



2022

PROTECTING THE RIGHT TO ORGANIZE ACT OF 2021

JAN TRÍSKA



VÝZKUMNÁ ZPRÁVA
KONGRESU

PROTECTING THE RIGHT TO ORGANIZE ACT OF 2021

AUTOR: JAN TRÍSKA

1. ÚVOD – O ČEM TATO VZK JE

Práva zaměstnanců. Téma, které střídavě hýbe společnostmi již po staletí. Je jedno, v jaké zemi (případně státě) se nacházíte, ale na toto téma budou vždy lidé slyšet. Proč? Protože většina populace vždy byla a je právě v této pozici. Tato výzkumná zpráva se však nebude pouze generálně zabývat tímto fenoménem na půdě Spojených států amerických, nýbrž se zejména zaměří na nejaktuálnější materii – Protecting the Right to organize.

Tento návrh zákona je dosti kontroverzní, protože může zcela zásadně posílit stávající pozici odborů v celé zemi vůči zaměstnavatelům tak silně, že dokonce může ohrozit jejich suverenitu jako majitelů daných korporací a podniků. Proč? Protože si najednou nebudou moci dělat, co by si zrovna přáli se svými zaměstnanci, respektive jejich pracovními poměry.

Tato výzkumná zpráva je o revoluci pracovního a odborového práva v USA, o posílení ochrany a postavení zaměstnanců a tedy dozajista i o fungování americké ekonomiky a politiky.

2. ODBOROVÉ HNUTÍ V USA

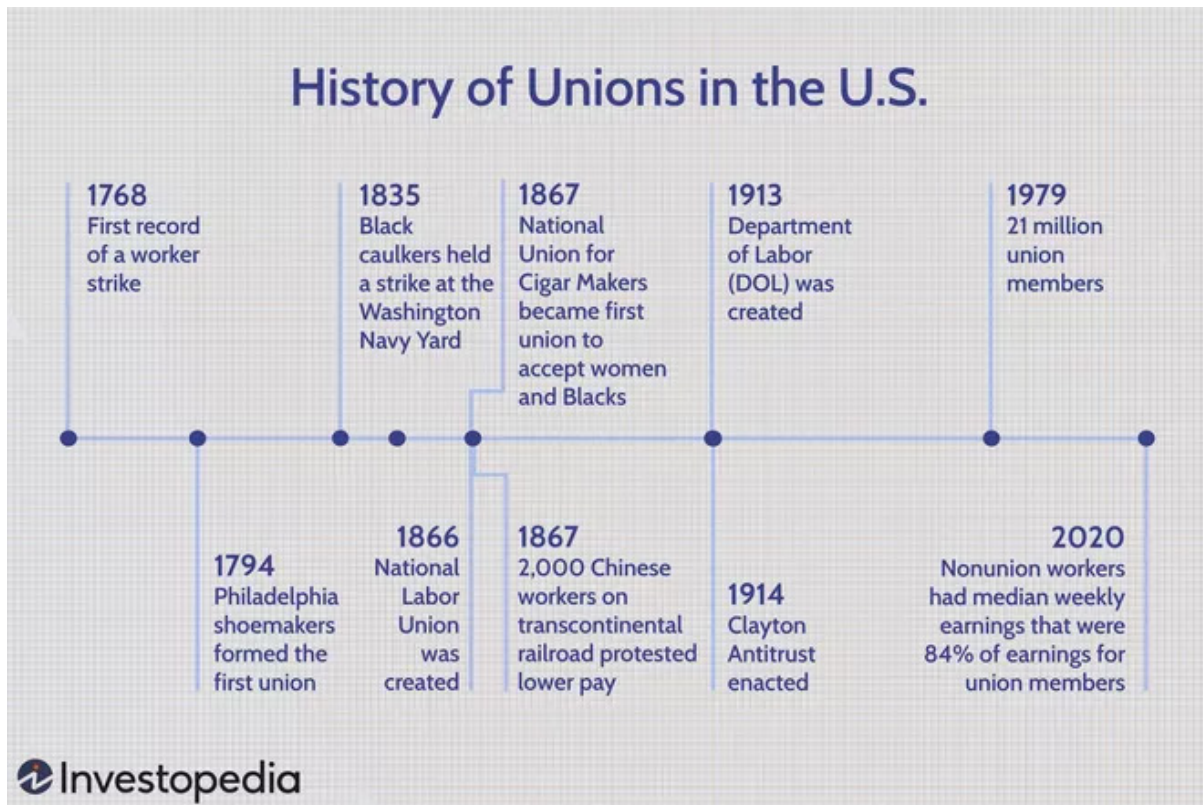
Jelikož jádro problému dané tematiky leží v jeho samých podstatách, je zapotřebí nejdříve vysvětlit systém pracovního a odborového práva od samého počátku.

Odborové hnutí jako takové má samozřejmě kořeny v průmyslové revoluci. V jejích vrcholech na půdě Spojených států amerických si pracující lid začal uvědomovat, že často jejich mzda a volný čas není zcela férově úměrný jejich pracovnímu nasazení a celkovému životnímu vytížení.¹ Kromě politických hnutí a konsekvencí zde docházelo k prvnímu tzv. sociálnímu dialogu neboli kolektivnímu vyjednávání. Kolektivní vyjednávání se v praxi užívá zejména právě v případech, kdy se setkají zástupci zaměstnanců (nemusí jít nutně přímo o odborovou organizaci) se zaměstnavatelem a řeší spolu výzvy jejich pracovního prostředí.¹

Ruku v ruce s větší organizovaností pracovní síly šla i potřeba (či touha) po větší organizovanosti lokálních zaměstnanců. Nějaký zastřešující prvek pro zaměstnance, kterým by se bylo možné zaštitit. V roce 1794² si tedy zaměstnanci továrny na boty ve Filadelfii řekli, že založí odbory (anglicky Union - obecný název pro vyjadřující jakousi unii zaměstnanců, který se používá

¹ Při tomto setkání se tedy řeší různé aspekty, se kterými dané strany přišly „ke stolu“. Pokud se podaří a v rámci diskuze se strany shodnou na nějakých výsledcích, pak z kolektivního vyjednávání vznikne kolektivní dohoda (smlouva), která strany k něčemu zavazuje či opravňuje. Tuto dohodu pak samozřejmě obě strany optimálně plní. Pokud ne, je možné samozřejmě uplatňovat nároky z neplnění či se plnění smlouvy dovolávat u příslušných autorit.

dodnes)! Cílem bylo posílit svoji pozici při kolektivním vyjednávání a zároveň sami sobě dodat organizovanost a infrastrukturu v případě jejich potřeby.



Obrázek 1: Historie odborů ve Spojených státech amerických²⁴

Síla odborů postupně rostla, protože za přijetím oné organizované struktury stály hmatatelné výsledky. Díky odborovému hnutí byly postupně zavedeny reformní změny v pracovním právu jako minimální mzda, pravidla bezpečnosti práce či zřízení ministerstva práce.³ Bylo čím dál tím častější, aby daný závod či pobočka měly zřízenou svoji místní odborovou organizaci, která různými způsoby hájila nejen své členy, ale všechny místní zaměstnance. Statisticky se zkrátka vyplatilo (a stále vyplatí) mít v daném subjektu i odbory, protože zde byla průměrně vyšší mzda, kvalitnější pracovní prostředí apod.⁴

Postupem času se odbory staly legitimní součástí systému pracovního práva, ale i hospodářství USA. Tomu tak je i dodnes, byť v 21. století zaznamenaly odbory úpadek. Například v rámci důchodového systému řada zaměstnavatelů zřizuje svým zaměstnancům penzijní fond⁵, kam jim ukládá peníze. S těmi následně hospodaří s cílem většinou minimálního zachování jejich hodnoty v průběhu let, jelikož potom i z těchto peněz se skládá důchod daných lidí. Stejně tak mají i silnou pozici vůči zaměstnavateli a mnohdy nejsou jen v roli konzultanta, nýbrž se aktivně podílejí na chodu dané korporace.

Jak ale ekonomika a hlavně životní úroveň obyvatel rostla, vytrácela se i ona nutnost odborů. Už nebylo potřeba vyjednat nějaké slušné minimální ohodnocení, omezení práce mladistvých či ochranu těhotných. Do společnosti se již úspěšně imprintovaly cíle, kterých si odborové hnutí kdysi dávno (a i postupně) dalo úkolem. Jenže jak tomu bývá, když vymýtíte plevel na zahrádce, ale pravidelně ji neokopáváte, zaroste opět, mnohdy ještě neúnosnějším pýrem! A stejně se tomu, minimálně dle názorů mnoha odborů a zákonodárců, stalo v USA.⁶

Již výše bylo zmíněno, že zkraje 21. století začala procento podílu odborů v na pracovištích klestat. Zčásti tomu určitě bylo díky adekvátním podmínkám pro zaměstnance. Z té větší ale kvůli něčemu zcela úplně jinému. Kvůli stárnoucí legislativě se v pracovním právu pro vynalézavé kapitalistické štiky dařilo efektivně předcházet vzniku odborů na půdě jejich korporací a mařit

kolektivní jednání ideálně ještě před tím, než k němu mělo dojít.⁷ Vlády stály spíše za zaměstnavateli než zaměstnanci a ti začali na pracovním trhu vzhledem k větší a větší monopolizaci odvětví pozbývat alternativ k jejich stávajícímu zaměstnání.⁸

Současné pracovní právo v USA stojí na předpisech přijatých ve 30. letech minulého století. Do jaké míry tedy mohou reflektovat postavení zaměstnanců novodobých technologických gigantů jako Google, Amazon, Meta, Uber nebo Roblox? V posledních letech se do povědomí veřejnosti dostaly incidenty spojené zejména se společností Amazon, která efektivně bránila svým zaměstnancům v jakékoliv organizovanosti a ti se jí za to v posledních měsících odměňují stávkovou pohotovostí.⁹

Vzestupných antikorporačních tendencí se chytla i nová demokratická administrativa a společně se silnou oporou kongresu se jala tuto situaci řešit a změnit daný systém pracovního práva tak, aby zaměstnanci měli účinné nástroje, které mohou uplatnit proti (nekalé) svévůli zaměstnavatele.

3. SITUACE NA DOMÁCÍCH A GLOBÁLNÍCH TRZÍCH

S úderem epidemie Covidu-19 skrze různé druhy lockdownů a na to navázané kompenzace ze strany státu začal FED, potažmo americká vláda pumpovat hromadu peněz do státní ekonomiky, které neměly žádný fundament. Nebyly za nimi žádné tržní transakce, žádné výrobní akty. Různá odvětví trhu zažívala extrémní konjunkturu (typicky technologické firmy jako Microsoft, Tesla, NVIDIA, Rivian, ZOOM, Amazon), kdežto některá odvětví zažívala téměř exodus (pohostinství, gastronomie). V důsledku toho docházelo k postupnému přesunu pracovní síly a přežívání mnoha podniků jen díky státní podpoře.

Jakmile tyto časy odezněly a ekonomika se začala vracet do předchozích standardů a trh začal fungovat zhruba stejně jako předtím, ona bublina praskla a například akciový trh od začátku trhu zaznamenal ztráty v rámci desítek procent a kdeco nasvědčuje tomu, že se doby růstu trhů jen tak nevrátí. Korporacím se snižují tržby, růsty, počty zákazníků a tím klesá i jejich celkové ohodnocení v očích a mozcích akcionářů.¹⁰

3.1 Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE

Představte si, že řídíte jakoukoliv korporaci. Vytváříte určitou hodnotu, kterou následně nabízíte za určitou cenu na trhu. Na trhu jste posuzováni jak z hlediska kvality služeb, tak samozřejmě i její ceny. Z tržeb, které z prodeje máte, musíte nejprve pokrýt náklady – tedy zálohy, mzdy, nutné investice. K tomu je potřeba přičíst marži, kterou chcete mít, aby vám daný byznys vydělával, nebo alespoň neprodělával. Čím lépe dokážete snižovat tyto fixní a variabilní náklady, tím lépe se vám potom daří tlačit dolů za své služby cena jako taková, a tím větší máte šanci uspět na trhu. Pokud si navíc zakládáte na kvalitě nebo se od vás očekává určitá kvalita nabízených služeb, musíte ji soustavně držet (což s sebou nese zákonitě taky další náklady).

FED, Evropská centrální banka a většinou i další národní centrální banky zvyšují úrokové sazby.¹¹ Peníze najednou už nejsou tak levné. Každá půjčka se významně prodražuje. Stejně tomu tak je u nefixovaných úvěrů, u kterých vám zvednou úrokovou sazbu hned, jak budou moci. Kvůli válce na Ukrajině najednou obrovitě narostly ceny některých komodit, zejména pak samozřejmě ropy a plynu.

Všechno se zdražuje, vy se snažíte udržet ceny jakž takž rozumně, ale náklady pořád rostou, inflace v USA je na cca 9 %¹², máte problém sehnat kvalifikované pracovníky a ti, které máte, chtějí samozřejmě zvýšit mzdy na dle nich odpovídající výši.

Najednou, i když ta desetiletí předtím jste nikdy tohle řešit nemuseli, je na stole otázka, zdali tuhle situaci opravdu dokáže vaše firma přežít. Nebo také, jestli vám to stojí za to, v této situaci se kromě o sebe starat ještě o další zaměstnance a řešit, jestli i oni budou mít za měsíc z čeho platit svoje výdaje, půjčky, školy dětem. Jenže vy jim prostě z čeho přidat třeba ani nemáte.

3.2 Z POHLEDU ZAMĚSTNANCE

Představte si, že makáte v místě, kde nemáte odborovou organizaci. Nejste nijak organizovaní a ohledně vyjednávání mzdy je to vždy individuální (ostatně takhle funguje většina zaměstnanců v České republice). Zvýšili vám najednou zálohy na energie a pohonná hmota do vašeho auta je o cca polovinu dražší. Všechno okolo se zdražuje a vám najednou přestává vycházet peníze, protože už předtím jste jeli víceméně od výplaty k výplatě. Nemovitosti zdražují a vy najednou ocitáte v situaci, kdy si na některé věci nemáte ani naději průběžně našetřit a tak doufáte, že se prostě nic nepokazí.

Další případem jsou pracovníci typicky velkých konglomerátů, které nepřímo zabraňují vzniku odborových organizací na svých pobočkách. Typicky Amazon.¹³ Není vám přímo zakázáno odbory zakládat, ale zároveň víte, že v daném prostředí by to dozajista pro vás neskončilo dobře. Zaměstnavatel vás nutí zůstat neustále přesčas, pracovní zátěž a celkový objem práce, který za svou směnu musíte stihnout, neustále narůstá a vy pracujete za pořád stejné peníze, které byly fajn, když jste nastupovali, ale ne teď, když je všechno o třetinu dražší a vaše práce odevzdaná danému zaměstnavateli mnohem větší.

4. CO CHCE THE PROTECTING THE RIGHT TO ORGANIZE ACT (PRO ACT) ZMĚNIT

Jak už možná plyne z názvu, zákon a jeho obsah se soustředí na ochranu práva zaměstnanců (a nově osob samostatně výdělečně činných) se organizovat a shromažďovat do odborů a jiných skupin, které mohou vést jakoukoliv formu sociálního dialogu nebo přímo kolektivního vyjednávání. To se do reálných změn propisuje několika způsoby a ty nejdůležitější si nyní probereme.

Dosavadní zákony nedovolovaly vytvářet místní odborovou organizaci pracovníkům, kteří nejsou v přímém zaměstnaneckém poměru, ale pracují jako kontraktoři (tzv. na sebe) a zaměstnavatel pro ně funguje buďto jako souhrnný zprostředkovatel práce či jako zadavatel jednotlivých prací. Typicky se jedná o řidiče UBER aj. To mělo za následek, že pokud např. v nějaké korporaci byla půlka zaměstnanců pod klasickou pracovní smlouvou a půlka jako kontraktoři a odborové organizaci se podařilo vyjednat plošné zvýšení mezd, dotýkalo se to povinně pouze zaměstnanců pod klasickou pracovní smlouvou. Obecně tedy jsou tito kontraktoři zákonným prostředím vyloučení z možnosti činit jakýkoliv pokus o kolektivní vyjednávání ohledně pracovních podmínek jejich zaměstnavatele. PRO act jim chce tato práva přiznat a postavit je tedy na roveň všem zaměstnancům.¹⁴

I tak jsou ale tito zaměstnanci jinak v nevýhodě vůči těm ostatním, protože mají na starost placení svého sociálního a zdravotního pojištění – nezařizuje za ně tuto byrokracii zaměstnavatel. Stejně tak nepožívají i jiných sociálních práv. Nicméně právě jejich možnost konečně utvářet odborové organizace otevírá dveře kolektivním vyjednáním, která by k těmto dalším posunům mohla vést.¹⁵

Další velkou změnou by bylo posílení The National Labor Relations Board (orgán fungující již od roku 1866, který působí jako spojka mezi odbory a státem a zároveň jako byrokratická opora pro odbory), která doteď při zjištění, že nějaký zaměstnavatel porušuje pracovní právo, nemohla daného hříšníka nijak penalizovat. Nově by mu mohl udělit pokutu ve výši až 50 000 dolarů.¹⁶

Rovněž by PRO act nově přiznával pracovníkům náhradu škody, kterou utrpěli v případě nespravedlivých aktů a opatření zaměstnavatele, a nikoli pouze náhradu mzdy a obnovení pracovního poměru, na které mají v současné době nárok.¹⁷

Takzvané zákony o právu na práci ve více než dvou desítkách států umožňují zaměstnancům na pracovištích zastoupených odbory vystoupit z odborů a neplatit odborové příspěvky. Zároveň se na tyto pracovníky stále vztahují ustanovení o mzdách a výhodách podle odborové smlouvy. PRO Act by umožnil odborům tyto zákony obejít a vybírat příspěvky od těch, kteří se z nich odhlásili, aby pokryly náklady na kolektivní vyjednávání a správu smlouvy.¹⁸

V praxi totiž funguje odborová organizace na daném pracovišti tak, že zastupuje pouze své členy, nikoli a priori všechny místní zaměstnance. Takže pokud jste členem odborů, konzumujete jistou řadu výhod či alespoň možností, za které platíte svým členským příspěvkem. Pokud členem nejste, zastoupení se nedočkáte a když třeba místní odbory vyjednají pro své členy nějaký nový benefit, vy na něj nárok nemáte.¹⁹ Výjimkou jsou ale situace třeba z předchozího odstavce, kdy se vlastně zaměstnanec snaží obejít systém tím, že je nejprve členem odborové organizace a po dosažení svých cílů z ní vystoupí a ušetří tím dolary za členské příspěvky. Proti těmto praktikám by tedy měly být odbory nově chráněny.

Bylo by zakázáno zasahování a ovlivňování odborů ze strany zaměstnavatelů. Schůze sponzorované podnikem – s povinnou účastí – jsou často využívány k lobbování proti odborové organizaci. Taková setkání by byla nezákonná. Kromě toho by zaměstnanci mohli hlasovat ve volbách do odborové organizace na místě mimo majetek společnosti.²⁰

Ani úspěšné odborové akce často nevedou k dohodě o první smlouvě mezi zaměstnanci a vedením. PRO act by to napravil tím, že by nově certifikovaným odborům umožnil požádat o mediaci^{II} či případně rozhodčí řízení^{III} k urovnání takových patových situací ve vyjednávání.²¹

Zákon by zabránil zaměstnavateli využívat imigrační status zaměstnance proti němu při určování jeho pracovních podmínek.²² Typicky tedy vykonávání té samé práce jako ostatní, ale za menší mzdu a pod výhrůžkou zrušení pracovního poměru a „poslání zpět do Mexika“. Jednoduše, nepřímá (či i přímá) diskriminace imigranta na základě jeho statutu, jazyka a jiných jeho zranitelných aspektů.

5. ZÁVĚR – JAKÁ JE BUDOUCNOST TOHOTO TÉMATU

Zákon už jednou do kongresu šel (neúspěšně).²³ Byl shozen tehdejší republikánskou většinou v senátu. Nyní se otevírá nová, o něco vydlážděnější cesta reformě pracovního a odborového práva.

II Mediace je druh řešení sporu za pomoci tzv. mediátora, což je člověk, který je speciálně proškolen ke zprostředování řešení a vedení dialogů ve sporech. Typicky se používá u rozvodů, ale nemálo se používá i v byznysu. Smyslem mediace je zejména ulevnění soudní soustavě a ochrana stran před soudním zásahem, který by mohl, i třeba z hlediska vztahů mezi subjekty, dosti fatální. (Zdroj What is Mediation?. Findlaw.com [online]. [cit. 2022-08-21]. Dostupné z: <https://www.findlaw.com/adr/mediation/what-is-mediation-.html>)

III Rozhodčí řízení je vlastně náhrada toho soudního. Od soudního se liší tím, že rozhodčí soud je soukromá entita a neužívá tedy k vymáhání a výkonu svého rozhodnutí veřejné moci. Mezi její výhody ale často patří větší rychlost a mnohdy i větší odbornost. V byznysu jde o častý model rozhodování sporů, protože soudní řízení bývá delší a mnohem více medializované. (Zdroj Arbitration. Law.cornell.edu [online]. [cit. 2022-08-21]. Dostupné z: <https://www.law.cornell.edu/wex/arbitration>)

Prosazení a podoba daného zákona ovšem není zcela jasná, jelikož je poměrně složitá doba a je možné, že kdejaký kongresman, který by byl normálně pro přijetí tohoto zákona, může vzhledem ke stávající napjaté ekonomické situaci zvolit konzervativnější názor a minimálně odložit tento zásah do pracovního práva v USA.

Tak či onak se ale v tomto případě štěpí politické spektrum obou kongresových stran víceméně přesně dle jejich politického kompasu. Většina republikánů v souladu se svobodou podnikání, malé byrokratizace a svobodou jednotlivce příliš nesouhlasí s těmito novými změnami. Na druhou stranu demokratičtí kolegové ruce v ruce s poměrně obecně prozaměstnaneckou vládní politikou jsou skoro bezvýhradně pro daný zákon minimálně v podobě změn stávajících a valná, ta více levicová část, by se dozajista neštítala i radikálnějších změn poměrů. K zamyšlení je dozajista i posílení nároku na setrvání v pracovním poměru apod.

Jedno je ale jisté. A sice, že je nějaká reforma odborového práva těžce zapotřebí. Právě kontraktori a zaměstnanci těch úplně největších korporací bez svých odborových organizací se nyní nejvíce bouří a to poslední, co je potřeba, aby zde stávkovali lidé, kteří stávkovat právo nemají nebo stávající zákon neví, kam jejich stávkován zařadit a jak se k němu chovat.

Otázka taky je, zda daný zákon není něco, co vlastně nemělo přijít už dávno. Jestli vlastně to dřív nepřišlo jen kvůli tomu, že vždycky nějaká komora kongresu s tím najednou měla problémy nebo zrovna stávající administrativa nebyla až příliš nakloněna či zavázána velkým korporátům. Tak či onak je v USA skrze stávající pracovněprávní situaci mnoho zaměstnanců, kteří jsou v různých situacích nějak znevýhodněni oproti jiným pracovníkům v obdobné pozici jinde a jediné, co za to může, je nenarovnané právní prostředí v tomto odvětví.

6. OTÁZKY PRO STANOVISKO

- Otázek samozřejmě vyvstává mnoho a vlastně každý bod každé změny, kterou tento zákon přináší, má dvojí stranu mince.
- Nekončí zde už ona svoboda podnikání a nezačíná jakási diktatura zaměstnanců? Nebo naopak zaměstnanci konečně dostávají paletu práv, která je zaslouženě na úkor jejich vykořisťovatelů posiluje?
- Měl by stát věnovat v těchto možná těžkých časech tolik pozornosti další regulaci, která může mít nemalý vliv na efektivitu a celkové fungování zaměstnavatelů?
- Jaký reálný dopad na prosperitu zaměstnavatelů a zaměstnanců budou mít tato opatření?
- Není trochu moc obcházet legislativu jednotlivých států o placení příspěvků odborové organizaci, když v ní zaměstnanec ani není?
- Není od věci kontraktory posunout ještě víc na roveň standardním zaměstnancům? Nezaslouží si přeci jen ty samé podmínky? Na druhou stranu, tak proč radši nevstoupí do klasického pracovního poměru? No ale, co když je ten zaměstnavatel vlastně schválně drží jen v režimu kontraktorů?
- Neměl by The National Labor Relations Board mít větší pravomoce? Je daná možnost pokuty dostatečná, když člověk vezme v potaz korporace, vůči kterým je to primárně namířeno?
- Je fér zatěžovat zaměstnavatele dalšími pozitivními závazky vůči zaměstnancům?
- Jsou kontraktori skutečně způsobilí mít práva zaměstnanců? Není to právě povaha oné

větší svobody, že za sebe mají i větší zodpovědnost?

- A neměly by být odbory prostě povinné všude a vždy?

7. DOPORUČENÉ A ROZŠIŘUJÍCÍ ZDROJE

Protecting the Right to Organize Act of 2021 <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/842/text>

The History of Unions in the United States. <https://www.investopedia.com/financial-edge/0113/the-history-of-unions-in-the-united-states.aspx>

Web AFL-CIO <https://aflcio.org/>

Bernie Sanders Explains Unions to Young People [https://www.youtube.com/watch?v=yR7YT-7sAZbY & t=41s](https://www.youtube.com/watch?v=yR7YT-7sAZbY&t=41s)

Rise of Unions in America: Amazon's first Union at a U.S. Warehouse | WION <https://www.youtube.com/watch?v=FuAQTNC7m0Q>

Filmy Irishman; Hoffa; Harlan County, USA; Modern Times; The Pajama game

8. ZDROJE Z POZNÁMEK V DOKUMENTU

- 1 SANDROFF, Ronni. The History of Unions in the United States: Milestones in the struggle to protect workers' rights. Investopedia [online]. 15. 5. 2022 [cit. 2022-07-30]. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/financial-edge/0113/the-history-of-unions-in-the-united-states.aspx>
- 2 Tamtéž
- 3 Tamtéž
- 4 MCCARTY CARINO, Meghan. Black and Latino workers see biggest wage gains from union membership. Marketplace [online]. 13. 6. 2022 [cit. 2022-07-30]. Dostupné z: <https://www.marketplace.org/2022/06/13/black-and-latino-workers-see-biggest-wage-gains-from-union-membership/>
- 5 Labor Movement. Marketplace.org [online]. 29. 10. 2009 [cit. 2022-07-30]. Dostupné z: <https://www.history.com/topics/19th-century/labor>
- 6 ROSENBAUM, Eric. The Amazon, Starbucks, Apple union push is capturing what a majority of all American workers now say they want. History.com [online]. 3. 6. 2022 [cit. 2022-07-30]. Dostupné z: <https://www.cnbc.com/2022/06/02/majority-of-american-workers-want-more-unionization-at-their-own-jobs.html>
- 7 PALMER, Annie. How Amazon keeps a close eye on employee activism to head off unions. Cnbc.com [online]. 24. 10. 2020 [cit. 2022-07-30]. Dostupné z: <https://www.cnbc.com/2022/06/02/majority-of-american-workers-want-more-unionization-at-their-own-jobs.html>
- 8 MAULDIN, John. America Has A Monopoly Problem. Forbes.com [online]. 11. 4. 2019 [cit. 2022-07-30]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/johnmauldin/2019/04/11/america-has-a-monopoly-problem/?sh=5878041e2972>
- 9 KAORI GURLEY, Lauren. Amazon Warehouse Workers Stage Coordinated Strikes Demanding \$3 Raises. Vice.com [online]. 16. 3. 2022 [cit. 2022-07-30]. Dostupné z: <https://www.vice.com/en/article/88gb5p/amazon-warehouse-workers-stage-coordinated-strikes-demanding-dollar3-raises>
- 10 SUBIN, Samantha a Fred IMBERT. S & P 500 tumbles nearly 4% to new low for the year, closes in bear market territory. Cnbc.com [online]. 13. 6. 2022 [cit. 2022-07-30]. Dostupné z: <https://www.cnbc.com/2022/06/12/stock-market-news-open-to-close.html>
- 11 United States Fed Funds Rate. Tradingeconomics.com [online]. [cit. 2022-07-30]. Dostupné z: <https://tradingeconomics.com/united-states/interest-rate>
- 12 ROCKEMAN, Olivia. US Inflation Quickens to 9.1%, Amping Up Fed Pressure to Go Big. Bloomberg.com [online]. 13. 7. 2022 [cit. 2022-07-30]. Dostupné z: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-07-13/us-inflation-accelerates-to-9-1-once-again-exceeding-forecasts>
- 13 PALMER, Annie. How Amazon keeps a close eye on employee activism to head off unions. Cnbc.com [online]. 24. 10. 2020 [cit. 2022-07-30]. Dostupné z: <https://www.cnbc.com/2022/06/02/majority-of-american-workers-want-more-unionization-at-their-own-jobs.html>

- 14 CICIORA, Phil. Do labor laws need to be modernized with rise of gig economy?. News.edu [online]. 1. 5. 2021 [cit. 2022-07-30]. Dostupné z: <https://news.illinois.edu/view/6367/991142313>
- 15 Tamtéž
- 16 ROSENBERG, Eli. House passes bill to rewrite labor laws and strengthen unions. Washingtonpost.com [online]. 6. 2. 2020 [cit. 2022-07-30]. Dostupné z: <https://www.washingtonpost.com/business/2020/02/06/house-passes-bill-rewrite-labor-laws-strengthen-unions/>
- 17 Tamtéž
- 18 Tamtéž
- 19 What unions do: Unons begins with you. AFL-CIO [online]. [cit. 2022-08-21]. Dostupné z: <https://aflcio.org/what-unions-do>
- 20 GONYEA, Don. House Democrats Pass Bill That Would Protect Worker Organizing Efforts. Npr.org [online]. 9. 3. 2021 [cit. 2022-07-30]. Dostupné z: <https://www.npr.org/2021/03/09/975259434/house-democrats-pass-bill-that-would-protect-worker-organizing-efforts?t=1659123471208>
- 21 Tamtéž
- 22 Tamtéž
- 23 Tamtéž
- 24 The History of Unions in the United States. <https://www.investopedia.com/financial-edge/0113/the-history-of-unions-in-the-united-states.aspx>



2022

ČESKÝ MODEL AMERICKÉHO KONGRESU 2022



CENTRUM POLITICKÝCH STUDIÍ, Z. S.
NÁMĚSTÍ JANA PALACHA 2
110 00 PRAHA 1

