětvoví sociální partneři na úrovni EU uzavřeli dohody a připravili doporučení pro své členské federace a další zúčastněné subjekty, vyzvali k debatě a předvedli správnou praxi. To zahrnuje rámec opatření meziodvětvových sociálních partnerů EU v oblasti zaměstnanosti mladých lidí, dokončený v červnu 2013.

Dosah a dopad opatření EU na vnitrostátní úrovni a míra, do jaké mohou podpořit dialog a kolektivní vyjednávání v členských státech, závisí na síle sociálního dialogu a tradicích v oblasti kolektivního vyjednávání, vztahu mezi sociálními partnery a hlavně na míře, do jaké je k dispozici podpora a financování státu. Je pravděpodobně ještě příliš brzy hodnotit, zda některá z opatření a iniciativ sociálních partnerů mohla přinést skutečnou změnu, zejména proto, že existuje uznávané prodlení mezi hospodářským vývojem a vývojem trhu práce. Nicméně, celková míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU začala v posledním čtvrtletí 2013 klesat. Je samozřejmě obtížné říci, zda k tomuto poklesu přispěla cílená opatření, nebo zda se o něj spíše zasloužilo hospodářské oživení, které se v současnosti projevuje v některých členských státech.

Neexistuje žádné snadné řešení složitého problému nezaměstnanosti mladých lidí, který je tvořen mnoha vzájemně provázanými otázkami, které vyžadují koordinované kroky různých druhů zúčastněných subjektů, například poskytovatelů vzdělání, organizací odborného vzdělávání, subjektů zapojených do sbližování požadovaných dovedností nabídky a tvůrců politik pro trh práce. Proto vedle opatření, která sociální partneři mohou přijmout prostřednictvím individuálních nebo dvoustranných kroků, mají hrát na všech úrovních ústřední roli i při řešení výzvy v podobě zaměstnanosti mladých lidí ve spolupráci s širší škálou zúčastněných subjektů.

## Kapitola 5 – Vývoj evropského sociálního dialogu v letech 2012–2014

Tato kapitola seznamuje s přehledem vývoje evropského sociálního dialogu od září 2012 do prosince 2014 a zaměřuje se při tom na výsledky pracovních vztahů na úrovni EU.

V posledních letech probíhal evropský sociální dialog ve velmi náročné socioekonomické situaci: Od roku 2008 prochází Evropa krizí s vysokou nezaměstnaností, narůstajícími rozdíly mezi členskými státy a velkými obavami v souvislosti se sociální soudržností. Jak ukázala zpráva Pracovní vztahy v Evropě 2012 (Evropská komise 2013), dostala zejména druhá fáze krize vnitrostátní systémy pracovních vztahů pod vážný tlak. Kromě toho panuje víceméně důvěra v proces evropské

integrace, zejména v zemích, jimž je poskytována pomoc. V tomto kontextu je nutné vzít v úvahu vývoj evropského sociálního dialogu v posledních dvou letech.

Tlak na sociální dialog pocíťovaný v některých členských státech zanechal jasné stopy i na úrovni EU. Zdá se, že se počet dohod vyplývajících z odvětvového sociálního dialogu v EU, alespoň dočasně, přestal zvyšovat. Kromě toho byly vzneseny otázky týkající se nerovného provádění samostatných dohod na vnitrostátní úrovni. Existují stále značné rozdíly mezi vnitrostátními systémy pracovních vztahů, zejména pokud jde o rozsah kolektivního vyjednávání, a systémy, které ovlivňují schopnost vnitrostátních sociálních partnerů účinně provádět takové dohody. V této souvislosti kapitola 1 ukázala, že poslední vývoj vnitrostátních systémů pracovních vztahů, především v členských státech, kde byly dosti slabé i před krizí, není velmi slibný.

Přesto evropský sociální dialog i nadále vykazuje známky odolnosti. Byly podniknuty důležité kroky k posílení procesu dosahování sociální dohody v nových procesech, jakým je například evropský semestr. Problémem nezaměstnanosti mladých lidí se zabývali evropští sociální partneři na meziodvětvové úrovni a dosáhli stabilního pokroku při rozvoji společné hloubkové analýzy zaměstnanosti. Vytvoření dvou nových odvětvových výborů pro sociální dialog a stabilní pokrok ve zkušební fázi pro tzv. třetí sektor ukazují, že zaměstnavatelé a odborové svazy mají stále zájem zapojit se na evropské úrovni. Prostřednictvím společných stanovisek a prohlášení pokračovaly obě strany z průmyslu v poskytování cenných vstupních údajů a odborných znalostí v iniciativách Komise a procesech v rámci politik na vnitrostátní úrovni. Pomocí nástrojů a společných projektů sdílejí evropští sociální partneři odborné znalosti a osvědčené postupy pro vybudování kapacity na evropské a vnitrostátní úrovni.

Evropský sociální dialog stojí v současnosti na rozcestí. Klíčová ustanovení Smlouvy týkající se sociálního dialogu byla zavedena v době, kdy právní předpisy z oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí byly hlavním nástrojem opatření EU, která se týkala sociálních partnerů. V posledním desetiletí proběhly různé změny: Zprv se od roku 2000 stává stále důležitějším nástrojem opatření EU v sociální politice koordinace politik. To se stalo podnětem nových změn v sociálním dialogu EU (nyní zakomponovaných do Smlouvy) na podporu procesu dosahování dohody mezi orgány EU a sociálními partnery, např. Výborem pro zaměstnanost (EMCO), Výborem pro sociální ochranu (SPC) a na nejvyšší úrovni trojstrannou sociální vrcholnou schůzkou. Zadruhé, nedávné zavedení nových forem makroekonomického řízení prostřednictvím evropského semestru se dotýká i základních otázek zaměstnanosti a sociální politiky a vyvolává otázky ohledně nejvhodnějšího způsobu zapojení sociálních

partnerů do diskuse na úrovni EU. Na základě postupného posunu směrem k lepšímu trojstrannému procesu dosahování dohody na úrovni EU bylo dosaženo shody ohledně potřeby ještě více prohloubit účast sociálních partnerů na řízení EU a posílit stávající fóra sociálního dialogu. V důsledku toho předložila Komise v posledních dvou letech návrhy na posílení role sociálních partnerů při makroekonomickém řízení EU a evropském semestru a na revizi rozhodnutí Rady o trojstranné sociální vrcholné schůzce, aby bylo více v souladu s institucionálními změnami Lisabonské smlouvy, především s vytvořením funkce stálého předsedy Evropské rady.

Meziodvětvoví sociální partneři se jasně odlišují ve svých názorech na příčiny krize, příslušné politické reakce na ni, programy fiskální konsolidace, makroekonomickou kombinaci politik a obsah strukturálních reforem. Názory se zjevně liší i v regulační oblasti, jak ukazuje neschopnost sociálních partnerů dohodnout se na revizi směrnice o pracovní době a jejich zakořeněné protichůdné názory na potřebu další sociální regulace na úrovni EU. Zaměstnavatelé v rostoucí míře poukazují na problémy s konkurenceschopností a potřebu snižovat náklady na pracovní síly, zjednodušit pracovní právní předpisy a zvýšit externí flexibilitu. Odbory zdůrazňují aspekty konkurenceschopnosti, které nesouvisí s náklady na pracovní síly, pozitivní úlohu mezd v souhrnné poptávce a význam zlepšení kvality práce a investic do dovedností. Tyto rozdíly se odrazily v řadě debat mezi pracovníky, zaměstnavateli a veřejnými orgány napříč Evropou. V některých členských státech vedly tyto debaty k dohodám, které přispěly k formování reforem politik. V jiných členských státech a na úrovni EU však spíše narůstají konflikty a zvyšuje se napětí.

Navzdory těmto snahám podpořit úlohu sociálních partnerů, jak požaduje Smlouva, má turbulence krize pozoruhodný účinek na vztah mezi sociálními partnery a Komisí, stejně jako na vztah s jinými orgány EU. Zdá se, že důvěra je v poslední době vzácným jevem, přičemž se objevila celá řada sporných otázek, které vyvolaly konflikt v prostředí, jako je trojstranná sociální vrcholná schůzka. Patří sem diskuse o programech zaměřených na makroekonomické změny, doporučení pro jednotlivé země, údajné narušování kolektivního vyjednávání na vnitrostátní úrovni, orientace na programy Komise zaměřené na vhodnost regulačních opatření, strategický rámec Komise pro bezpečnost a ochranu zdraví a posouzení dohod sociálních partnerů na úrovni EU ze strany Komise, kde signatáři požadují provádění směrnicemi Rady.

V rámci politického programu předsedy Junckera, se zaměřením na sociální dialog, začala Komise pracovat na opětovném zahájení a posílení dialogu se sociálními partnery.

## Kapitola 6 – Přezkum evropských pracovních právních předpisů v letech 2012–2014

Tato kapitola obsahuje komplexní přehled změn v oblasti pracovních právních předpisů na úrovni EU v průběhu uplynulých dvou let, včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tyto změny v evropských pracovních právních předpisech proběhly při krizi, která výrazně zhoršila situaci v oblasti zaměstnanosti a snížila životní a pracovní standard zejména zranitelných kategorií lidí. V reakci a v souladu se strategií Evropa 2020 pro zaměstnanost a inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění pokračovala Komise ve své práci na zlepšení kvality pracovních míst a pracovních podmínek, stejně jako fungování trhu práce.

V květnu 2014 přijaly Evropský parlament a Rada směrnici o prosazování, jejímž cílem je zlepšení ochrany vyslaných pracovníků a současně zajistit rovné podmínky na jednotném trhu.

Taktéž v roce 2014 schválila Rada směrnici o pracovní době pro mobilní pracovníky ve vnitrozemské vodní dopravě, která prostřednictvím právních předpisů EU zavádí dohodu z vlastní iniciativy mezi evropskými sociálními partnery v tomto odvětví. Dohoda, dosažená v roce 2012, stanovuje minimální pravidla pro pracovní dobu pro osobní nebo nákladní lodě ve vnitrozemské lodní dopravě v celé EU.

Na základě návrhu Komise přijala Rada v březnu 2014 doporučení o rámci pro kvalitu stáží, jehož cílem je umožnit stážistům získat kvalitní pracovní zkušenosti za bezpečných a spravedlivých podmínek a zvýšit jejich šance na nalezení kvalitního pracovního místa. V dubnu 2014 přijala Komise svůj návrh na vytvoření evropské platformy pro posílení spolupráce při předcházení nehlášené práci a odrazování od ní.

V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a na základě hodnocení evropské strategie pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (2007–2012) a veřejné konzultace představila Komise v červnu 2014 nový strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci pro období 2014–2020. Cílem tohoto rámce je zlepšit provádění stávajících pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví, zlepšit prevenci chorob z povolání a zohlednit stárnutí pracovní síly v EU.

Byly přijaty dvě směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci: První se týká minimálních požadavků na expozici pracovníků elektromagnetickým polím a druhá zahrnuje sladění pěti směrnic z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s nařízením EU o klasifikaci, označování a balení chemických

látek. Komise navíc přijala rozhodnutí, kterým se sladuje fungování Vědeckého výboru pro limitní hodnoty expozice (SCOEL) s pravidly Komise pro odborné skupiny.

Komise pokračovala ve své práci zaměřené na hodnocení a přezkum současného pracovního práva v EU v souladu se strategií Evropa 2020 a „chytrými“ zásadami regulace. Zejména dokončila „kontrolu vhodnosti“ u tří směrnic

o informacích a konzultacích a zjistila, že tyto směrnice jsou pro svůj účel vcelku vhodné, tj. jsou relevantní, účinné, ucelené a efektivní. Probíhají práce na přezkumu směrnice o pracovní době a na hodnocení ex post u směrnic o práci na dobu určitou a částečný pracovní úvazek a u směrnice o písemném prohlášení. Je prováděno i komplexní hodnocení 24 směrnic EU v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přičemž výsledky jsou očekávány koncem roku 2015.



## JAK ZÍSKAT PUBLIKACE EU

### **Bezplatné publikace:**

- jeden výtisk:  
prostřednictvím stránek EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- více výtisků, plakáty či pohlednice:  
v zastoupeních Evropské unie ([http://ec.europa.eu/represent\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/represent_cs.htm))  
a v delegacích Evropské unie v zemích mimo EU ([http://eeas.europa.eu/delegations/index\\_cs.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/index_cs.htm));  
můžete se také obrátit na síť Europe Direct na adrese [http://europa.eu/europedirect/index\\_cs.htm](http://europa.eu/europedirect/index_cs.htm)  
nebo na telefonní lince 0080067891011 (zdarma v rámci EU) (\*).

(\* ) Informace jsou poskytovány zdarma, stejně jako většina telefonních hovorů (někteří operátoři, telefonní automaty nebo hotely však mohou telefonické spojení zpoplatnit).

### **Placené publikace:**

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

Řada zpráv Pracovní vztahy v Evropě uvádí přehled trendů a vývoje v kolektivních vztazích mezi pracovníky, zaměstnavateli a jejich příslušnými zástupci v Evropské unii a také trojstranný rozměr se zapojením veřejných orgánů na různé úrovni.

Vydání za rok 2014 se zabývá dopady hospodářské krize a krize státního dluhu v souvislosti s pracovními vztahy a sociálním dialogem. Zahrnuje hloubkovou analýzu vývoje systémů vyjednávání mezd; pracovních vztahů v členských státech, které dostávají finanční pomoc, a také pracovních vztahů a zaměstnanosti mladých lidí. Mimo to předkládá aktuální informace o nedávném vývoji v evropském sociálním dialogu a pracovním právu.

Shrnutí je k dispozici online ve 24 jazykových mutacích.

Naše publikace si můžete stáhnout nebo se zdarma přihlásit k jejich odběru na <http://ec.europa.eu/social/publications>

Chcete-li o generálním ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti dostávat pravidelné aktuální informace, zaregistrujte se na <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter> a zdarma budete odebírat elektronický zpravodaj Social Europe



<https://www.facebook.com/socialeurope>



[https://twitter.com/EU\\_Social](https://twitter.com/EU_Social)

