

**Univerzita Karlova v Praze**  
**Fakulta sociálních věd**

Institut ekonomických studií

**Bakalárska práca**

**2004**

**Eva Karamanová**

**Univerzita Karlova v Praze  
Fakulta sociálních věd**

Institut ekonomických studií

**BAKALÁRSKA PRÁCA**

**ANALÝZA SYSTÉMU  
KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA  
V ČESKEJ REPUBLIKE**

**VYPRACOVALA:  
KONZULTANT:  
OBOR ŠTÚDIA:  
AKADEMICKÝ ROK:**

**Eva Karamanová  
Ing. Vladislav Flek, CSc.  
ekonomické teórie  
2003/2004**

Prehlásenie

Prehlasujem, že som bakalársku prácu vypracovala samostatne a použila iba uvedené pramene a literatúru

V Prahe d a

.....

Za odborné vedenie mojej práce, cenné námety a podnetné pripomienky ďakujem Ing. Vladislavovi Flekovi, CSc. Za ochotné poskytnutie dát moja vďaka patrí p. Ornejovej z eskomoravskej komory odborových zväzov.



## **OBSAH:**

<b>1 ÚVOD.....</b>	<b>3</b>
<b>2 INŠTITUCIONÁLNA ŠTRUKTÚRA KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 PROSTREDIE KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2 ŠTRUKTÚRA KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA.....</b>	<b>10</b>
2.2.1 FORMÁLNA ŠTRUKTÚRA VYJEDNÁVANIA.....	10
2.2.2 NEFORMÁLNA ŠTRUKTÚRA VYJEDNÁVANIA.....	13
<b>2.3 STRATÉGIE ODBOROV A ZAMESTNÁVATEĽOV.....</b>	<b>13</b>
<b>2.4 PROCES VYJEDNÁVANIA, SLEPÉ ULIČKY, STÁVKY.....</b>	<b>15</b>
<b>2.5 VÝSTUPY A DOPADY KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA.....</b>	<b>19</b>
<b>3 HLAVNÉ TYPY KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA V EURÓPE.....</b>	<b>22</b>
<b>3.1 VNÚTROPODNIKOVÁ ÚROVEŇ.....</b>	<b>22</b>
<b>3.2 PODNIKOVÁ ÚROVEŇ.....</b>	<b>27</b>
<b>3.3 ODVETVOVÁ ÚROVEŇ.....</b>	<b>28</b>
<b>4 VYJEDNÁVANIE V ČESKEJ REPUBLIKE.....</b>	<b>32</b>
<b>4.1 VYJEDNÁVANIE NA NÁRODNEJ ÚROVNI.....</b>	<b>32</b>
4.1.1 VZNIK A VÝVOJ TRIPARTITY.....	32
4.1.2 PARTNERI V TRIPARTITE.....	34
4.1.3 VÝVOJ ORGANIZAČNÝCH ŠTRUKTÚR A VZÁJOMNÝCH VZŤAHOV...37	
4.1.4 GENERÁLNA DOHODA.....	39
<b>4.2 VYJEDNÁVANIE NA ODVETVOVEJ ÚROVNI.....</b>	<b>40</b>
4.2.1 LEGISLATÍVNE PODMIENKY ZDRUŽOVANIA.....	40
4.2.2 ZÁKLADNÉ ORGANIZÁCIE A ČLENSTVO V NICH.....	41
4.2.3 ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA ODBOROVÝCH A ZAMESTNÁVATEĽSKÝCH ZVÄZOV.....	45
4.2.4 KOLEKTÍVNE ZMLUVY VYŠŠIEHO STUPŇA.....	47
<b>4.3 KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE, KOLEKTÍVNE ZMLUVY A KOLEKTÍVNE SPORY.....</b>	<b>51</b>

4.3.1	VYJEDNÁVANIE ZA CIEĽOM UZATVORENIA KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY.....	51
4.3.2	KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE SPORY.....	54
<b>4.4</b>	<b>VYJEDNÁVANIE NA PODNIKOVEJ ÚROVNI.....</b>	<b>60</b>
4.3.2	RADA ZAMESTNANCOV A ZÁSTUPCI PRE OBLASŤ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PÍ PRÁCI.....	62
4.4.2	PODNIKOVÉ KOLEKTÍVNE ZMLUVY.....	64
<b>5</b>	<b>STÁVAJÚCI SYSTÉM A JEHO ALTERNATÍVY.....</b>	<b>69</b>
5.1	ZÁVÄZNOSŤ ČI NEZÁVÄZNOSŤ KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV.....	69
5.2	DOBA ZÁVÄZNOSTI KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV.....	70
5.3	ROZŠIROVANIE INŠTITÚTU SPOLUROZHODOVANIA A INFORMAČNÁ ASYMETRIA OBOCH STRÁN.....	71
5.4	NÁKLADY NA ČINNOSŤ ODBOROVÝCH ORGANIZÁCIÍ A MATERIÁLNA ASYMETRIA OBOCH STRÁN.....	71
5.5	KOLEKTÍVNE ZMLUVY VYŠŠIEHO STUPŇA.....	72
5.6	ROZŠIROVANIE ZÁVÄZNOSTI KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV VYŠŠIEHO STUPŇA.....	73
5.7	STÁVKA, VÝLUKA A STÁVKOKAZECTVO.....	73
5.8	ZASTUPOVANIE, SPOLUROZHODOVANIE A KONTROLA ZO STRANY ODBOROVÝCH ORGANIZÁCIÍ.....	75
5.9	RADY ZAMESTNANCOV.....	76
<b>6</b>	<b>ZÁVER.....</b>	<b>77</b>
<b>7</b>	<b>POUŽITÉ ZDROJE.....</b>	<b>81</b>
<b>8</b>	<b>ZOZNAM TABULIEK, OBRÁZKOV, GRAFOV A PRÍLOH.....</b>	<b>83</b>
<b>9</b>	<b>PRÍLOHY.....</b>	<b>85</b>
<b>10</b>	<b>ABSTRAKT.....</b>	<b>91</b>
<b>11</b>	<b>SUMMARY.....</b>	<b>92</b>

# 1 ÚVOD

So započatím transformácie centrálne plánovanej ekonomiky na ekonomiku tržnú a s dereguláciou a liberalizáciou trhu práce, sa po roku 1989 predným ekonomickým hráčom na „poli tržných aktivít“ stávajú odbory. Ovplyvujú nielen kvalitu pracovných podmienok a výšku príslušných miezd, odborové zväzy cez svoje maximalizačné snahy<sup>1</sup> nepriamo ovplyvujú aj hodnotu reálnych ekonomických veličín, akou je i nezamestnanosť. Kolektívne vyjednávanie navyše so sebou prináša nemalé transakčné náklady, ktoré narastajú so zvyšujúcou sa možnosťou a dostupnosťou krajných a neekónomických stratégií, a ktorých konkrétna výška závisí na inštitucionálnom usporiadaní vzájomných vzťahov.

Ani pokles odborovej organizovanosti, ktorý sa v posledných rokoch stal rozšíreným trendom nielen vo vyspelých západoeurópskych štátoch, ale aj v českéj republike, nie nemeňte na skutočnosť, že odbory sú a určite sa ešte zostanú, významným ekonomickým fenoménom, ktorý si zaslúži pozornosť odbornej i laickej verejnosti.

Obsahom tejto bakalárskej práce je analýza systému kolektívneho vyjednávania ako vo vyspelých ekonomikách západnej Európy, tak hlavne v českéj republike. V práci svoju pozornosť upriem na stávajúci český stav na trhu práce a jeho predchádzajúci vývoj v deväťdesiatich rokoch dvadsiateho storočia. Porovnáam ho s dvoma hlavnými smermi výsledovanými a fungujúcimi v západných demokraciách, zistím odlišnosti a popíšem ich reálny odraz a pokúsim sa nájsť riešenie prípadných diskontinuit.

V druhej kapitole predkladanej práce objasním inštitucionálne aspekty procesu vyjednávania medzi zamestnávateľmi, ich organizáciami a pracovníkmi, resp. ich zástupcami. V tomto texte si ukážeme, že proces vyjednávania a vyjednané veličiny nenesú v sebe len známky relatívnej moci oboch strán, ale do značnej miery závisia na inštitucionálnom usporiadaní vzájomných vzťahov, na kontexte vyjednávania a na prostredí, v ktorom sa odohráva. Nenahraditeľnú úlohu v tejto súvislosti má legislatívny rámec a vládne politiky. Na výstupoch v podobe zjednaných veličín, i transakčných nákladov s vyjednávaním spojených, sa podpisuje i demografický vývoj a všeobecná klíma postojov.

V ďalšej kapitole svoju pozornosť presuniem bližšie na dve konkrétne formy vyjednávania - na regulovaný systém nemecko-rakúskeho typu (tzv. systém sociálneho partnerstva) a na deregulovaný (neokonzervatívny) systém britského typu. Vytýčím si najdôležitejšie prednosti, ale aj najväčšie úskalia spomínaných prístupov.



Týmto spôsobom získané poznatky nakoniec uplatním v štvrtej kapitole venovanej skúmaniu odborových stratégií a vplyvov v prostredí novo vzniknutého tržného hospodárstva eskej republiky. Ukážeme si hlavné znaky vyjednávania v tomto prostredí, vysvetlíme si vplyv inštitucionálneho usporiadania vzájomných vzťahov na proces uzatvárania kolektívnych zmlúv a riešenia kolektívnych pracovných sporov. Bližšie preskúmame legislatívnu úpravu v niektorých oblastiach pracovnoprávných vzťahov, zistíme, v omych spočívajúcich dôležité odlišnosti od osvedčených typov vyjednávania a aké dopady a hrozby tieto nezhody môžu pre ekonomiku predstavovať.

V piatej kapitole sa pokúsím formulovať alternatívne spôsoby riešenia zistených diskontinuit, s vedomím, že sa jedná o diskutabilnú úlohu, a že presadenie podobných opatrení predstavuje nepopulárne opatrenia, ktoré sú vždy spojené so silným politickým a lobistickým odporom.

---

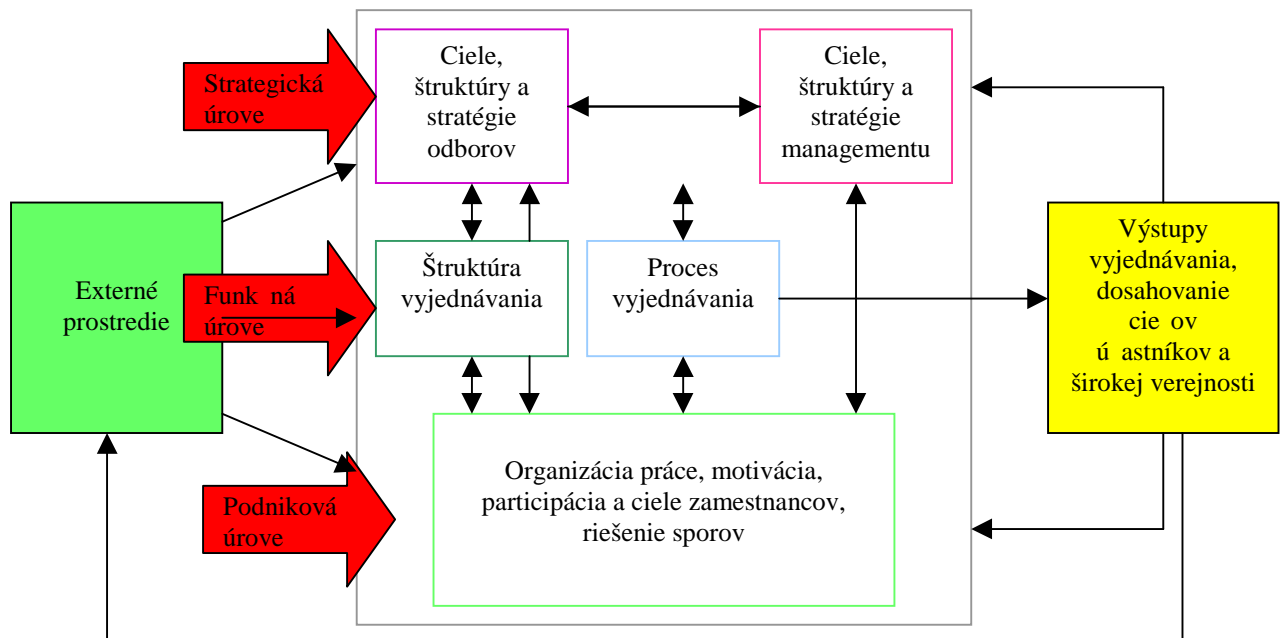
<sup>1</sup> Odbory sa usilujú o maximalizáciu sumy  $\sum w_i \cdot L_i$ , kde  $w_i$  je výška mzdy,  $L_i$  je počet pracovníkov poberajúcich mzdu  $w_i$ . Odbory sa teda usilujú o maximalizáciu miezd s ohľadom na zamestnanosť.

## 2 INŠTITUCIONÁLNA ŠTRUKTÚRA KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA

Proces vyjednávania sa neodohráva vo vákuu, ale v uritom inštitucionálnom usporiadaní, za neistoty a s nutnými nákladmi na získavanie informácií, preto správanie sa záujmových skupín možno len ťažko vyjadriť istým ekonomickým modelom. Významnou úlohou pri skúmaní kolektívneho vyjednávania je analýza inštitucionálnej štruktúry, pri ktorej inštitúciou rozumieme „akékoľvek obmedzenie, ktoré utvára ekonomické správanie sa ľudí“. Porovnaj Mitchell (1996, s. 12).

Nezanedbateľnou súčasťou inštitucionálneho usporiadania kolektívneho vyjednávania zohráva aj politické klíma, na ktorom závisí vplyv odborov (napríklad v USA mali odbory veľké práva za vlády prezidenta Kennedyho a Johnsona a len obmedzené za vlády Reagana). Proces a výsledky vyjednávania sú do značnej miery predurčené cieľmi a opatreniami troch strán - odborov, zamestnávateľov a štátu, zastúpeného vládou. A práve spôsob, akým tieto strany dosahujú svojich cieľov, nazývame inštitucionálnou štruktúrou procesu vyjednávania.

Obrázok 1. Model kolektívneho vyjednávania



Prameň : Kochman, Katz (1988, s.5)

Obrázok 1 graficky znázorňuje proces kolektívneho vyjednávanía. Externým prostredím rozumieme makroekonomické a mikroekonomické charakteristiky trhu produktu a trhu práce, alej politické, sociálne, technologické a demografické prostredie vyjednávanía (napríklad okolnos , i je verejnoss priaznivo naklonená odborom, alebo naopak nie je; i vláda vynucuje zákony...). Nezanedbate ný je aj vplyv histórie.

Príkladom štrukturálnej charakteristiky vyjednávanía je okolnos , i dohody pokrývajú celé odvetvie ( i sú uzatvorené zmluvy záväzné pre celé odvetvie), alebo iba jedného zamestnávate a, i firma vyjednáva iba s jednými odbormi, alebo s viacerými.

Dôležitými organiza nými charakteristikami sú odpovede na otázky, i zamestnancov zastupujú a reprezentujú odbory, alebo autentické pracovné reprezentácie, i je firma geograficky koncentrovaná, alebo naopak roztrúsená.

o sa týka cie ov zú astnených strán, k ú ovou otázkou je, i a ako ich systém kolektívneho vyjednávanía vzájomne približuje a spája. Je jasné, že medzi cie om maximálneho zisku, teda cie om všetkých racionálnych zamestnávate ov, a cie om maximálnych miezd, pri o najvyššej zamestnanosti, teda cie om odborov, musí existova „trade-off“ (inverzný vz ah). Ten vyplýva z rovnice:

$\Pi = \sum P_i \cdot Q_i - \sum w_j \cdot L_j - \sum r_s \cdot K_s - a^1$ . Ak zamestnávate maximalizuje svoj zisk, sú as ou jeho úsilia je minimalizácia sú inu  $w_j \cdot L_j$ . Avšak práve tento sú in je predmetom maximaliza ných snáh odborov. Pretože vä šina cie ov hlavných aktérov kolektívneho vyjednávanía je protichodných, nie je možné jednozna ne formulova kritérium efektívnosti kolektívneho vyjednávanía. Nevieme totiž ur i , i týmto kritériom má by zvyšovanie zisku, alebo zvyšovanie miezd pri danej zamestnanosti.

Výstupom z kolektívneho vyjednávanía je vä šinou uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Tá spravidla obsahuje ujednania o systéme miezd a mzdových, i nemzdových benefitoch, ujednania týkajúce sa istoty pracovných miest, fyzických pracovných podmienok, práv, záväzkov a vz ahov odborov a managementu.

Jednou vetou: „Kolektívne vyjednávanie je komplexný sociálny systém vytváraný silami prostredia, inštitucionálnymi znakmi, výstupmi, pri om všetko je katalyzované cie mi a o akávaniami zú astnených strán.“ Viz Kochman, Katz, (1988, s.17).

<sup>1</sup> Kde  $\Pi$  je zisk zamestnávate a;  $i$  je počet produktov, ktoré firma vyrába;  $j$  je počet zamestnancov vo výrobe;  $s$  je množstvo kapitálu;  $P_i$  sú ceny produktov;  $Q_i$  sú objemy predávaných výrobkov;  $w_j$  sú nominálne mzdy zamestnancov;  $L_j$  je počet zamestnancov;  $r_s$  sú ceny kapitálu, teda nominálne úrokové miery;  $K_s$  je množstvo kapitálu používaného pri výrobe a  $a$  je vektor á ších faktorov (nákladov).

## 2.1 PROSTREDIE KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA

Ako si už istite všimol, veľký vplyv na kolektívne vyjednávanie a výstupy z neho má prostredie, v ktorom sa proces odohráva, pretože vyjednávací sila, čo je schopnosť jednej strany dosiahnuť vo vyjednávaní svojich cieľov, je okrem štruktúrnych a organizačných faktorov priamo determinovaná vplyvom prostredia. To je v procese exogénne iba v krátkom období, ale v dlhom období už dochádza k jeho endogenizácii. V krátkom období platí iba jednostranný vzťah, že prostredie ovplyvňuje vyjednávanie. V dlhom období už ale platí vzťah obojstranný, tzn. že rovnako, ako prostredie ovplyvňuje vyjednávanie, mení sa aj prostredie pod vplyvom vyjednávania. To vyplýva z jednoduchého zistenia, že odbory i zamestnávateľia sú silnými lobistickými skupinami, usilujúcimi sa o ovplyvnenie zákonodarcov.

Upríme svoju pozornosť na analýzu kolektívneho vyjednávania v krátkom období. Vyjednávací sila odborov je s istotou dôsledkom možnosti pracujúcich „vydierať“ management (napr. „Ak nezvýšíte mzdy, odídeme!“). Najúčinnejším zastrahovacím prostriedkom je hrozba stávky. Čím skôr sú zamestnanci schopní a ochotní vyvolať stávku, tým reálnejšie znejú ich hrozby a tým skôr budú úspešní v presadzovaní svojich požiadaviek. Naviac, čím väčšie sú možné škody pre zamestnávateľa a plynúce zo stávky, tým väčšia averzia voči nej zamestnávateľ nadobudne a tým väčšia bude hrozba stávky účinnějšía. Mohli by sme povedať, že ceteris paribus je najjednoduchšou mierkou vyjednávacíj sily každej zo strán stupeň, do ktorého sú zamestnanci a zamestnávateľia ochotní a schopní vzdorovať stávke. Angličtina má pre tento stupeň označenie „strike level“, čo by sa do sloveniny dalo len nepekne preložiť ako „štrajkový stupeň“. Tento stupeň závisí na strane zamestnancov na ich schopnosti škodiť svojou neinnosťou výrobe, obchodu, ziskom a na strane managementu závisí na schopnosti nájsť alternatívne výrobné prostriedky tak, aby bola zachovaná výroba, obchody a zisky.

Z uvedeného je pochopiteľné, že najväčšiu vyjednávaciu silu majú užko zastúpení zamestnanci (nízka elasticita substitúcie výrobných faktorov). Naopak hrozba stávky nie je tak účinná tam, kde výrobcovia môžu substituovať výrobné vstupy alebo tam, kde im zásoby produktov stačia k uspokojeniu dopytu. Preto sa odbory vždy snažia pokryť celé odvetvie, aby v prípade potreby náhradnej pracovnej sily nemal zamestnávateľ kam siahnuť.

Vysokú vyjednávaciu silu majú zamestnanci v podnikoch, kde je nízky podiel mzdových nákladov na celkových nákladoch firmy (potom je opäť dopytová funkcia po práci málo elastická, tzn. strmá) a zamestnanci v podnikoch vyrábajúcich výrobky s nízkou

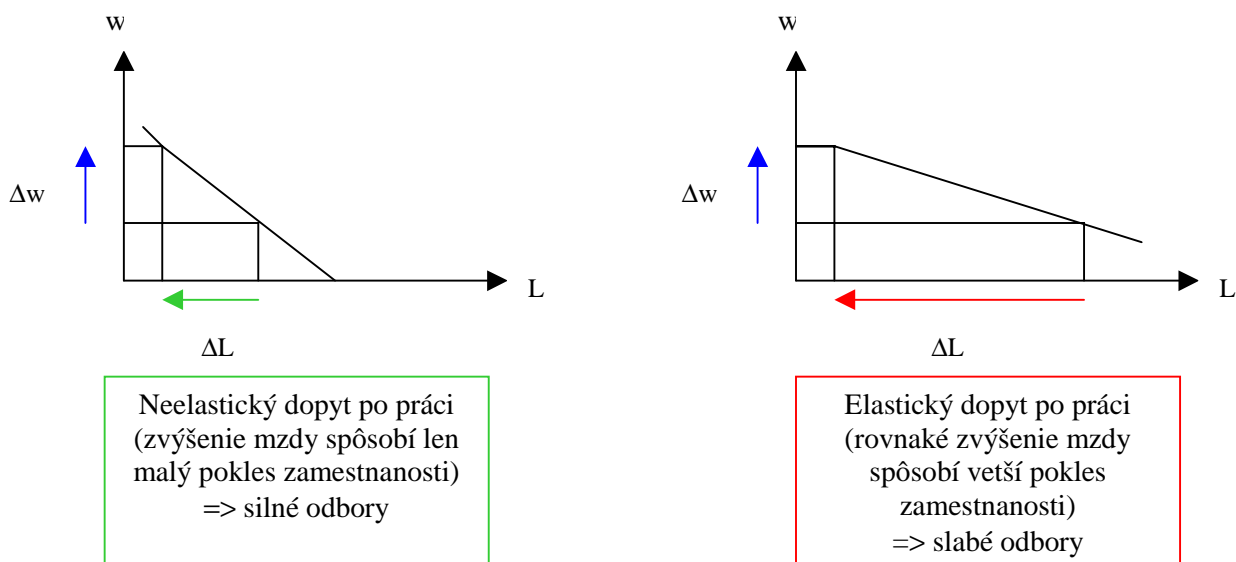
cenovou elasticitou. V takom prípade sa zvýšenie miezd ahko premietne do zvýšenia ceny produktu a zamestnávateľa si tak, aspo iasto ne, udržia svoje zisky. Zvýšenie miezd v kone nom dôsledku odnesie spotrebite .

alej „strike level“ ovplyv uje množstvo fixného kapitálu používaného pri výrobe a jeho obhospodarujúce náklady. Ak tie sú vysoké, spôsobuje stávka zamestnávate ovi ešte vä šie škody. To je vysvetlením, pre o majú napríklad konštruktéri, ktorí môžu do asne drža nákladné konštruk né projekty, tak ve kú vyjednávaciu silu. Naopak firmy, ktoré elia stávke, ktorá by položila aj ostatných konkurentov, nemajú tak ve kú stávkovú averziu, pretože radšej pripustia oneskorenie svojich ziskov, ako ich trvalú stratu v dôsledku vyhovenia požiadavkám zamestnancov (v dôsledku zvýšených pracovných nákladov).

„Strike level“ ovplyv uje tiež miera, do akej môžu, ako zamestnanci, tak zamestnávateľa substituova daný príjem za príjem alternatívny.<sup>2</sup> Aj elasticita ponuky iných výrobných faktorov má vplyv na „strike level“. Pokia je ponuka iných výrobných faktorov cenovo neelastická (prípadne málo elastická), je pre zamestnávate a nákladné investova do iných výrobných faktorov v snahe nahradi nimi stávajúcich zamestnancov, a tak budú odbory schopné zvyšova mzdy bez obavy z poklesu zamestnanosti.

Alfred Marshall formuloval podmienky pre silné odbory následovne: „Tým vyššia sila odborov, ím nižšia elasticita funkcie dopytu po práci, teda ke zvýšenie miezd nespôsobí ve ký pokles zamestnanosti.“ Viz Kochman, Katz, (1988, s.56).

## Obrázok 2. Silné a slabé odbory



<sup>2</sup> i zamestnancovi po as stávky plynie mzda i z iných zamestnaní, úroky z úspor, i zamestnávate ovi plynú príjmy i z iných inností, z úspor. Pokia tomu tak je, potom môžu lepšie eli stávke a môžu v nej dlhšie vytrva .

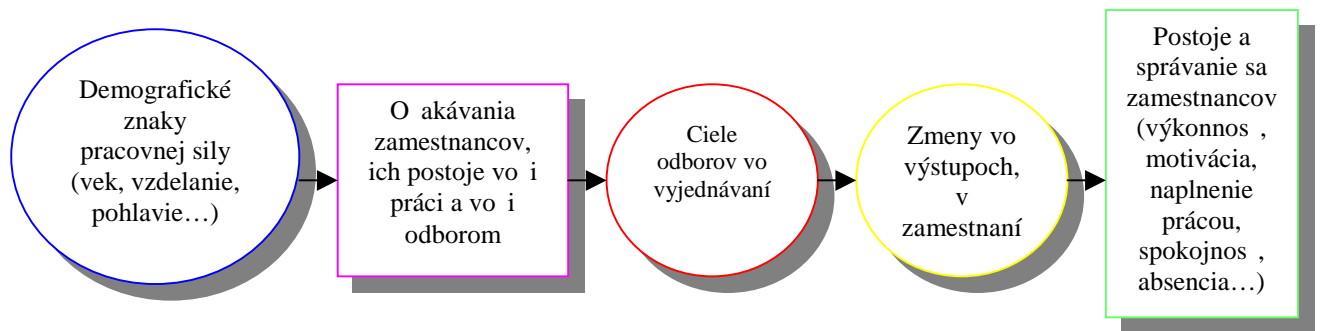
Na možnosti vyjednávania má nezanedbateľný vplyv koncentrácia odvetvia. Pod pojmom koncentrácia odvetvia rozumieme mieru monopolnej sily najväčšieho zamestnávateľa a v odvetví a najväčšie je vyjadrením percent tržieb najväčšieho zamestnávateľa a alebo štyroch najväčších zamestnávateľov na celom odvetví. J. R. Hicks zistil, že sily trhu určujú spodnú a hornú hranicu pre mzdové vyjednanie. Teda čím sú aktívnejší trh, tým menšie rozpätie medzi týmito dvoma hranicami a tým menší priestor pre mzdové vyjednanie, až nakoniec za dokonalej konkurencie sa spodná hranica rovná hornej a teda tu neexistuje priestor pre mzdové vyjednanie. V úvahu pripadá iba jedna jediná mzda, pri ktorej sa trh práce práve vyrovná. Všetci ale vieme, že dokonalá konkurencia je iba fikciou, ktorej nikdy nemôžeme dosiahnuť, a preto určité priestory pre vyjednanie existuje vždy. Naopak, čím je koncentrovanejší trh, tým viac je priestoru pre vyjednanie. Koncentrácia odvetvia teda znamená ekonomický potenciál pre silu odborov.

Za relevantný faktor prostredia vyjednávania je nutné považovať ekonomické okolnosti (napríklad pokiaľ sa o akákoľvek vysoká inflácia, budú odbory presadzovať prudký rast miezd), mieru nezamestnanosti v danej ekonomike (sila odborov rastie s rastúcou zamestnanosťou, pretože tým sa stáva práca relatívne vzácnym statkom a zamestnávateľ tak stráca možnosť substituovať medzi zamestnancami) a vládne politiky (napríklad cenové a mzdové stropy).

Pri skúmaní kontextu verejných politík by sme museli prejsť k dlhodobému uhlu pohľadu, pretože cieľom zákona by síce malo byť vyrovnávanie síly na oboch stranách, ale každý zákon je zároveň odrazom existujúcej distribúcie síly. Čím silnejší partner, tým silnejšou lobistickou skupinou má šancu sa stať a tým pravdepodobnejšie sa do zákona dostanú jeho požiadavky. Zákon ale ovplyvňuje silu strán vyjednávania. Nezabúdajme ale, že štát nie je iba sprostredkovateľom, do procesu vstupuje i ako zamestnávateľ (nemocnice, štátne školy...).

Úlohu demografického kontextu vyjednávania možno najlepšie pochopiť z grafického vyjadrenia.

**Obrázok 3. Demografický kontext**



Prame : Kochman, Katz (1988, s.81)

## 2.2 ŠTRUKTÚRA KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA

Štruktúrou kolektívneho vyjednávania v širšom slova zmysle rozumieme „arénu, v ktorej sa stýkajú, vyjednávajú a riešia problémy zamestnanci a management“. Viz Kochman, Katz (1988, s. 102). Tradičná definícia ju rozumie všetkých zamestnancov a zamestnávateľov zahrnutých alebo zasiahnutých kolektívnou zmluvou. Z toho formálnej štruktúre vyjednávania sa v angličtine hovorí „bargaining unit“<sup>3</sup> a zahrnuje pracovníkov a zamestnávateľov, pre ktorých sú vyjednané dohody právne záväzné. Pod neformálnou štruktúrou rozumieme zamestnancov a zamestnávateľov, na ktorých sa výsledky vyjednávania vzťahujú.

### 2.2.1 FORMÁLNA ŠTRUKTÚRA VYJEDNÁVANIA

„Bargaining unit“ má dve hlavné charakteristiky: 1. rozsah pracovníkov, na ktorých sa zmluva vzťahuje (môže byť úzky, ak sa zmluva vzťahuje iba na úzky okruh zamestnancov, úzku profesnú skupinu, alebo široký, ak sa zmluva vzťahuje na široký okruh zamestnancov z rôznych profesných skupín - tento môže zahŕňať aj všetkých zamestnancov v danej organizácii - od upratovateľov, cez kuchárov, až po administratívnych pracovníkov) a 2. stupeň centralizácie, teda rozsah, na ktorom sa zmluva vzťahuje (buď centralizovaný – to v prípade, ak sa zmluva vzťahuje na viacerých zamestnávateľov, až na celé odvetvie, či aspoň na viacej organizačných zložiek daného podniku, alebo decentralizovaný, ak sa zmluva vzťahuje iba na jedného zamestnávateľa, príp. na jednu organizačnú zložku podniku).

<sup>3</sup> Slovenčina pre neho nemá adekvátny výraz.

Z externého prostredia je možné usudzovať o úspešnosti jednotlivých „bargaining unit“. Napríklad v odvetviach s relatívne elastickým dopytom po práci budú pravdepodobne úspešnejšie centralizované odbory, pretože pokiaľ by tu existovali mzdové rozdiely, plynúce z rôznych kolektívnych zmlúv, zamestnanci s vysokými mzdami by pravdepodobne prišli o prácu.

Na „bargaining unit“ má vplyv aj vláda. Čím viac vláda presadzuje ekonomické a sociálne plánovanie a štátne intervencie, tým viac to posiluje centralizáciu štruktúry vyjednávania. Väčšinou pritom ide o snahu vlády dosiahnuť rovné pracovné podmienky. Týmto spôsobom môžeme označiť aj súčasný návrh novely zákona.<sup>4</sup> Naopak, čím viac vláda podporuje a presadzuje hospodársku súťaž a dereguláciu na trhu produktov, tým väčší tlak na decentralizáciu štruktúry vyjednávania. Pritom pre niektoré firmy môže byť centralizovaná úroveň výhodnejšia. Napríklad malej firme môže vedomie, že stávkou by utrpeli i ostatní konkurenti, pomôcť vysporiadať sa s hrozbou stávky, znížiť tak jej averziu voči riziku stávky a tým zvýšiť jej „bargaining level“ a vyjednávaciu silu. Navyše centralizácia môže byť výhodná i z prostého dôvodu, že centralizácia znamená odstránenie konkurenčného boja medzi odbormi o vyjednanie o najvyšších miezd. Kochman a Katz to vyjadrili slovami: „Štruktúra vyjednávania je dôležitá taktická zbraň, ktorá má svoju rolu v bilancii sily v kolektívnom vyjednaní.“ Viz Kochman, Katz (1988, s.103).

Pozrime sa teda bližšie na možné kombinácie „bargaining unit“.

Úzka decentralizovaná štruktúra je kritikmi často označovaná za brzdu pri adaptácii strán na technologické zmeny. Je pravda, že tento systém má isté negatíva, ni menej práve takéto usporiadanie sa najviac podobá ideálu dokonalej konkurencie a za určitých okolností je práve ono tým najvhodnejším usporiadaním pre ekonomiku. Medzi najväčšie slabé stránky tejto štruktúry patrí zvýšená hrozba stávk (od viacerých odborov) proti tej istej firme. Často sa tiež stáva, že rozhodovací proces vo firme na strane zamestnávateľa je viac centralizovaný, než zasahuje úzka odborová štruktúra. Inými slovami, vyjednanie sa odohráva na inej úrovni, než na akej sa robia strategické manažerské rozhodnutia. To do systému vnáša určité komplikácie. Napríklad, keď nejaká technológia zostarne a prestane sa používať, akajú príslušné odbory dlho na prevzatie (spojenie) s inými, preto sa snažia zastaralú technológiu brániť, odložiť jej vyradenie a nahradenie inou, aby tak neprišli o svoje pôsobisko. Týmto spôsobom odbory môžu spomaliť technologický pokrok.

Naproti týmto slabším má uvedená štruktúra i svoje prednosti. Medzi tie najdôležitejšie patrí fakt, že sa za nej ako odborov, tak i zamestnávateľov potýkajú s menším



množstvom interných konfliktov pri triedení priorít pre vyjednávanie, pretože priority v týchto malých skupinách sú relatívne homogénne. Za najdôležitejšiu prednosť tejto štruktúry môžeme označiť skutočnosť, že zo všetkých štruktúr práve úzka decentralizovaná štruktúra umožňuje najlepšiu kontrolu jednotlivca nad svojim reprezentantom (najlepšie zvládnutý problém princípál – agent) s najvyššou pravdepodobnosťou, že sa vyjednané veličiny budú zhodovať s potrebami jednotlivcov.

Z uvedeného vyplýva, že táto štruktúra je doporučiteľná, pokiaľ je rozhodovací proces vo firme na strane zamestnávateľa a decentralizovaný do viacerých organizačných zložiek. Ak vyššie uvedené nevýhody neprevýšia spomenuté výhody zo zavedenia tohoto usporiadania, je decentralizovaná štruktúra tou najlepšou voľbou.

Vyjednávanie v úzkej centralizovanej štruktúre zahŕňa viacej organizačných zložiek (alebo dokonca viacerých zamestnávateľov), ale týka sa iba úzko špecifikovaných profesných skupín. Takže okrem problému s adaptáciou nových technológií sa tu vynárajú mnohé ďalšie, ktoré spôsobujú, že aj cez silnú schopnosť vyjednať vysoké štandardy pre zamestnancov, je takéto usporiadanie natoľko komplikované, že sa v praxi takmer vôbec nevyužíva. Výnimkou je len letecká doprava v niektorých štátoch.

Široká centralizovaná štruktúra je najkomplexnejšia štruktúra vyjednávania, pretože v nej sa kolektívne zmluvy vzťahujú na široký okruh pracovníkov (profesných skupín), rovnako ako aj na široký okruh zamestnávateľov, niekedy až na celé odvetvie. Za tohoto usporiadania majú odbory najväčšiu šancu vyjednať bezkonkurenčné mzdy. V porovnaní s úzkou decentralizovanou štruktúrou je široká centralizovaná štruktúra vysoko adaptabilná na technologické zmeny a odbory majú najsilnejší vplyv na rozhodovanie. Pre zamestnancov znamená najväčšiu istotu pracovného miesta, pre management lepšiu možnosť dlhodobého plánovania pracovnej sily. Práve táto štruktúra je ideálom, o ktorý sa usilujú aj české odbory, ktoré v nej vidia úrodnú pôdu pre rast svojej sily.

Avšak aj táto štruktúra so sebou prináša určité problémy. Pre svoju maximálnu komplexnosť a pôsobnosť vnáša do systému vyjednávania mnoho často protichodných záujmov. Preto sa takéto usporiadanie vyznačuje častými vnútroorganizačnými spormi. Kriticky vzato, pri tak silných a rozahľých odboroch sa takmer úplne stráca možnosť kontroly jednotlivca nad svojim reprezentantom, ani nehovoriac o strate reálnej šancí rozhodovacie procesy ovplyvňovať. Problém princípál – agent nabere maximálnych rozmerov. Ibaže môžeme označiť takýto systém za ideálny, keď nemáme možnosť porovnať ho so sa vyjednané veličiny zhodujú s potrebami jednotlivcov.

---

<sup>4</sup> Viz kapitola 4.

## 2.2.2 NEFORMÁLNA ŠTRUKTÚRA VYJEDNÁVANIA

Pod pojmom neformálna štruktúra vyjednávania rozumieme neformálny spôsob rozširovania vyjednaných velí ín z jednej štruktúry do druhej, rozširovanie zmlúv od jedného zamestnávate a na ostatných. Svojim spôsobom ide o neformálny substitút centralizovaného vyjednávania zameraného na vyjednávanie bezkonkuren ných miezd.

Rozširovaním záväznosti kontraktov sa stabilizuje konkurencia vo vyjednávaní miezd v rámci priemyslu. Podmienkou pre efektívne fungovanie rozširovania je, aby dané firmy boli približne rovnakej ve kosti, platobnej schopnosti a produktivity. Aj ke v USA zaznamenáva neformálne rozširovanie záväznosti kontraktov miznúci trend, v eskej republike sa práve ono stalo predmetom návrhu novely zákona.<sup>5</sup> Pravdou zostáva, že takýto postup pomáha redukova stávky, pretože jednak udáva štandard akceptability mzdy, a jednak pomáha stanovi normy rovnosti medzi zamestnancami. Avšak pravidlo „všetkého s mierou“ platí i na tomto mieste. Inak<sup>6</sup> sa aj rozširovanie stáva pre ekonomiku škodlivým.

Prílišná centralizovanos , ktorá by bola nutným dôsledkom predimenzovaného rozširovania zmlúv, by potom mohla vies k zvýšenému po tu vnútroorganiza ných konfliktov, k nemožnosti ovplyv ovania rozhodovania jednotlivcami a k strate kolektívnej pracovnoprávnej demokracie, k strate výhod z kolektívneho vyjednávania a z lenstva v odboroch vôbec. Problematické je aj posúdenie, nako ko sa jedná o firmy s približne rovnakými podmienkami. Tým sa vytvára riziko, že zmluva bude rozšírená aj na takého zamestnávate a, ktorého špecifickým podmienkam nebudú vyjednané velí iny odpoveda . Tak môže dôjs k výraznému ohrozeniu existencie podnikate a, a teda aj existencie pracovných miest. Bohužia sa nedá všeobecne poveda , nako ko je rozširovanie záväznosti vyjednaných kontraktov užito né. To závisí na mnohých okolnostiach a špecifikách danej ekonomiky, i odvetvia.

## 2.3 STRATÉGIE ODBOROV A ZAMESTNÁVATEĽOV

Primárnou funkciou odborov je reprezentova záujmy zamestnancov. Odborové centrály pritom riešia mnoho otázok týkajúcich sa reprezenta ných stratégií, aby tak, aspo iasto ne, zbrzdili rozšírený trend poklesu odborovej organizovanosti. Kochman a Katz za

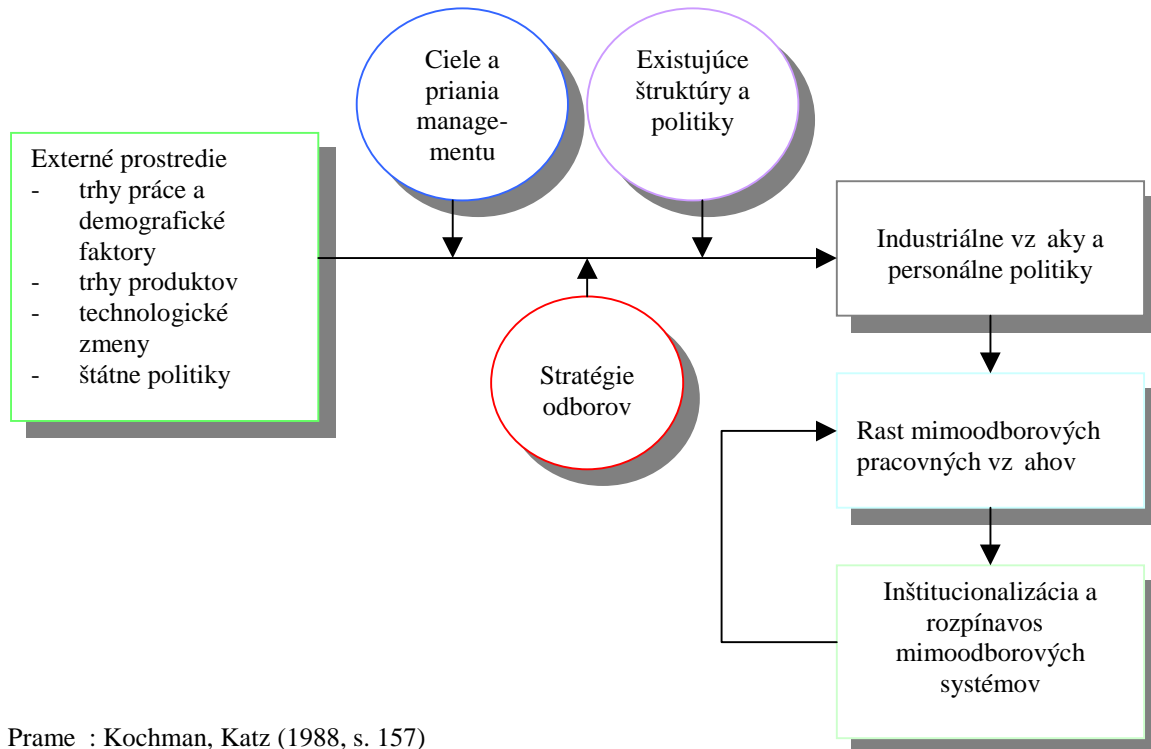
---

<sup>5</sup> Podrobnejšie viz 4. kapitola.

<sup>6</sup> alebo, ak sú vyjednané velí iny v rozpore so záujmami zamestnancov, i managementu

týmto trendom vidia aj zmeny v štruktúre a kompozícii ekonomiky. Obrázok 4 graficky znázorňuje, čo stojí za všeobecným trendom poklesu odborovej organizovanosti.

**Obrázok 4. Model poklesu odborovej organizovanosti**



Prame : Kochman, Katz (1988, s. 157)

Teória hospodárskeho rastu, ktorá hovorí, že odborová organizovanosť rastie v období ekonomického rastu a klesá v recesii, je síce v súlade s empirickými zisteniami, ale nie je schopná vysvetliť dlhodobý trend poklesu odborovej organizovanosti. Teória vychádza z poznania, že s rastúcou ekonomikou rastie miera zisku u zamestnávateľov, s vyššími mierami ekonomického zisku zamestnávateľia čím alej, tým menej intenzívne vzdorujú kolektívnym snahám, presadzovaným svojimi zamestnancami. Tým rastie odborová organizovanosť.

Medzi prirodzené stratégie odborov patria aktivity na podporu zvyšovania produkčných výnosov z členstva v nich v oblastiach širokej verejnosti, rovnako ako aj aktivity podporujúce negatívny názor na stávajúce pracovné podmienky odborovo neorganizovaných zamestnancov. Dôvodom je skutočnosť, že zamestnanci pri zvažovaní vstupu do odborov, uvažujú o medzných výnosoch a nákladoch zamýšľaného vstupu. Motivácia pracovníkov vstúpiť do odborov vyviera z nesplnených očakávaní, z nespokojnosti s pracovným prostredím, pracovnými podmienkami vôbec a z viery, že vstup do odborov môže zmeniť stávajúcu situáciu. Súčasne však musí zamestnanec veriť, že medzné náklady jeho vstupu

neprevýšia medzné výnosy z neho. Nutnou podmienkou k tomu je, aby bol pracovník hlboko nespokojný so stávajúcimi podmienkami svojho pracovného miesta a aby veril, že odbory mu môžu pomôcť v ich zlepšovaní.

Rovnako ako odbory, aj zamestnávateľia riešia otázky týkajúce sa stratégie presadzovania svojich záujmov. Obe strany si ešte pred zahájením vyjednávania, alebo tesne po jeho zahájení, stanovujú nejaké kotvy, limity a obmedzenia o dohodách. Tieto im potom slúžia ako hranice akceptability, ako medze, ktoré sú ešte schopní a ochotní akceptovať, prípadne už pôjdu do stávk.

Ekonomická teória hovorí, že keby neexistovali odbory, stanovili by zamestnávateľia mzdy na najnižšej možnej úrovni nutnej k upútaniu požadovaného množstva zamestnancov. Tá sa u nekvalifikovanej pracovnej sily rovná úrovni na lokálnom trhu práce, teda úrovni v geografickej oblasti, v rámci ktorej sú zamestnanci ochotní dochádzať do práce. Avšak za prítomnosti odborov v tomto okamžiku stanovovanie miezd iba za ňu.

Prítom ako odbory posudzujú dohody, v úvahu berú nielen potenciálne efekty dohôd na reálne mzdy svojich členov, ale aj porovnania so mzdami presadenými u iných zamestnávateľov. K týmto komparáciám pristupujú z politických dôvodov, pretože cieľom odborov je vyjednať bezkonkurenčne vysoké mzdy. Teda aj keď by potenciálne mzdy boli absolútne vysoké, ale v porovnaní s ostatnými mzdami, presadenými odbormi u iných zamestnávateľov, by nijak nevynikali, boli by len ťažko prijateľnými pre dané odbory. Naopak, pokiaľ by potenciálne mzdy síce neboli absolútne vysoké, ale relatívne – v porovnaní s ostatnými – by dosahovali veľké výšky, bol by to pre dané odbory zaujímavý možný výsledok. Takže, ak odbory zvažujú potenciálne výstupy z vyjednávania, hovoria o relatívne dobrých (prijateľných), i relatívne zlých (neprijateľných) veľkostiach, tak sa nikdy nerozhodujú v absolútnom a izolovanom svetle.

## **2.4 PROCES VYJEDNÁVANIA, SLEPÉ ULIČKY, STÁVKY**

Proces vyjednávania si môžeme predstaviť ako kruh s niekoľkými kvalitatívne rozličnými štádiami. V počiatočnom štádiu zastúpené strany prezentujú svoje otváracie návrhy. Odbory prezentujú svoje návrhy, ktoré obsahujú všetky ich požiadavky. Niektoré požiadavky budú dôležité a budú srdcom diskusie v neskorších štádiách, iné sú dôležité, ale môže sa od nich upustiť na poslednú chvíľu. Niektoré môžu byť preložené do viacerých špecifických požiadaviek v neskorších štádiách, alebo iné môžu mať nízku prioritu a bude

od nich upustené, keď vyjednávanie pokročí do serióznych etáp, v ktorých sa už robia rozhodnutia. Ale aj keď sa o jednotlivých požiadavkách vie, že majú len nízku prioritu, a že ich naplnenie nie je pre odbory nijak dôležité, určite sa i ony stanú súčasťou úvodnej prezentácie. Prezentácia všetkých požiadaviek má niekoľko dôvodov. Umožňuje odborovým špičkám udržať si priazeň rôznych záujmových skupín vďaka tomu, že aspoň spomenú ich návrhy. Je vcelku jednoduché zahrnúť do požiadaviek aj niektoré nerealistické návrhy a potom zamestnávateľovi umožniť ich zamietnutie pri vyjednávaní, než aby to vyzeralo, že sa hneď vyškrtli požiadavky niektorých záujmových skupín. Prezentácia dlhého listu požiadaviek navyše kamufluje skutočné priority odborov a ich hranice akceptability.

Reakcie managementu sa líšia. Niekedy hneď predloží svoje protinávrhy, inokedy iba s úbitnou odpoveďou v budúcich vyjednávacích etapách. I management sa snaží skryť svoje hranice akceptability. V prvých etapách vystupujú hovorcovia strán veľmi ostro a často i emocionálne, jednak aby splnili svoje prezentatívne povinnosti a jednak aby tým predurčili, ako vážne bude vnímať ich oponent dané požiadavky a hrozbu stávkovej.

Ďalšie štádiá obsahujú serióznejšie zváženie jednotlivých návrhov a hľadanie rámcového riešenia v rozchádzajúcich sa návrhoch. Zásadné pritom sú odhady o prioritách protivníka, odhad pravdepodobnosti, že zmluva môže byť podpísaná bez použitia stávkovej, či výluky. Reprezentanti sa snažia naznačiť protivníkovi, v ktorých otázkach budú neskôr ochotní robiť kompromisy.

S postupom času, s blížiacim sa termínom podpisu, či stávkovej, sa proces značne urýchľuje a „zhusťuje“. V posledných štádiách sú bežné diskusie za zatvorenými dverami. Vyjednávanie pred oči verejnosti je iba formálna súčasť celého procesu. To reprezentantom umožňuje uniknúť pred „efektom publika“, tzn. lídrom to umožňuje zachovať si tvár pred voličmi. Za zatvorenými dverami dochádza k hlbšiemu vysvetleniu a objasneniu potrieb každej zo strán. V týchto štádiách už nejde o naznačovanie možných kompromisov, ale zúžastnené strany sa musia snažiť o ich detailné vyšetrenie.

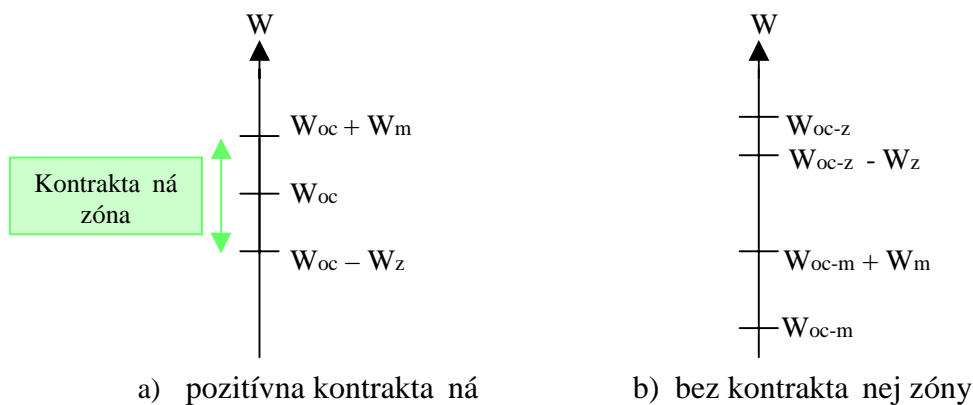
Pred dátumom podpisu sa každá zo strán pokúša presvedčiť druhú o serióznosti svojich hrozieb a prinútiť druhú stranu zmeniť hranice prijateľnosti, aby sa predišlo stávke. Zároveň sa každá zo strán pokúša odhadnúť skutočné hranice akceptability svojho protivníka. V týchto stupňoch sa procesu účasť málo hlavných vyjednávatelov. Aj keby tí súhlasili so spôsobom, akým by dohody mohlo byť dosiahnuté, dohoda ešte nie je „vo vrecku“ a to pre neschopnosť „predať“ také ujednanie svojim voličom. K stávke nemusí dochádzať iba tam, kde neexistuje priestor pre kompromisy, ale aj tam, kde sa tento priestor počas vyjednávania nepodarilo odhaliť.

Tlak na uzatvorenie zmluvy je najvä ší v kone ných štádiách. Každá strana sa teraz usiluje presved i samú seba, i rozumie vzájomnej pozícii a prinúti súpera k opätovnému zváženiu hraníc prijate nosti na základe nákladov potenciálnej stávky. Tu vyjednávacía sila spolu s hrozbou stávky zohráva najdôležitejšiu úlohu. Tu sa musia vyjednáva i rozhodnú , nako ko by mali modifikova svoje hranice prijate nosti, aby sa dosiahlo dohody. A práve tu zohráva hrozba stávky (jedinú) pozitívnu ro u. Núti zú astnené strany robi kompromisy, ku ktorým by bez nej nikdy nedošlo.

Je ce kom bežné, že ani potenciálne náklady stávky neprinúti vyjednáva ov prehodnoti svoje hranice akceptability a všeobecne prijate ný kompromis sa nepodarí nájs . V takom prípade odbory siahajú po krajnom spôsobe riešenia sporu, po stávke.

Stávkovou aktivitou, tým, pre o k stávkam vôbec dochádza sa vo svojom modele zaoberal i J.R.Hicks. Hicksov model stávok predkladá, že strany jedajú iba o mzdách. Predpokladá sa, že vyjednáva i majú predstavu o tom, s ím až by súhlasili, pokia by došlo k stávke. Nech obidve strany predpokladajú rovnaký výstup oh adne mzdy v prípade, že by došlo k stávke ( $W_{oc}$ ). Stávkou by obe strany utrpeli nejaké újmy. Zamestnancom by ušli mzdy ( $W_z$ ), managementu zisk ( $W_m$ ). Preto by obaja partneri mali by ochotní pristúpi na takú výšku mzdy, ktorú by preferovali pred výstupom zo stávky. Zamestnanci by mali preferova akuko vek mzdu  $W$ , vyššiu než  $(W_{oc} - W_z)$ , pretože mzda  $(W_{oc} - W_z)$  je úrove odpovedajúca výstupu zo stávky s prihliadnutím na náklady stávky (ušlá mzda). Mamagent by zas mal preferova akuko vek mzdu  $W$ , nižšiu než  $(W_{oc} + W_m)$ , kde  $(W_{oc} + W_m)$  ozna uje mzdu odpovedajúcu výstupu zo stávky so zapo ítaním nákladov stávky (ušlého zisku). Graficky túto situáciu znázor uje obrázok 5a.

**Obrázok 5. Hicksov model stávok**



Prame : Kochman, Katz (1988, s. 236)

Ako vidíme, v prípade a) existuje kladný potenciálny prínos z kompromisov na oboch stranách. Pretože zamestnávateľ preferuje všetky mzdy  $W$ , nižšie než  $(W_{oc} + W_m)$ , zamestnanci zas všetky mzdy  $W$ , vyššie než  $(W_{oc} - W_z)$ , a platí, že  $(W_{oc} + W_m) > (W_{oc} - W_z)$ , existuje tu možný prínos z vyjednávania. Tento priestor, odrážajúci mzdy preferované oboma stranami pred mzdovým výstupom zo stávky, nazývame kontraktná zóna a v prípade a) sa rovná intervalu  $(W_{oc} - W_z ; W_{oc} + W_m)$ .

Z hľadiska vyjednávania sú na tom horšie strany v situácii b). Zamestnanci očakávajú mzdu  $W_{oc-z}$  ako výstup zo stávky. Management očakáva  $W_{oc-m}$  ako mzdu odpovedajúcu výstupu zo stávky.  $W_{oc-z}$  sa ale nerovná  $W_{oc-m}$ . Zamestnávateľia a management majú každý iné očakávania o stávkových výstupoch. Management očakáva veľa nízku mzdu, zamestnanci naopak mzdu vysokú. V takomto prípade neexistuje kontraktná zóna, aj napriek tomu, že obe strany poítajú s nákladmi stávky. Management očakáva natoľko nízku a zamestnanci natoľko vysokú mzdu, že aj po zohľadnení nákladov stávky zostávajú zamestnávateľia očakávania nižšie, než očakávania pracovníkov:

$(W_{oc-m} + W_m) < (W_{oc-z} - W_z)$ . To znamená slepú ulicu pre vyjednanie a podľa Hicksa sa za ňu pripravovať stávka.

Kontraktná zóna existuje vždy, pokiaľ sú očakávané výstupy oboch strán zhodné. Jediná možnosť neexistencie kontraktnej zóny je situácia, keď partneri majú veľa odlišné očakávania o výstupe. Aby mali strany divergentné očakávania, musí mať jedna z nich, alebo hne obe, chybné kalkulácie vo svojich odhadoch. Ak partneri správne kalkulujú, nie je možné, aby došlo k stávke. Hicksov záver teda znie: stávky sa vyskytujú iba za prítomnosti miskalkulácií. To, bohužiaď, empiria nepotvrdila. V skutočnosti sa stávky vyskytujú aj tam, kde existuje kontraktná zóna. Navyše, počas vyjednávania je v záujme každej zo strán zmeniť očakávania druhej strany o výstupe zo stávky. Management sa bude snažiť presvedčiť zamestnancov, že potenciálnym výstupom stávky je veľa nízka mzda a naopak zamestnanci sa budú pokúšať presvedčiť management o opak. Tým strany riskujú, že môžu skončiť až pri blafovaní, vyhrážaní, čo spôsobuje miskalkulácie a zvyšuje pravdepodobnosť stávky.

Empirické výsledky testov hypotéz ukazujú, že čím decentralizovanejší je systém vyjednávania, tým častejšie dochádza k riešeniu sporov stávkou. Čím väčšie je percento odborovo organizovaných v populácii, tým sú častejšie stávky a čím viac je odborová organizácia integrovaná do spoločnosti, ktorou je chápaná ako riadny partner v ekonomickom rozhodovaní a plánovaní, tým nižšia je stávková aktivita danej zeme. Kerr a Siegel si všimli, že stávková aktivita je vyššia v niektorých odvetviach, ako napríklad baníctvo. Pretože baníctvo je vzdialené od hlavných populačných centier a vyžaduje hrubú fyzickú prácu, baníci

sú menej integrovaní do spoločnosti a svoju frustráciu a izoláciu prejavujú prostou organizáciou stávk. Na tomto príklade je vidieť, že sociálna a geografická izolácia je faktorom, ktorý vedie k miscalculáciám.

ale štúdie poukazujú na skutočnosť, že stávky sú častejšie v odvetviach s nižšou mierou nezamestnanosti. Tento záver je v súlade i s široko akceptovanou teóriou, podľa ktorej vyjednávací sila odborov rastie s klesajúcou nezamestnanosťou v danom odvetví. So znižujúcou sa zásobou nezamestnaných klesá riziková averzia odborov, ktoré si uvedomujú, že zamestnávateľ by v prípade potreby nemal kam siahnuť po náhradnej pracovnej sile, keď pred bránou svojho závodu nemá zástup právechtivých nezamestnaných, a preto odbory aj tvrdšie presadzujú svoje mzdové požiadavky a pokiaľ na ne zamestnávateľia nepristupujú, organizujú ambiciózne odbory stávky.

Stávková aktivita podľa empirických testov rastie i s rastúcim podielom mužov na odborovo organizovanej populácii. To vypovedá o menšej rizikovej averzii mužov. Pravdepodobnosť stávky rastie aj so zvyšujúcou sa veľkosťou podniku (asi do 750 zamestnancov a potom začína klesať).

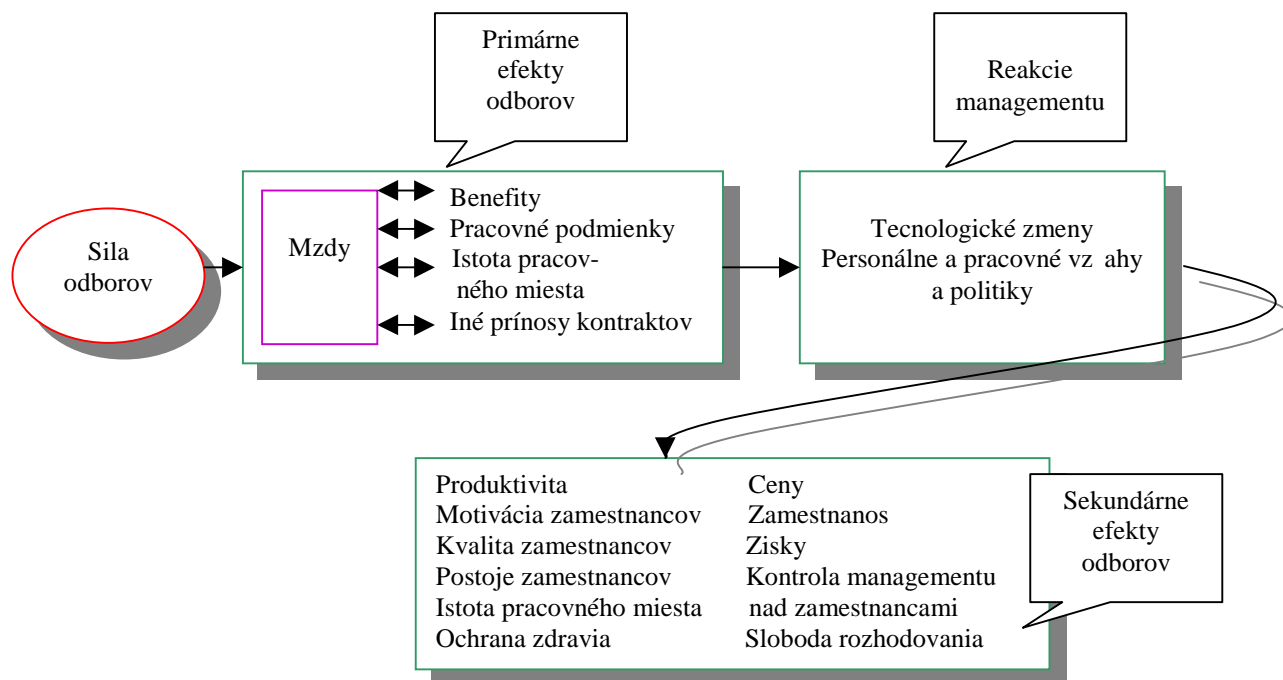
A snáň nie je pre vyjednávača tak frustrujúca, ako vedomie, že strana je súčasťou tzv. povrchného vyjednávania, teda že oproti sebe má reprezentanta, ktorý postráda autoritu potrebnú k patričným rozhodnutiam a dohodám. Protivník na to bude reagovať prípravou stávky alebo inej formy nátlaku, aby prinútil skutočnú autoritu usadnúť k vyjednávacímu stolu, alebo aby si tak vynútil nejaké rozhodnutie. Neadekvátne rozhodovacie právomoci zvyšujú pravdepodobnosť stávky alebo výluky. Tento faktor je významným zdrojom stávky hlavne vo verejnom sektore a v centralizovaných firmách, ktoré vyjednávajú v decentralizovaných štruktúrach.

## **2.5 VÝSTUPY A DOPADY KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA**

Proces vyjednávania má svoj odraz nielen v podobe vyjednaných miezd a nemzdových benefitov, ale ovplyvňuje celú škálu podnikových stratégií a následných reakcií zamestnancov tak, ako to znázorňuje obrázok 6.



**Obrázok 6. Sekvenčný model odborových efektov**



Prame : Kochman, Katz (1988, s. 330)

Výsledkom kolektívneho vyjednávania často býva rast jednotkových pracovných nákladov ako priameho dôsledku zvýšenia miezd. Čím viac sa odborovým zväzom darí zvyšovať mzdy, tým vyššie musia byť aj nemzdové benefity. Tie sú normálnymi statkami, teda ako pracovníkom rastú mzdy, požadujú aj viac nemzdových benefitov. Pre zamestnávateľov majú zamestnanecké benefity (napríklad zdravotná starostlivosť) tú pozitívnu vlastnosť, že sú nákladovou položkou, teda znižujú základ zamestnávateľov a alej už pracovníkom nie sú zdanované.

Pod pojmom reakcia managementu rozumieme spôsob, akým management reaguje na tieto zmeny alebo ako zamestnávateľ nahradí (ak vôbec nahradí) potenciálne straty produktivity spojené s odborovo vyjednanými zvýšeniami v mzdách, benefitoch a pracovných podmienkach.

V zásade na otázku reakcie managementu existujú dve odpovede. Tá prvá, vychádzajúca z neoklasickej ekonómie a hovorí, že zvýšenie jednotkových mzdových nákladov ústí v kombináciu nasledujúcich možností: zníženie objemu výroby a zamestnanosti, zvýšenie cien produktov, nahradenie práce kapitálom. Všetky tieto opatrenia smerujú k návratu medzného produktu práce späť do equilibria. Podmienkou však je, že systém bol

pred zmenou v equilibriu, tzn. že zamestnávateľ vyrábala maximálne efektívne a medzný príjem z produktu práce sa rovnal medzným nákladom práce.

Druhá odpoveď je založená na „hypotéze šokového efektu“ a hovorí, že prítomnosť odborov, alebo vyjednanie nového kontraktu prinúti manažerov hľadať efektívnejšie spôsoby riadenia firmy. Navyše zvýšenie miezd a zlepšenie podmienok zamestnanosti môžu mať vyraňujúci efekt na iné personálne náklady a tým môžu znížiť tlak na rast jednotkových mzdových nákladov. Napríklad zvýšenie miezd môže viesť k upútaniu lepších zamestnancov, pracovníci budú viac motivovaní pracovať, čo nakoniec povedie k návratu jednotkových pracovných nákladov na pôvodnú úroveň. Alebo môže zamestnávateľ vyžadovať lepšie dohody a plánovanie pracovných síl, zvýšenie počtu personalistov a špecialistov na pracovné vzťahy. Kľúčové pre platnosť tohoto tvrdenia ale je, aby firma nebola pred unionizáciou v najefektívnejšom bode výroby.

V praxi sa však väčšinou nestretávame ani s jednou z týchto hypotéz v ich istej podobe, ale s akousi ich kombináciou, viac, či menej podobnou jednej, či druhej teórii.

Na tomto mieste je nutné zdôrazniť, že nehovoríme len o odborovo organizovaných zamestnancoch a firmách, v ktorých priamo pôsobia odbory, ale často až o celých odvetviach ekonomiky. Čím väčšiu silu príslušné odbory majú, tým viac budú mzdy odborovo organizovaných pracovníkov ovplyvňovať mzdy neorganizovaných na podobnom pracovnom mieste. To je logickým dôsledkom konkurenčného boja firiem o kvalitnú pracovnú silu. Nie je možné, aby v dvoch identických, vedľa seba postavených podnikoch, kde odbory pôsobia len v jednom z nich, na dvoch rovnakých pracovných miestach, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia žiadne odbory vyplácal polovičné mzdy a pritom sa mu podarilo upútať a udržať si kvalitnejšiu pracovnú silu. Samozrejme, že takí pracovníci by prešli do firmy s aktívnymi odbormi a na horšie platených miestach by zostali len tí, ktorým by sa so svojou produktivitou nepodarilo zamestnať u druhého zamestnávateľa.

### 3 Hlavné typy kolektívneho vyjednávania v Európe

V celej Európe sa stretávame s dvoma hlavnými a celou škálou zmiešaných typov kolektívneho vyjednávania. Ide o regulovaný systém, niekedy tiež nazývaný ako systém sociálneho partnerstva a deregulovaný systém, tzv. systém neokonzervatívny.

Základný rozdiel spočíva v inštitucionálnej štruktúre a právach odborov. Zatiaľ čo systém sociálneho partnerstva stavia na vzájomnej spolupráci silných záujmových skupín, v neokonzervatívnom systéme dochádza k rozbitiu odborového monopolu, k výraznému obmedzeniu formálnych i neformálnych práv odborov, k posilovaniu súťaživosti i medzi odbormi a zväzmi zamestnávateľov.

Avšak za najdôležitejší rozlišovací znak môžeme považovať stupeň záväznosti vyjednaných velíín. V regulovanom systéme ide o maximálnu záväznosť vo vyššom lánku vyjednaných velíín pre lánky podriadené. Naproti tomu, v deregulovanom systéme je záväznosť kolektívne vyjednaných noriem nižšia a hlavným znakom vyjednávania je jeho individuálny charakter. Poďme sa teda bližšie pozrieť na kladné, ale aj záporné stránky oboch typov zamestnaneckej participácie.

#### 3.1 Vnútropodniková úroveň

Vnútropodniková úroveň je najnižšou úrovňou kolektívneho vyjednávania. Jedná sa v nej o účasť reprezentantov pracovníkov<sup>1</sup> na spoluvytváraní a spoluovplyvňovaní bezprostredných pracovných podmienok v príslušnej vetvi podniku. Nie je o nič menej dôležitá ako úroveň podniková a nadpodniková, pretože práve od usporiadania na tejto úrovni závisí, nakoľko budú vyjednané velíiny v súlade so záujmami jednotlivých pracovníkov. Práve tu sa jednotlivcom otvára možnosť, i nemožnosť kontroly svojich reprezentantov.

V tabuľke 1 si ukážeme faktory ovplyvňujúce vzťahy na vnútropodnikovej úrovni, zároveň teda determinanty vzniku konfliktov na tejto úrovni. Ako vidíme, sú veľmi podobné tým, ktoré ovplyvňujú stávkovú aktivitu počas vyjednávania. Táto podobnosť nie je vôbec náhodná. Najnižšia úroveň kolektívneho vyjednávania sa neodohráva izolovane od udalostí, ktoré prebiehajú počas negociačného procesu na vyššom stupni. Správanie sa a postoje strán počas vyjednávania sú odrazom vzájomných vzťahov počas platnosti dohody a naopak.

**Tabuľka 1. Faktory ovplyvňujúce vznik konfliktov na vnútro podnikovej úrovni**

Enviromentálne faktory :	Technológia, technologické zmeny Ekonomické zmeny
Manažerské organizačné faktory :	Stratégia podnikania Centralizácia a formalizácia Aplikované pravidlá a konzistentnosť pri ich aplikácii Spôsob dohadu
Odborové organizačné faktory :	Sila pracovnej skupiny Pracovníkove postoje a jeho výkonnosť Zamestnancove atribúty
Klíma postojov :	Miera vzájomnej dôvery
História vyjednávania	

Prameň : Kochman, Katz (1988, s. 301)

Empirické analýzy ukazujú, že obdobia zmien technológie<sup>2</sup> sú spojené s vyššou mierou vnútroorganizačných konfliktov. To je výsledok konzistentný s tvrdením, že čím vyššia miera technologických zmien, tým vyššia miera vnútro podnikových konfliktov. Zmeny technológie totiž vždy šlinou so sebou prinášajú nové výrobné procesy, čo v konečnom dôsledku pre zamestnancov znamená povinné rekvalifikácie alebo dokonca prepúšťanie.

Rovnako platí, že čím vyššia centralizovanosť manažerského rozhodovania, tým častejšie konflikty, pretože tým väčšie je záťaž k úlohy rozhodnutí od jednotlivých pracovníkov, ktorí svoju frustráciu z neschopnosti ovplyvňovať rozhodovacie procesy dávajú najavo vzburami. K pokojnej situácii na tejto úrovni neprispieva ani nekonzistentnosť presadzovania manažerských politík. Dôvodom sú opätovné zmeny sú spojené a ich všeobecná neobľúbenosť u zamestnancov.

Podobný únik má strategické zaradenie pracovnej skupiny v procese výroby. Čím strategickejšie je postavenie pracovnej skupiny, tým vyššia je jej vyjednávací sila. Obaja – zamestnanci aj management – si veľmi dobre uvedomujú, akú dôležitú úlohu daní pracovníci v procese výroby zohrávajú, ako veľmi sú pre hladký chod firmy dôležití. Čím je vyššia vyjednávací sila, tým sú častejšie interné spory, pretože tým častejšie sa pracovníci chcú a môžu podieľať na vyjednávaní na tejto úrovni, na tzv. zlomkovom vyjednávaní. Toto vyjednávanie zamestnancov so svojim priamym dohadom je charakteristické neformálnou

<sup>1</sup> Nemusí pritom ísť vždy iba o odbory.

<sup>2</sup> Technológia je enviromentálny faktor.

podobou, cie om modifikova alebo dokonca ignorova záväzky vyplývajúce z dohody, ktoré zamestnancom nie sú po vôli.

o sa týka klímy postojov, platí, že ím viac vnútroorganiza ných konfliktov, tým nižší stupe vzájomnej dôvery. Vä ší stupe nedôvery si vvažuje formálnejšie vyjednávacie procesy.

Pokia budeme hovori o regulovanom systéme, stretávame sa s dvomi typmi inštitúcií na najnižšej úrovni. V Nemecku, Rakúsku a Holandsku v podnikoch s viac než piatimi pracovníkmi na najnižšej úrovni reprezentujú záujmy zamestnancov rady závodov. V radách závodov majú svoje zastúpenie výlu ne len zamestnanci. lenovia rady sú pracovníkmi volení v priamych, tajných vo bách a to na dobu štyroch rokov. Právna úprava pomerne presne stanovuje podmienky zastúpenia v podnikovej rade<sup>3</sup>. Takáto rada je právnickou osobou a je partnerom managementu pri vedení podniku. Má právo jedna so zamestnávate om a uzatvára s ním podnikové dohody. A o je dôležité, ide o inštitúciu nezávislú na odboroch, ide teda o autentickú pracovnú reprezentáciu a nie o pred Źenú ruku odborových centrál. Takéto zastúpenie zamestnancov predstavuje dobrú kontinuitu medzi záujmami jednotlivých pracovníkov a ich reprezentantov a umož Źuje i dostato nú spätnú kontrolu svojich reprezentantov. I jednotliví pracovníci sú prostredníctvom rady schopní podie a sa na spoluvytváraní a spoluovplyv ovaní svojich pracovných podmienok a iasto ne sú schopní spolurozhodova aj o dlhodobom smerovaní podniku. Navyac, pokia by sme za kritérium efektívneho zastúpenia zamestnancov ozna ili stávkovú aktivitu, s tým, že ím menej prestávkovaných dní, tým kvalitnejší systém, dospeli by sme k poznaniu, že spomedzi všetkých možných spôsobov zastúpenia zamestnancov na najnižšej úrovni, je práve zastúpenie prostredníctvom rady závodov tým najefektívnejším. Viz tabu ka 2.

**Tabuľka 2. Priemerný počet prestávkovaných dní na 1000 pracovníkov v období rokov 1980 – 1988**

Štát	Počet prestávkovaných dní
Grécko	754
Španielsko	733
Taliansko	666
Ve ká Británia	357
Nemecko	31
Rakúsko	3

Zdroj: Flek (1992, s. 90)

<sup>3</sup> Po et lenov rady závisí na po te zamestnancov. Manuálni a nemanuálni pracovníci v nej musia by zastúpení proporcionálne pod a svojho po tu na pracovisku.

Z tabu ky vidíme, že za tohoto usporiadania spolurozhodovacích práv na vnútro podnikovej úrovni je regulovaný systém vyjednávania efektívnejší v potla ovaní stávk než systém deregulovaný.<sup>4</sup>

Druhý typ reprezentácie zamestnancov na vnútro podnikovej úrovni v regulovanom systéme predstavuje zastúpenie pomocou odborových delegátov. Vo vä šine odvetví majú odbory na pracovisku ustanovený výbor dôverníkov. Ten zastupuje priamo odborové záujmy. Zodpovedá sa svojej odborovej organizácii, dbá o záujmy odborárov na pracovisku a podporuje podnikovú radu, s ktorou úzko spolupracuje, v jej innosti. Odboroví delegáti zohrávajú dôležitú úlohu pri formulovaní s ažností a pri stávkových aktivitách. Nemôžu však uzatvára kolektívne zmluvy. Toto právo je vyhradené iba odborom pôsobiacim na odvetvovej úrovni. Tým ale odbory nadobúdajú dvoje práva: vyjednávajú ako tripartitný partner zamestnávate ov pri mzdovom vyjednaní a zároveň majú i isté spolurozhodujúce práva na vnútro podnikovej úrovni.

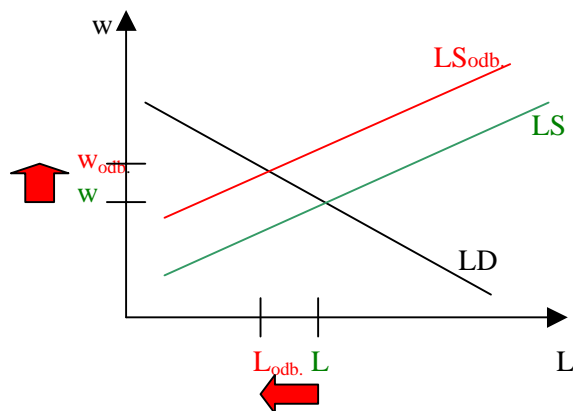
Avšak, aj ke spolurozhodovanie na vnútro podnikovej úrovni funguje uspokojivo v aka vyššie uvedeným inštitúciám, pokia neexistuje náväznos na vyššie úrovne spolurozhodovania, táto funk nos nie je zárukou konsenzu záujmových skupín a zárukou zainteresovanosti pracovníkov na dlhodobých plánoch firmy. Ale práve táto náväznos je podstatou systému sociálneho partnerstva. Teda v systémoch, kde táto náväznos neexistuje, nemožno hovori o sociálnom partnerstve a nemožno o akáva , že sa budú prejavova jeho prínosy v podobe sociálneho pokoja.

V porovnaní s tým, javí sa deregulovaný systém ako flexibilnejší. Flexibilnejšia pritom má by práve ponuka práce (zamestnanci), ktorá sa musí snaži sta sa prí ažlivejšou pre dopyt po práci (zamestnávate lia), pretože existuje previs ponuky jednoduchej práce nad jej dopytom. A najjednoduchší spôsob, akým sa ponuka práce môže sta prí ažlivejšou pre jej dopyt, je cena ponúkanej práce. Neokonzervatívny prístup vychádza z poznania, že silné odbory spôsobujú nerovnováhu na trhu práce, tým, že posúvajú krivku ponuky práce do ava hore, ako to znázor uje obrázok 7.

---

<sup>4</sup> V Belgicku a Francúzku na vnútro podnikovej úrovni jedajú zmiešané zastúpenia pracovníkov a zamestnávate ov. Tie sú vytvárané na základe paritného princípu. Taliansko je zvláštnym prípadom regulovaného systému, kde sa odbory tešia rozsiahlym právam.

**Obrázok 7. Vplyv odborov na ponuku práce**



Obrázok 7 znázorňuje dopad silných odborov na ponuku práce. Silné odbory presadzujú na každej úrovni zamestnanosti vyššiu mzdu, čo spôsobuje posun krivky ponuky práce doľava. Tým ale odbory presadzujú vyššiu mzdu, než aká by vyisovala trhy. Zamestnávateľia na to reagujú znížením zamestnanosti. Výsledná rovnováha sa od rovnováhy za dokonalej konkurencie odlišuje tým, že k nej dochádza pri nižšej úrovni zamestnanosti ( $L_{odb}$ ) a vyšších mzdách ( $w_{odb}$ ). Tak sa spoločnosť delí na insideri (zamestnanci, ktorí si aj po vyjednaní vyšších miezd udržia svoje pracovné miesta, alebo, ktorým sa podarí nájsť si nové pracovné miesta), pre ktorých je táto zmena prínosná a outsideri, pre ktorých je naopak škodlivá (prídu pri nej o prácu, alebo sa im zmenšuje pravdepodobnosť obsadenia na nejaké pracovné miesto, pretože vyjednané mzdy sú tarifne záväzné a nie je teda pre nich možné nechať sa zamestnať za iné – nižšie mzdy).

Neokonzervatívny prístup túto záväznosť odstraňuje a vnáša do systému možnosť voľby individuálnych pracovných podmienok, slobodu rozhodnutia jednotlivca. V zásade by sa malo jednať o snahu priblížiť sa podmienkam dokonalej konkurencie. Výsledná zamestnanosť by sa mala zvýšiť, čím by sa mal odstrániť prebytok ponuky práce nad jej dopytom.<sup>5</sup>

Typickým príkladom štátu zastávajúceho neokonzervatívny prístup ku kolektívnemu vyjednávaniu je Veľká Británia. Tu pracovníkov zastupujú závodní dôverníci, čo sú vyslanci príslušných odborov. Ich možnosti zastupovať a jednať v mene odborových členov sú do značnej miery závislé na tom, či zamestnávateľ uzná odborovú organizáciu (odborové organizácie) za stranu kolektívneho vyjednávania. Ak ju zamestnávateľ odmietne uznať, nedá sa proti jeho rozhodnutiu odvolať, ani keby bola väčšina zamestnancov odborovo

<sup>5</sup> Dochádza k tomu, samozrejme, pri nižších mzdách.

organizovaná. Na tomto mieste si môžeme dokonale predstaviť, v čom spočíva podstata deregulovaného systému. Ide o maximálnu slobodu vôle, o slobodu rozhodovať sám za seba a o minimálne reštriktívne nariadenia a obmedzenia. Väčšina zamestnávateľov však odbory uznáva, takže obavy, že by zo strany zamestnávateľov dochádzalo k zneužívaniu ich práva odmietnutia odborov, ako partnera kolektívneho vyjednávania, nie sú opodstatnené. Zákon nestanovuje ani práva a povinnosti závodných dôverníkov. Všetko závisí na dohode so zamestnávateľom, a v praxi existujú podstatné rozdiely medzi jednotlivými pracoviskami. Na dohode závisí dokonca aj to, či dôverníci budú spolupracovať so zamestnávateľom, alebo budú iba informovaní, či konzultovaní.

V Británii neexistujú podnikové rady kontinentálneho typu. Miesto toho tu existujú rôzne ujednania o konzultáciách na pracovisku buď na základe dohody alebo z iniciatívy podnikového vedenia. A to ako na pracoviskách, kde odbory boli uznané, tak i tam, kde uznané neboli. Liberálny prístup ku kolektívnym pracovnoprávnym vzťahom je v Británii jednoducho všadeprítomný.

### **3.2 PODNIKOVÁ ÚROVEŇ**

Pokiaľ hovoríme o podnikovej úrovni spolupráce pracovníkov, máme tým na mysli preniknutie zástupcov zamestnancov do vrcholných orgánov kapitálových spoločností, teda preniknutie do tých sfér podnikateľských aktivít, kde sa robia vrcholné podnikateľské rozhodnutia.<sup>6</sup> A práve takéto rozhodnutia sú v kompetencii valnej hromady, kontrolnej rady a predstavenstva.

Valná hromada sa v systéme sociálneho partnerstva na spoluprácu takmer nepodíela. Účasť na nej a suverenita rozhodovať plynú akcionárom z držby akcií, teda z ich vlastníckeho podielu. Jediná možnosť pre pracovníkov, ako preniknú do týchto sfér rozhodovania, je držba zamestnaneckých akcií. To už je ale iný kanál zamestnaneckej participácie, než akým je práve popisované spoluprácovanie. V kompetencii valnej hromady je okrem iného aj voľba jednej polovice členov kontrolnej rady.

Kontrolná rada - významný kontrolný, schvaľovací a iniciatívny orgán - už prináša isté rozhodovacie právomoci aj zamestnancom. V systéme sociálneho partnerstva je zložená ako zo zástupcov akcionárov, tak zo zástupcov zamestnancov. Pritom časť miest pripadajúcich zástupcom zamestnancov je obvykle postúpená delegátom príslušných odborov. Medzi jednu

---

<sup>6</sup> Nejde pritom o držbu zamestnaneckých akcií.



z najdôležitejších kompetencií kontrolnej rady patrí vo ba predstavenstva spoločnosti. K zvoleniu každého člena predstavenstva je potrebný súhlas najmenej dvoch tretín všetkých hlasov v kontrolnej rade. To znamená, že pokiaľ majú zástupcovia zamestnancov v kontrolnej rade jednu polovicu všetkých kresiel, majú v podstate právo veta na ktoréhokoľvek kandidáta do predstavenstva.

Samozrejme, samotná existencia týchto inštitúcií nie je automaticky zárukou bezproblémového fungovania systému sociálneho partnerstva a zárukou konsenzu záujmových skupín, avšak bez spomínaných mechanizmov a inštitúcií nemožno očakávať plody sociálneho partnerstva v podobe konsenzu záujmových skupín a sociálneho pokoja. Diskutabilné dokonca je i to, či by sa v takom prípade vôbec dalo hovoriť o systéme sociálneho partnerstva ako takej. Pravdepodobne by také pomenovanie nebolo správne.

### **3.3 ODVETVOVÁ ÚROVEŇ**

Pod pojmom odvetvová úroveň vyjednávania rozumieme špecifické vyjednávanie medzi nadpodnikovo organizovanými zamestnávateľmi a odbormi. Nadpodnikové vyjednávanie sa praktizuje v podstate vo všetkých štátoch a aj tu platí, že samotná existencia tejto inštitúcie nie je postačujúcou, ale nutnou podmienkou úspechu systému kolektívneho vyjednávania. Tým rozumieme, že samotná existencia tejto inštitúcie nedáva záruky úspešného fungovania spolurozhodovania, ale bez nej by bola funkčná časť priamo vylúčená. Na tejto úrovni reprezentujú záujmy zamestnancov už len odbory (výnimkou v tomto smere je Rakúsko).

Svoju nenahradiť tú rolu na tejto úrovni kolektívnych pracovnoprávných vzťahov zohráva štát. Dnes už úloha štátu nespočíva iba v ochranárskej politike, ako tomu bolo v minulosti, ale štát na seba preberá ďalšie právomoci a záväzky. Naopak, jeho ochranárska úloha je značne obmedzená, pretože v súčasnosti iba garantuje minimálne prípustnú úroveň pracovných podmienok a ich bližšie určenie necháva na vôľu vyjednávajúcich partnerov. Primárnym úmyslom štátu je podporovať dohody medzi oboma stranami tak, aby bol udržaný sociálny pokoj. Pritom sa snaží eliminovať niektorým javom, ako je nezamestnanosť, pracovné úrazy a choroby z povolania, snaží sa pomocou sociálneho poistenia riešiť problém staroby a dôchodkov. Avšak štát smeruje svoju pozornosť na vytváranie optimálnych podmienok vyjednávania, stanovovanie základných pravidiel, akým je napríklad určenie, že vyjednávanie musí ísť iba k tomu oprávneným inštitúciám.

System sociálneho partnerstva nepovažuje spo ahnutie sa na tržné sily, vyrovnávajúce ponuku a dopyt po práci, za uspokojivé a snaží sa o integráciu a nápravu tržných vz ahov. Problém, ktorý sa snaží odstráni , vidí v previse ponuky jednoduchej práce nad dopytom po nej a nedostatku ponukou vysoko kvalifikovanej práce, ktorá nedokáže uspokoji dopyt. Vyjednané veli iny sa v systéme sociálneho partnerstva stávajú všeobecne rešpektovanými normami, ktoré zamestnancom zaru ujú lepšie podmienky, než aké im garantuje zákon.<sup>7</sup> Keby tomu tak nebolo, nemalo by vyjednávanie žiadny zmysel.

V štátoch uplat ujúcich systém sociálneho partnerstva platí mierová povinnos , o znamená zákaz stávkova v období platnosti tarifnej dohody, alebo v priebehu vyjednávanía o nej. Jedine až po bezvýslednom zmierujúcom procese, ktorý nasleduje po neúspešnom tarifnom vyjednávaní, majú odbory právo siahnu po krajnom spôsobe riešenia, teda po stávke. Odbory tak nenesú iba práva, ale i zna ný diel zodpovednosti a povinností. Naviac, k zahájeniu stávky je potreba súhlas väčšiny výborov príslušných rezortných odborov a v priamom hlasovaní celého osadenstva závodov je potreba súhlas troch štvrtín všetkých hlasujúcich. Cie om stávky musí by uzatvorenie tarifnej dohody, teda stávky politické, solidárne a iné nie sú legitímne.<sup>8</sup> Tým je hrozba stávky prísne regulovaná, jej zneužitie pre iné ú ely vylú ené. Odbory elia vyváženosti moci a zodpovednosti, ktorá je pre efektívne fungovanie sociálneho partnerstva nenahradite ná.<sup>9</sup>

Avšak aj pri splnení týchto predpokladov, neodstra uje systém sociálneho partnerstva nepomer medzi ponukou a dopytom po práci (previs ponuky v oblasti jednoduchej a nedostatku ná ponuka v oblasti vysoko kvalifikovanej práce) a tým tento systém neodstra uje základný problém, ktorý bol hlavným podnetom pre jeho zrod. Svoje poslanie sa mu tak nepodarilo naplni . Naviac je regulovaný systém dos strnulý, o so sebou prináša ako pozitíva, tak hlavne negatíva. Vyzna uje sa totiž vysokým stup om ochrany insiderov, o im prináša istotu pracovného miesta a vysokého zárobku, ale za cenu diskriminácie outsiderov (tí, o zamestnanie h adajú). „Vysoké nároky insiderov sú uspokojované na úkor outsiderov, pri om prienik outsiderov medzi insiderov je prinajmenšom náro ný.“ Viz Flek (1992, s.128). Tak v podstate systém sociálneho partnerstva prispieva k zafixovaniu stavu, ktorý mal pôvodne odstráni .

---

<sup>7</sup> Na tomto mieste si len pripome me, že jedinými kolektívnymi zmluvami uzatváranými za tohoto usporiadania vz ahov sú práve tarifné zmluvy (kolektívne zmluvy vyššieho stup a). V systéme sociálneho partnerstva sa podnikové kolektívne zmluvy nezjednávajú.

<sup>8</sup> V 4. kapitole zistíme, že nelegálnos politických a solidárnych stávkov nemusí by samozrejmos ou.

<sup>9</sup> Pre porovnanie v eskej republike sta í súhlas jednej polovice hlasujúcich, a ani ten nie je kontrolovaný (podrobnejšie viz 4. kapitola).

Naproti tomu sa deregulovaný systém vyznačuje vyššou flexibilitou na strane ponuky práce, ktorá sa snaží stať sa príazlivou pre obmedzený dopyt. Samozrejme, že to neprispieva k istote zárobku a pracovného miesta insiderov, ale za určitých okolností k iastočnému odbúraníu previsu ponuky práce.

Podstata deregulovaného systému tkvie v umožnení slobodnej voľby jednotlivca. Preto musí byť najskôr obmedzené administratívne určovanie mzdových limitov. Rovnako aj práva odborov pri tarifnom vyjednávaní musia prejsť reštrikciou. V deregulovanom systéme sú nadpodnikovo vyjednané zmluvy nezáväzné pre nižšie články. Individuálna zmluva je nadradená zmluve kolektívnej, teda presne naopak, než je tomu v systéme sociálneho partnerstva. Tarifné dohody sa stávajú záväznými len keď sa stanú súčasťou individuálnej dohody. Tým deregulovaný systém umožňuje vyplácať nižšie, než tarifne vyjednané mzdy. To zamestnancom (i outsiderom) umožňuje stať sa pre svojich zamestnávateľov cenovo zaujímavými a pomáha im to udržať si (získať) pracovné miesto.

Deregulovaný systém zmieruje reglementácie pri výpovediach. Systém sociálneho partnerstva sa vyznačuje značnou ochranou pracovníkov pred výpovediami. Napríklad v Nemecku môže rada závodu výpoveď odmietnuť a musí nastáť riešenie súdnou cestou. Tým sa zamestnávateľom nielen že znemožňuje pružne reagovať na situáciu na trhu produktov, keď by zamestnávateľ pri prepade dopytu po produktoch firmy znižoval zamestnanosť, ale pôsobí pre zamestnávateľa a demotivujúco aj v obdobiach rastu dopytu po výrobkoch jeho firmy<sup>10</sup>, pretože zamestnávateľ si uvedomuje, do akých problémov by sa mohol dostať, keby v budúcnosti potreboval znížiť počet zamestnancov.

Príkladom štátu zastávajúceho neokonzervatívny prístup sú Spojené štáty Americké, alebo Veľká Británia, ktorá sa stala deregulovanou predovšetkým za vlády M. Thatcherovej. Za jej vlády klesla v rokoch 1983 – 1989 nezamestnanosť o 7,5 %. V rovnakom období klesla nezamestnanosť v Nemecku len o 2,3 %.

Na rozdiel od systému sociálneho partnerstva, absentuje v deregulovanom systéme britského typu zmierujúci proces, ako nutná podmienka následnej stávkovej. K stávke môže dôjsť aj v období platnosti tarifnej dohody, i v období vyjednávania. Navyše k stávke nie je potrebný súhlas troch štvrtín hlasujúcich, ako tomu je v Nemecku, ale postačuje súhlas jednej polovice osadenstva závodu. Tým, že sa obmedzujú nutné podmienky stávkovej, stáva sa stávka dostupnejším prostriedkom riešenia kolektívnych sporov. To má svoj odraz aj v stávkovej štatistike (viz tabuľka 2). Z tabuľky je vidieť, že stávková aktivita bola vo Veľkej Británii neporovnateľne vyššia než v Nemecku a Rakúsku.

Pokiaľ sa britské odbory po as vyjednávania o lokálnych kontraktach dostanú do konfliktu so zamestnávateľom a zvažujú stávkový, vyžaduje sa autorizácia stávky od národných odborov. Stávkujúci môžu potom prepať prostriedky z národného stávkového fondu, lídri stávky sú informovaní nakoľko členovia odborov stávkový podporujú a v neposlednej rade to umožní stávkujúcim spoľahnúť sa na serióznosť a spravornosť úelu stávky. Aj tu zostávajú stávky politické a solidárne protiprávnymi a zamestnávateľ má právo v prípade protiprávnej stávky prepúšťať. To dáva zamestnávateľovi slušnú a férovú protizbraň, ktorú zamestnávateľ v systéme sociálneho partnerstva nepozná.

Samozrejme, aj tu majú zúčastnené strany možnosť vyjednávať za prítomnosti tretej – neutrálnej strany. Najčastejšie sa vyskytujúcou intervenciou tretej strany je sprostredkovanie. Je to zároveň najmenej formálny typ participácie tretej strany. Sprostredkovateľ asistuje a pomáha pri dosahovaní dobrovoľných dohôd, ale sám nemá právnu silu ich uzatvárať. Vyjednáva i sprostredkovateľovi hne neprezradia svoje hranice prijateľnosti, preto sa on sám musí snažiť o ich odhalenie na základe výpovedí, ktoré partneri v priebehu času podávajú. Potom je jeho úlohou prinútiť strany robiť kompromisy tam, kde si myslí, že by dohoda mohla byť uzatvorená. Mierkou jeho úspešnosti je počet uzatvorených dohôd. Inštitúcia sprostredkovateľa sa využíva hlavne vo verejnom sektore. Z hľadiska výskytu vzácnejšou intervenciou tretej strany je inštitúcia rozhodcu. Ten už má i reálne rozhodovacie právomoci a v zásade sa jedná o viac formálny zásah.

Deregulovanému systému sa podarilo znížiť jednotkové mzdové náklady a zvýšiť tak konkurencieschopnosť domácej ekonomiky, zvýšiť dopyt po jednoduchej práci a čiastočne tak odstrániť prebytok ponuky jednoduchej práce nad jej dopytom. A to jednak preto, že zamestnávateľia sú za takýchto podmienok schopní znížiť mzdy v období poklesu dopytu po produktoch firmy namiesto prepúšťania, ktoré by bolo jediným možným riešením v systéme sociálneho partnerstva<sup>11</sup>, jednak preto, že management sa nemusí obávať najímania nových pracovníkov v období ekonomického rastu, v období zvýšeného dopytu po firemnej výrobe. Podarilo sa mu to, čo bolo podstatou vzniku a zároveň príčinou neúspechu systému sociálneho partnerstva. Avšak ideál dokonalej konkurencie s dokonale sa vyisťujúcimi trhmi zostáva aj za tohoto usporiadania vzdialeným snom.

---

<sup>10</sup> Normálne by v takej situácii najímal nových zamestnancov.

<sup>11</sup> Pokiaľ by to vôbec bolo možné, inak by pravdepodobne nasledoval odchod firmy z trhu.

## 4 VYJEDNÁVANIE V ČESKEJ REPUBLIKE

V druhej kapitole sme si vysvetlili inštitucionálnu štruktúru kolektívneho vyjednávania všeobecne, v tretej kapitole sme sa bližšie zoznámili s dvoma hlavnými typmi kolektívneho vyjednávania, tak, ako ich využívajú vyspelé európske štáty a teraz svoju pozornosť upriamime k aplikácii získaných poznatkov na usporiadanie kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v prostredí českej ekonomiky.

Táto kapitola sa pokúsi objasniť hlavné znaky a spôsoby zamestnaneckej participácie, základné charakteristiky partnerov kolektívneho vyjednávania, ich predstavy a taktiky presadzovania cieľov, usporiadanie vzájomných vzťahov a ich vývoj s dopadom na nezamestnanosť a reálnu ekonomiku ako takú. Pri vyvodzovaní záverov sa v kapitole opieram jednak o všeobecné kritérium efektívneho zastupovania, jednak o skúsenosti vyspelých štátov s regulovaným systémom nemecko-rakúskeho typu a neokonzervatívnym prístupom britského typu.

### 4.1 VYJEDNÁVANIE NA NÁRODNEJ ÚROVNI

#### 4.1.1 VZNIK A VÝVOJ TRIPARTITY

Spolu so zahájením transformácie centrálne plánovanej ekonomiky na ekonomiku tržnú a so započatím ekonomickej deregulácie, vyvstala potreba určitého politického a inštitucionálneho zázemia pre predchádzanie, minimalizáciu a riešenie predpokladaných konfliktov. Preto sa začalo jednať o vytvorenie systému kolektívneho vyjednávania a tripartity, ktorý by posiloval význam dohôd a kolektívnych zmlúv. Vtedajšia vláda, podobne ako mnoho stredo a východoeurópskych štátov, sa po vzore západných demokracií rozhodla pre vytvorenie inštitúcie sprostredkujúcej záujmy a umožňujúcej spätnú väzbu.<sup>1</sup>

Dňa 3.10.1990 bola podpísaná dohoda o zriadení tripartity a do jedného mesiaca vznikli aj tripartitné orgány na národnej úrovni jednotlivých republík. Tripartita sa najskôr dostala názov Rada sociálnej dohody, ale vzápätí odbory a zamestnávatelia presadili na jej jednanie aj otázky hospodárskej politiky, preto muselo dôjsť k jej premenovaniu na Radu

---

<sup>1</sup> V československom prípade išlo hlavne o „preventívnu“ inštitúciu, iniciovanú predovšetkým vládou a podporovanú odbormi. Požiadavka na vytvorenie inštitúcie kolektívneho vyjednávania na národnej úrovni sa objavila aj v programe českej a Slovenskej konfederácie odborových zväzov pre prvú etapu ekonomickej transformácie, prijatom v septembri 1990.

hospodárskej a sociálnej dohody (ale „RHSD“). Vytvorené tripartitné orgány – federálny a dva národné – vznikli ako spoločný dobrovoľný, dohadujúci a iniciatívny orgán vlády, odborov a zamestnávateľov. Jeho idea spočívala vo viere, že okrem špecifických aasto protichodných záujmov partnerov, existujú spoločné ciele, pre ktorých dosiahnutie je potreba vyvíja spoločné aktivity, je potreba harmonizovať záujmy a hada konsenzus. Cieľom tripartity teda bolo dosahovanie dohôd alebo zaujatie stanoviska k zásadným hospodárskym, sociálnym a mzdovým otázkam, otázkam pracovnoprávnym vzťahov a zamestnanosti.

V počiatočných štádiách jednania o vzniku tripartity bola diskutovaná možnosť jej právnej reglementácie a možnosť právnej záväznosti generálnych dohôd. Od toho však bolo upustené a vznik tripartitných orgánov, spôsob a obsah ich fungovania, nebol a dosiaľ nie je upravený zákonom, ani iným právnym predpisom, ale spočíva na princípe dobrovoľnosti a dohody sociálnych partnerov a vlády. To isté platilo pre generálne dohody uzatvárané medzi rokom 1991 a 1994, kedy sa jednalo o tzv. politický dokument, nie o právny dokument (na rozdiel od kolektívnych zmlúv, ktoré sú právne záväzné). Záväznosť generálnych dohôd bola iba politická. Boli deklaráciou dosiahnutého konsenzu a ich dodržiavanie nebolo právne vymáhateľné, čo vyhovovalo vláde a zamestnávateľom, nie však odborom. Vláda realizovala svoje záväzky v nich obsiahnuté vydávaním právnych predpisov alebo ich predkladaním parlamentu, odbory a zamestnávatelia tak činili prostredníctvom kolektívnych zmlúv.

RHSD síce oficiálne nebola pripomienkovým miestom v rámci legislatívneho procesu, bola však pravidelne zoznamovaná s vážnymi legislatívnymi zámermi alebo koncepciami vlády a následne s výsledkami ďalších legislatívnych prác ešte pred predložením návrhov právnych predpisov vláde tak, aby návrhy mali maximálnu možnú podporu sociálnych partnerov a aby po schválení vládou mohli, bez väčších problémov, byť predložené parlamentu.

S postupom času a s postupujúcou ekonomickou reformou a transformáciou vlastníckych vzťahov, štát prestával byť v mnohých odvetviach zamestnávateľom. Za týchto okolností v roku 1994 vo vláde rástol tlak na minimalizáciu úlohy tripartity. Napriek tomu sa tématický okruh tripartitných jednaní v ďalšom období len rozširoval. Bolo treba urobiť určitú systematickú redukciu agendy. Tehdajšia najsilnejšia vládna strana (ODS) naliehala na to, aby sa tripartita postupne zmenila na konzultatívny orgán medzi zamestnancami, zamestnávateľmi a vládou. Vláda totiž tripartitu chápala len ako pomocnú inštitúciu na prechodné obdobie. Po ňom by sociálnu rovnováhu mal byť schopný zabezpečiť sám tržný mechanizmus. Vláda naznačovala, že behom dvoch rokov hodlá z tripartity odísť a stať sa iba

externým pozorovateľom jej jednaní.<sup>2</sup> Naopak odbory vyžadovali ďalšie zachovanie stávajúcej podoby tejto inštitúcie.

Pod tlakom rastúcich ekonomických problémov v rokoch 1996 – 1997 a prvých prejavov narušeného sociálneho pokoja, pripustila vláda potrebu tripartitného vyjednávania a pristúpila na jednania o novom štatúte. Ale tento obrat vo vládnom postoji sa vo svojich dôsledkoch nestihol prejaviť vzhľadom k pádu Klausovej vlády koncom roku 1997.

Pozitívnejšia situácia pre odbory nastáva po nástupe sociálnodemokratickej vlády v roku 1998. Navyše vláda vstupovala do neľahkej ekonomickej situácie, čo tiež posilnilo jej orientáciu a komunikáciu s odbormi a zamestnávateľmi.

#### 4.1.2 PARTNERI V TRIPARTITE

V tripartite od zrodu pôsobia tri partneri: 1. štát, reprezentovaný vládou, 2. odbory, reprezentované najsilnejšou odborovou centrálou – českomoravskou komorou odborových zväzov (alej „MKOS“) - a Asociáciou samostatných odborov („ASO“), ktorá v roku 2000 nahradila Konfederáciu umení a kultúry („KUK“),<sup>3</sup> a 3. zamestnávateľia, reprezentovaní Konfederáciou zamestnávateľských zväzov a podnikateľských zväzov - neskôr Svazem pre myslu a dopravy („SPD“), ktorý v roku 1995 z KZPS vystúpil - a Konfederáciou zamestnávateľských a podnikateľských zväzov („KZPS“).

Fungovanie týchto štruktúr nie je bezproblémové, hlavne pokiaľ ide o vzťah medzi reprezentantmi a reprezentovanými v zmysle vytvorenia pevných vertikálnych väzieb, ktoré by zároveň vyhovovali potrebe autonómie členských organizácií. Významným teoretickým, ale i praktickým problémom je reprezentatívnosť zástupcov jednotlivých strán, teda výber asociácií i združení a potom konkrétnych osôb reprezentujúcich jednotlivé združenia.

Spolu s týmto nebol problém reprezentatívnosti taxatívne ošetrený. V štatúte RHSD z roku 1992 bolo iba obecné stanovené, že za odbory delegujú zástupcov MKOS a KUK a za zamestnávateľov Koordinačná rada podnikateľských a zamestnávateľských zväzov ČR. Zastúpenie ďalších, postupne vznikajúcich odborových a zamestnávateľských organizácií, malo byť riešené najskôr v rámci odborovej a zamestnávateľskej strany.

Neskôr, v štatúte Rady pre dialóg sociálnych partnerov z roku 1995, už boli kritéria reprezentatívnosti prílohou Štatútu. Podľa nich za reprezentantov odborov boli považované organizácie, ktoré vyvíjali odborovú činnosť, spolupracujúcu v presadzovaní ekonomických a

---

<sup>2</sup> Tento postoj vlády sa odzrkadlil aj v novom štatúte v roku 1995.

<sup>3</sup> Pretože tá už nespĺňala kritéria reprezentatívnosti.

sociálnych záujmov svojich členov, hlavne viedli kolektívne vyjednávanie na podnikovej a odvetvovej úrovni, boli nezávislé na vláde a zamestnávateľoch, mali konfederatívnu štruktúru, teda združovali najmenej tri odborové zväzy, reprezentujúce rôzne odvetvia, mali celoštátnu pôsobnosť. Každý odborový subjekt, uchádzajúci sa o účasť pri jednaniach Rady, musel mať najmenej 300 000 odborovo organizovaných členov.

Za zamestnávateľov mohli delegovať zástupcov predstavitelia veľkého, stredného a drobného podnikania v priemysle, stavebníctve, poľnohospodárstve, doprave a službách, v ktorých bola zamestnaná či združená rozhodujúca časť zamestnancov a členov družstiev týchto odvetví. Organizácie, ktorých predstavitelia pôsobili v Rade, museli mať celoštátnu pôsobnosť, združovať zamestnávateľské organizácie rôznych oborov v regiónoch. Každý zamestnávateľský subjekt, uchádzajúci sa o účasť pri jednaniach Rady, musel mať najmenej 500 000 zamestnancov.

Takto stanovené kritéria boli pre obe strany len ťažko splniteľné, takže tlak na otvorenie sa delegácie aj iným organizáciám pokračoval. Ale Rada, predovšetkým vládna strana, nechcela Štatút meniť. Až pri prejednávaní nového Štatútu v roku 1997 podala vláda návrh, aby posledné - siedme - miesto v delegácii odborov bolo prenechané pre ostatné odbory a odborové centrály mimo MKOS, pokiaľ sa medzi sebou dohodnú na spoločnom zástupcovi. S týmto návrhom ale strana odborov nesúhlasila, preto v Štatúte z roku 1997 zostali kritéria reprezentatívnosti nezmenené.

Avšak v Štatúte sa výrazne zmenilo posledné kritérium pre reprezentatívnosť zamestnávateľov. Podľa neho musela každá zamestnávateľská reprezentácia, uchádzajúca sa o účasť na jednaniach RHSD, vykázať najmenej 100 000 zamestnancov vo svojich organizáciách. To predstavovalo obrovské zníženie minimálneho počtu z 500 000 na 100 000 pracovníkov.

Ku zmene na strane odborov došlo až v roku 2000, kedy sa zmenilo posledné kritérium. Podľa nového stanovilo, že odborový subjekt vykázal 150 000 odborovo organizovaných členov. Táto zmena umožnila členstvo Asociácii samostatných odborov v RHSD.<sup>4</sup> Zmiernenie kvantitatívneho kritéria reflektovalo klesajúcu členskú základňu odborov.

---

<sup>4</sup> Tým nahradila KUK, ktorá sa od svojho vzniku v roku 1990 pohybovala na hranici tohoto početného kritéria, bola však rešpektovaná ako reprezentant špecifického odvetvia kultúry. Požiadavka ASO na členstvo v RHSD sa KUK zdala oprávnená. KUK chcela, aby MKOS postúpila jedno zo svojich šiestich kresiel v tripartite tretej odborovej centrále. Podľa názoru KUK by vstup tretieho člena do odborovej delegácie v tripartite predstavoval krok k pluralite odborov. K nimomu podobnému ale nedošlo.



Naopak v tom istom roku došlo k spätnému sprísneniu kritérií pre zamestnávateľov. Konkrétne sa dolná hranica delegácie posunula zo 100 000 na 200 000 zamestnancov. Situáciu znázorňuje tabuľka 3.

**Tabuľka 1. Vývoj kvantitatívnych kritérií pre zastúpenie v tripartite**

Rok	Minimálny počet zamestnancov pre reprezentáciu na strane odborov	Minimálny počet zamestnancov pre reprezentáciu na strane zamestnávateľov
1992	---	---
1995	300 000	500 000
1997	300 000	100 000
2000	150 000	200 000

Zdroj: Hála, Kroupa, Mansfeldová, Kux, Vašková, Pleskot (2002).

Samotné uplatňovanie kvantitatívneho kritéria reprezentatívnosti (minimálneho počtu zamestnancov/lenov) vedie vo svojich dôsledkoch k vylúčeniu niektorých vplyvných odborových organizácií z vyjednávania na tejto úrovni a kladie veľké nároky na odborové centrály zastúpené v RHSD, pokiaľ sa jedná o agregáciu odborových záujmov. Rada tieto kritéria obhajuje tvrdením, že z dôvodu akcieschopnosti by ona sama nemala byť veľká, aby bola schopná jedna. Tvrdí, že širšie zastúpenie by síce mohlo byť teoreticky lepšie, ale v praxi vedie k nekonečným diskusiám a menšej flexibilitě.

Pokiaľ sa zaoberáme vzťahom odborov k politickým stranám, prichádzame k zaujímavému zisteniu. Odbory sa po roku 1989 snažili byť nepolitické.<sup>5</sup> Chceli pôsobiť ako autonómny aktér občianskej spoločnosti, nemať inštitucionálne väzby na nejakú politickú stranu. Avšak politickú podporu pre svoje požiadavky hľadali a dodnes hľadajú u všetkých politických strán, hlavne u tých, ktoré majú ich ciele vo svojom programe. Napríklad odborové zväzy združené v MKOS zastávajú názor, že všetky politické strany, okrem extrémnych, by mali byť prirodzeným partnerom odborov.<sup>6</sup> Obmedzenie tripartitných jednaní a ich neúspešnosť koncom roku 1994 podnietilo odbory čím ďalej, tým viac, využívať lobovanie v parlamente, skôr než jednania v Rade. Tieto snahy vyvrcholili v roku 1995, kedy odbory uvažovali dokonca o úasti vo voľbách do Poslaneckej snemovne s cieľom posunúť ažisko riešenia problémov na pôdu parlamentu. Táto snaha sa však, našťastie, stretla s negatívnou reakciou Konfederácie zamestnávateľských a podnikateľských zväzov a úasti

<sup>5</sup> Až na výnimky ako Kresánska odborová koalícia či Odborové združenie ťiech, Moravy a Sliezska.

<sup>6</sup> Najbližšie im, samozrejme, je SSD.

odborov. Naviac tu pomohli médiá a koalície politické strany, ktoré ve mi otvorene vyjadrovali svoj negatívny postoj proti tomuto posunu. Odbory teda zostali nepolitické, avšak nie apolitické! Vo volebných kampaniach sa na alej snažia informovať a ovplyvňovať svojich členov pod a toho, ako sa jednotlivé strany stavajú k ich potrebám a problémom.

#### 4.1.3 VÝVOJ ORGANIZAČNÝCH ŠTRUKTÚR A VZÁJOMNÝCH VZŤAHOV

Dodnes boli prijaté celkom štyri Štatúty tripartity – v rokoch 1992, 1995, 1997 a 2000. V roku 1992 bol okruh problémov prejednávaných na týchto úrovniach ve mi široký. K jej kompetenciám patrili nielen pracovnoprávne vzťahy a kolektívne vyjednávanie, starostlivosť o zdravie, bezpečnosť pri práci a životné prostredie, podmienky zabezpečenia a rozvoja kultúrnej sféry, školstva a výchovy, koncepcia rozvoja tripartity a jej funkčné zabezpečenie, závažné pripomienky regionálnych tripartít, väzba na medzinárodné dohody v prejednávaných oblastiach, funkčné kontrakty s RHSD SR a európskymi inštitúciami sociálneho dialógu, zjednávanie generálnych dohôd k usmerneniu trhu práce, príjmov, životnej úrovne a podmienok podnikania, ale aj otázky hospodárskeho a sociálneho rozvoja, podmienky hospodárskej súťaže, vývoj zamestnanosti a trhu práce, vývoj príjmov a životných nákladov.

Nový Štatút z mája 1995 bol odrazom už zmienených snáh vlády o obmedzenie právomocí tripartity. Ním došlo k zmenám v koncepcii a zložení tejto inštitúcie, zúžil sa okruh problémov prejednávaných. Z obsiahleho okruhu problémov zostali len otázky pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a zamestnanosti, miezd, platov, bezpečnosti pri práci, sociálnych otázok. Tomu odpovedala i zmena názvu. Tripartitný orgán bol premenovaný najskôr na Radu pre sociálny dialóg, potom na Radu pre sociálny dialóg partnerov.<sup>7</sup> Nové usporiadanie obmedzovalo dohodovaciu funkciu Rady a do popredia stavalo jej informačnú úlohu. Skrytý úmysel vlády, zbaviť sa tripartity ako intervenujúceho orgánu a preniesť presadzovanie záujmov viacej na parlamentnú pôdu, tým bol zavedený do praxe. Takto si to vysvetľovali aj odbory a menili pod a toho svoju stratégiu presadzovania záujmov. Snažili sa viacej využívať parlamentnú pôdu, ktorá bola úrodnejšia pre ich požiadavky, resp.

---

<sup>7</sup> Rovnako sa zmenila aj jeho štruktúra. Vrcholným orgánom bolo Predsedníctvo rady, ktoré sa schádzalo dvakrát do roka a malo deväť členov (každá delegácia mala troch členov). Predsedníctvo prejednávalo zásadné koncepčné dokumenty, ako štatút, jednací poriadok a generálnu dohodu a zaoberalo sa problémami ohrozujúcimi sociálny pokoj. Vládu v ňom zastupoval jej miestopredseda a dvaja ministri. Pracovným orgánom bola pätnásťčlenná Výkonná komisia rady, ktorá sa schádzala raz za mesiac a každá zo zúčastnených strán v nej mala päť zástupcov. Vládu v nej zastupoval jeden minister a štyria námestkovia ministrov.

nespoliehali sa to ko na tripartitu. Odbory mali v tej dobe názor, že tripartitu nie je dobré prece ova , že je nutná, ale rozhodnutia sa robia inde.

V obtiažnej ekonomickej situácii rokov 1996 a 1997 prejavovala vláda viac ochoty jedna so sociálnymi partnermi. Zapo ali jednania o novom Štatúte, ktorý bol prijatý v novembri 1997. V mnohých oh adoch sa vracia k pôvodnej koncepcii z roku 1992, o om sved í i opätovné prijatie starého názvu Rada hospodárskej a sociálnej dohody. Jej funkcia bola definovaná ako „spolo ný dobrovo ný dohodovací a iniciatívny orgán odborov, zamestnávate ov a vlády R pre tripartitné vyjednávanie s cie om dosiahnutia zhody v zásadných otázkach hospodárskeho a sociálneho rozvoja“. Viz Hála, Kroupa, Mansfeldová, Kux, Vašková, Pleskot (2002, s. 6). Ako prezrádza samotný názov, v roku 1997 došlo k návratu významných rozhodovacích právomocí na túto úrove . Opä sa predmetom spolo ného záujmu stávajú i otázky týkajúce sa hospodárskej politiky, otázky sociálne a koncepcia integrácie R do Európskej únie.<sup>8</sup>

Uvedené zmeny boli nesporne dôležité, ale asi najvýznamnejší posun možno pozorova vo filozofii Rady. Tá sa vyzna ovala snahou oddeli praktické veci od politiky. Dôraz bol kladený na innos pracovných skupín a rozhodovanie na plénu bolo skôr politické. Prvé jednania sa odohrávali na úrovni pracovných skupín.<sup>9</sup> Diskusia tu má vecný a odborný charakter. Pracovné skupiny zabezpe ujú a pripravujú odborné stanoviská, majú prediskutova problém a spracovaný ho pripravi pre jednanie pléna. V ele pracovných skupín stoja námestkovia príslušných ministrov, o umož uje tesnejšiu väzbu na vládu. Pracovné skupiny sú expertnými orgánmi, ktoré mimoriadne a do asne riešia aktuálne záležitosti. Na rozdiel od toho, pracovné tímy, ktoré v porovnaní s predchádzajúcim obdobím zohrávajú dôležitú úlohu, sú stálymi expertnými orgánmi RHSD. Spolupracujú na tvorbe návrhov právnych predpisov, zabezpe ujú a pripravujú odborné stanoviská a alšie podklady pre jednanie RHSD. Ich kompetencie sú teda nemalé. Majú maximálne devä lenov.<sup>10</sup>

Štatút z roku 2000 nepriniesol žiadne vä šie zmeny. Okruh problémov prejednávaných na RHSD zostáva v podstate rovnaký, nezmenila sa ani innos pracovných skupín a pracovných tímov. Orgány RHSD tvorí plenárna schôdza, predsedníctvo, pracovné tímy a

---

<sup>8</sup> Bez zmien nezostáva ani po et lenov delegácií. K pôvodným trom lenom jednotlivých delegácií pribudli alší štyria. Každá reprezenta ná skupina sa teda skladala zo štyroch stálych a troch alternujúcich lenov pod a danej problematiky, o skôr možné nebolo. V tom bolo nové obsadenie lepšie v porovnaní so skladbou minulou. Vä šia tematická flexibilita umož ovala operatívnejšie a kvalifikovanejšie riešenie problémov. Personálne zmeny boli v kompetencii príslušných delegácií.

<sup>9</sup> Napríklad v roku 1998 to bola pracovná skupina pre verejnú správu a školstvo.

<sup>10</sup> V roku 1998 existovali pracovné tímy napríklad pre pracovnoprávne vz ahy, kolektívne vyjednávanie a zamestnanos , pre mzdy a platy, pre bezpe nos pri práci, pre nevýrobnú sféru, pre tripartitu a organiza né otázky RHSD, ale aj pre hospodársku politiku, sociálne otázky, integráciu R do Európskej únie.

skupiny a sekretariát. Súhrnný prehľad otázok v kompetencii RHSD v jednotlivých obdobiach predstavuje príloha 1.

#### 4.1.4 GENERÁLNA DOHODA

Základným dokumentom, ktorý tripartita v rokoch 1991 – 1994 prijímala, bola generálna dohoda. Definovala relevantné ekonomické a sociálne úlohy. Zároveň slúžila ako rámcový dokument a koncepcné východisko pre kolektívne vyjednávanie na odvetvovej a podnikovej úrovni. Prvé generálne dohody v podstate predstavovali mantinely, medzi ktorými sa sociálni partneri mali pohybovať.

Medzi rokmi 1991 a 1994 sa generálna dohoda prijímala každoročne, i keď jej podpisu vždy predchádzali dlhé a zložité jednania. V prvých rokoch transformácie bolo jej uzatvorenie veľmi dôležité a ústredné, pretože odbory a zamestnávateľské zväzy mali len minimálne skúsenosti s vyjednávaním a dominantnú úlohu tu zohrávala vláda. Prvé dohody obsahovali určité rámce (ceny, mzdy) a definovali sociálne istoty. Snažili sa dosiahnuť presne stanovovať, kto má čo urobiť alebo dodržať. Odbory spoločne vyžadovali právnu záväznosť tohoto dokumentu, ale meniacej sa situácii odpovedalo i vymiznutie tejto požiadavky. Generálna dohoda na rok 1993 pomerne konkrétne kodifikovala dosiahnutý stav a upravovala fungovanie vzťahov medzi subjektami. V porovnaní s tým bola dohoda na rok 1994 obcejšia a vymedzovala priestor, v ktorom sa môžu vzťahy alej artikulovať a agregovať. Dohodu na rok 1995 a 1996 sa nepodarilo podpísať a o dohode na rok 1997 a 1998 sa ani neuvažovalo.

Text dohody na rok 1995 už bol pripravený, ale vláda stanovila podmienku, že najskôr musí byť prijatý nový Štatút, ktorý zužoval okruh právomocí tripartity. Štatút bol prijatý a nasledovalo ďalšie kolo jednaní o obsahu dohody. Strana zamestnávateľov s navrhnutým obsahom súhlasila a bola ochotná kontrakt okamžite podpísať, ale strana odborov do neho požadovala zahrnúť niektoré svoje požiadavky, predovšetkým zvýšenie minimálnej mzdy. So zvýšením vláda nesúhlasila, a tak odbory kontrakt nepodpísali.

Podobne neúspešne skončil návrh dohody na rok 1996, kedy ho zástupcovia MKOS odmietli podpísať ako formálny a „prázdny“ dokument, ktorý nikoho k nimomu nezaväzuje. Vláda pritom prejavovala dobrú vôľu dohodu uzatvoriť a zdôrazňovala jej význam ako deklaráciu ochoty partnerov viesť sociálny dialóg.

Po nástupe novej sociálnodemokratickej vlády v roku 1998 vyjadrovali sociálni partneri vô u vzniku novej dohody. U zamestnávateľov sa názory na generálnu dohodu rôznili. Jedni presadzovali jej voľnejšie pojmie, aby bola skôr akousi rámcovou dohodou na dlhšie asové obdobie (napríklad na volebné obdobie), paktom stanovujúcim „ o za o“. Iní súhlasili s jej pôvodnou koncepciou a pôvodným názvom. Obe skupiny od nej požadovali udržanie sociálneho pokoja a obe ju považovali za žiaducu. Samozrejme, že odbory dávali prednosť konkrétnejšej podobe, s konkrétnymi záväzkami.

Dokument nakoniec (hovorilo sa o „Sociálnom pakte“) mal by rámcovou dohodou na dlhšie asové obdobie. Mal by vyjadrením ochoty sociálnych partnerov jedna a mal vymedzovať základné pravidlá a úlohy vzájomnej informovanosti. Malo sa jedna len o gentlemanskú dohodu (politický dokument) zú astnených strán, bez formulácie konkrétnych záväzkov, ale s predpokladom, že gentlemani dohody dodržiajú. Jednania o generálnej dohode skončili na úrovni odborných tímov, kde každá zú astnená strana nie o predložila, ale k záveru sa dospieť nepodarilo.

## **4.2 VYJEDNÁVANIE NA ODVETVOVEJ ÚROVNI**

### **4.2.1 LEGISLATÍVNE PODMIENKY ZDRUŽOVANIA**

Vznik odborových združení a organizácií zamestnávateľov, prípadne ich asociácií, je upravený hlavne zákonom .83/1990 Sb., o združovaní občanov, v znení neskorších predpisov. Občianske združenia, ktoré vznikli podľa tohoto zákona podliehajú registrácii Ministerstva vnútra ČR. Pre odbory a zamestnávateľov v súlade s príslušnými dohodami Medzinárodnej organizácie práce platí iba evidenčný princíp bez možnosti štátnych orgánov do vzniku a činnosti odborových organizácií zasahovať. Zákon nestanovuje odborovým organizáciám ani organizáciám zamestnávateľov žiadne kritéria reprezentatívnosti.

Obmedzovaniu podľa odborových organizácií alebo zvýhodňovaniu niektorých z nich bráni Listina základných práv a slobôd, ktorá je súčasťou ústavného poriadku ČR. Zamestnávateľ nemôže bráni členstvu zamestnancov v už existujúcich odborových organizáciách, ani zakladaniu organizácií nových (samozrejme ale nie je povinný vznik nových organizácií podporovať). Práva odborov nie sú v ČR upravené samostatným zákonom, ale sú regulované prostredníctvom viacerých právnych noriem.

Pokiaľ sa jedná o organizácie zamestnávateľov, vznikajú na základe zákona č. 83/1990 Zb., o združovaní občanov a ako záujmové združenia právnických osôb podľa paragrafu 20f občianskeho zákona. V tejto súvislosti je nutné podotknúť, že nie je vyriešená otázka, či sa združenia založené touto cestou môžu stať partnermi odborových organizácií a zjednávať kolektívne zmluvy vyššieho stupňa. Zákon o kolektívnom vyjednávaní takému postupu vyslovene nebráni, pretože iba stanovuje, že oprávnenie zástupcov zamestnávateľov kolektívne vyjednávať musí vyplývať z vnútorného predpisu zamestnávateľov. Avšak existuje i právny názor, že kolektívne zmluvy vyššieho stupňa môžu uzatvárať iba subjekty ustanovené podľa zákona o združovaní občanov. O správnosti tohoto výkladu dodnes pretrvávajú značné pochybnosti.

#### 4.2.2 ZÁKLADNÉ ORGANIZÁCIE A ČLENSTVO V NICH

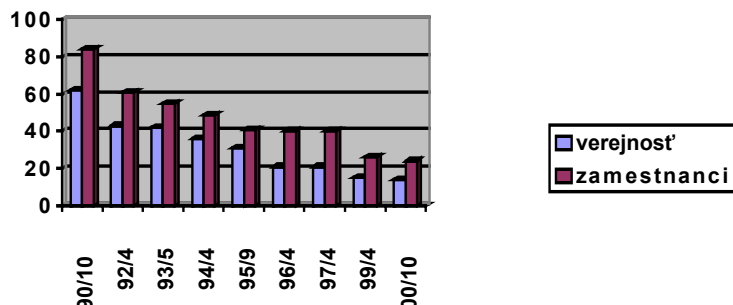
„Odborová organizácia je občianske združenie zamestnancov, prípadne i ďalších osôb (bývalých zamestnancov) ustanovené predovšetkým k podpore a ochrane ich hospodárskych a sociálnych záujmov.“ Viz Šubrt (1995, s. 35).

Dlhodobým trendom (a to nielen v ČR) je pokles odborovej organizovanosti. Všetky odborové zväzy a centrály sa potýkajú so zužovaním členskej základne.<sup>11</sup> Za jedenásť rokov (od roku 1990 do roku 2001) poklesla odborová organizovanosť viac než na polovicu. Sme svedkami úbytku o dramatických šesťdesiat percent. Ochota vstúpiť do odborovej organizácie a úastiť sa jej aktivít medzi verejnosťou stále klesá. Napríklad behom troch rokov (od roku 1995 do roku 1998) klesla ochota verejnosti úastiť sa odborových aktivít až o dvanásť percent. V roku 1998 iba každý desiaty oslovený občan uviedol, že by sa chcel nejakým spôsobom angažovať v odboroch. Viz Hála, Kroupa, Mansfeldová, Kux, Vašková, Pleskot (2002, s. 20). V roku 2000 by podľa šetrenia IVVM iba dvadsať jedna percent opýtaných uvítalo založenie odborovej organizácie na ich pracovisku. Pri detailnejšej analýze zisťujeme, že s existenciou odborovej organizácie na svojom pracovisku by najmenej súhlasili zamestnanci s vysokoškolským vzdelaním (iba 12 percent), oproti tridsiatim percentám respondentov s maturitou. Situáciu najlepšie vystihuje graf 1.

---

<sup>11</sup> K zmenám členskej základne prispievajú aj postupy, kedy sa celé odborové zväzy presúvajú z jednej asociácie do druhej.

**Graf 1. Členstvo celej populácie a zamestnancov v odboroch v rokoch 1990 – 2000**  
(v%)



Zdroj dát: Hála, Kroupa, Mansfeldová, Kux, Vašková, Pleskot (2002)

Zaujímavé je, že aj cez túto zjavnú neochotu ľudí odborovo sa organizovať, prevláda medzi verejnou alebo názor, že odbory sú potrebné pre ochranu záujmov zamestnancov. V polovici deväťdesiatych rokov sa viac než tri štvrté respondentov domnievalo, že odbory sú v tomto ohľade potrebné. Viz Hála, Kroupa, Mansfeldová, Kux, Vašková, Pleskot (2002, s. 21). V roku 1997 sa počet takto odpovedajúcich ešte zvýšil, aby v roku 2000 opäť klesol na predtým nepoznané minimum. Tento trend pravdepodobne súvisí so zhoršením ekonomickej situácie druhej polovice deväťdesiatych rokov. Súhrnný prehľad prináša tabuľka 4.

**Tabuľka 4. Odpovede na otázku: „Sú odbory potrebné na ochranu záujmov zamestnancov?“ (v %)**

	1994	1996	1997	2000
Sú naprosto nezbytné	33,4	32,7	41,0	24,5
Sú síce potrebné, ale ide to aj bez nich	41,9	44,3	41,0	48,3
<b>Medzisúčet</b>	<b>75,3</b>	<b>77,0</b>	<b>82,0</b>	<b>72,8</b>
Sú zbytočné, skôr škodia	12,7	12,2	8,8	15,5
Je to lepšie bez nich	2,2	1,9	1,3	2,2
<b>Medzisúčet</b>	<b>14,9</b>	<b>14,0</b>	<b>10,1</b>	<b>17,8</b>
Nevedia	9,8	8,9	7,9	9,4

Zdroj dát: Hála, Kroupa, Mansfeldová, Kux, Vašková, Pleskot (2002)

o sa týka najvyššej roviny odborového združovania, po roku 1989 a po rozpade Revolu ného odborového hnutia (ROH), vzniklo nieko ko samostatných odborových centrál združujúcich odborové zväzy a organizácie.

Najvä šia odborová centrála – eskomoravská konfederace odborových svaz ( alej „ MKOS“) - vznikla po ukon ení innosti eskej a Slovenskej konfederácie odborových svaz v novembri 1993. Tá v echách a na Slovensku pôsobila od marca 1990, od rozpadu ROH a po om „zdedila“ celú lenskú základ u a spolu s Konfederáciou um ní a kultury celý odborový majetok, ím už pri zrode získala obrovskú komparatívnu výhodu a náskok pred ostatnými odborovými centrálami. MKOS v druhej polovici devä desiatych rokov stratila viac než polovicu (konkrétne 63 %) svojich lenov. Zatia o v júni 1995 MKOS tvorilo celkom 36 odborových zväzov s 2,45 miliónmi lenov v základných odborových organizáciách, v roku 2001 to už bolo len 31 odborových zväzov združujúcich 900 tisíc lenov.<sup>12</sup>

Odborové zväzy pracovníkov kultúry založili po rozpade ROH vo februári 1990 vlastnú centrálu, Konfederáciu um ní a kultury ( alej „KUK“), ktorá v roku 2001 združovala 14 autonómnych odborových zväzov. KUK je založená na isto konfederatívnom princípe celkom autonómnych zväzov, ktoré až do roku 2000 využívali lenstva KUK v RHSD.

Zatia o ve ké odborové centrály v druhej polovici devä desiatych rokov strácali svojich lenov, lenské základne menších centrál, ako sú Asociace samostatných odbor (ASO) a K es anská odborová koalície (KOK),<sup>13</sup> sa mierne rozrastali (u ASO to bolo z 130 000 v roku 1996 na 200 000 v roku 2001, u KOK z 11 000 na 15 000 v rovnakom období).<sup>14</sup> Viz Hála, Kroupa, Mansfeldová, Kux, Vašková, Pleskot (2002, s. 24). Zvýšenie po tu lenov, rovnako ako zmena štatútu RHSD v roku 2000, umožnili od tohoto roku ASO ú as na tripartitných jednaniach.

---

<sup>12</sup> Najpo etnejším odborovým zväzom v MKOS, ale aj celkovo, je OS KOVO s 311 500 lenmi (údaj z roku 2000). Viz ISPP (2000).

<sup>13</sup> KOK je príkladom koalície založenej pracovníkmi stranického aparátu (založená v roku 1990 predstavite mi stranického aparátu KDU- SL). Svojou innos ou mala naviaza na innos kres anských odborov, ktoré fungovali v medzivojnovom období. Jej funkcionári na nadpodnikovej úrovni pracujú pod a výpovede prezidenta KOK zdarma, lenské odborové základne si vybrané príspevky nechávajú pre vlastnú innos . Tripartitných jednaní sa KOK nepriamo zú astovala prostredníctvom MKOS až od roku 1997, kedy bola uzatvorená dohoda o spolupráci s MKOS. Na jej základe sa KOK nechávala v RHSD zastupova . V posledných rokoch však KOK považuje túto dohodu za nefunk nú.

<sup>14</sup> Nárast lenskej základne ASO však spôsobil prístup Odborového združení železni á , ktoré v roku 1998 opustilo MKOS, nie organizácia nových lenov. (Odborové združení železni á dnes patrí medzi najpo etnejšie odborové organizácie ASO, spolu s OS pracovník zem d lství a výživy.) Neby tohoto prestupu, elilo by aj ASO poklesu lenskej základne.



Rovnako, ako si zamestnanci vytvárali organizácie na ochranu svojich záujmov, zakladali si novo vznikajúce podniky po roku 1989 združenia na reprezentáciu a zastupovanie svojich potrieb. Organizácie zamestnávateľov vznikali pod a sektorového alebo profesného hľadiska a pod a typu vlastníctva. Organizovanosť v týchto združeniach sa v priebehu posledných rokov príliš nemenila. Dochádzalo skôr k preskupovaniu jednotlivých zväzov v rámci zastrešujúcich asociácií. Na základe údajov, ktoré o sebe jednotlivé organizácie zamestnávateľov a ich asociácií zverejňujú, združujú približne desať až dvanásť tisíc podnikateľských subjektov a osôb samostatne zárobkovo činných (alebo OSV). Viz Hála, Kroupa, Mansfeldová, Kux, Vašková, Pleskot (2002, s. 26). Pre predstavu, koncom roku 2000 registroval SÚ 2 063 883 podnikateľských subjektov a OSV, z toho 32 000 malo viac než 20 zamestnancov. To znamená, že pokiaľ vezmeme v úvahu všetkých súkromných zamestnávateľov s viac než dvadsiatimi zamestnancami, približne 34 % z nich je lenom nejakej zamestnávateľskej organizácie. Vo svojej činnosti by sa organizácie zamestnávateľov mali zameriavať hlavne na ochranu rovných podmienok podnikania, na harmonizáciu podmienok podnikania s podmienkami v Európskej únii, na poskytovanie servisnej a poradenskej činnosti lenom, na vzdelávaciu činnosť. Ale hlavne sú partnerom – protihráčom - odborom pri kolektívnom vyjednávaní. Reprezentujú svojich členov, koordinujú a presadzujú spoločné záujmy.

Najstaršou a zároveň najväčšou podnikateľskou centrálou je Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů (alebo „KZPS“), ktorá bola pôvodne v auguste 1990 založená ako Koordináční rada podnikatelských svazů a sdružení R (alebo „KORP“), aby reprezentovala podnikateľské záujmy vo vtedajšej Rade sociální dohody (alebo skôr, aby obsadila vo ňom miesto v tripartite, aby bola tripartita tripartitou a aby mali odbory s kým vyjednávajú). V roku 1993 prijala súčasný názov. KORP vtedy združovala a reprezentovala všetky podnikateľské aktivity v ČR, a to ako veškeré odvetvové podnikateľské zväzy (napríklad vtedajší najväčší podnikateľský zväz - Svaz průmyslu - ktorý v roku 1995 z KZPS vystúpil), tak menších súkromných podnikateľov združených v Sdružení podnikatelů ČR a rôzne profesné spolokensť. Najvyšším orgánom KZPS je jej Koordináční rada, ktorá sa skladá zo štatutárnych zástupcov všetkých členských organizácií. Predseda KZPS je volený Koordináční radou na obdobie jedného roku na základe rotačného princípu.

### 4.2.3 ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA ODBOROVÝCH A ZAMESTNÁVATELSKÝCH ZVÄZOV

o sa týka organiza nej štruktúry odborových a zamestnávateľských zväzov, dá sa poveda , že základná organiza ná a kompeten ná architektúra ich vrcholných orgánov je si dos podobná. Do vä ších celkov sa odborové a zamestnávateľské zväzy združujú naj astejšie na základe zmluvy o sú innosti, alebo schválením lenstva najvyšším orgánom. V zásade sa jedná o štvorstup ovú alebo pä stup ovú štruktúru.

Najvyšším orgánom je kolektívny orgán – snem (konferencia, valná hromada) - tvorený delegátmi jednotlivých združení zväzov alebo organizácií. Snem zvy ajne schva uje a mení stanovy, schva uje hlavné ciele i stratégie innosti, volí a odvoláva lenov predstavenstva. Najvyšší orgán sa schádza spravidla raz za dva až tri roky.

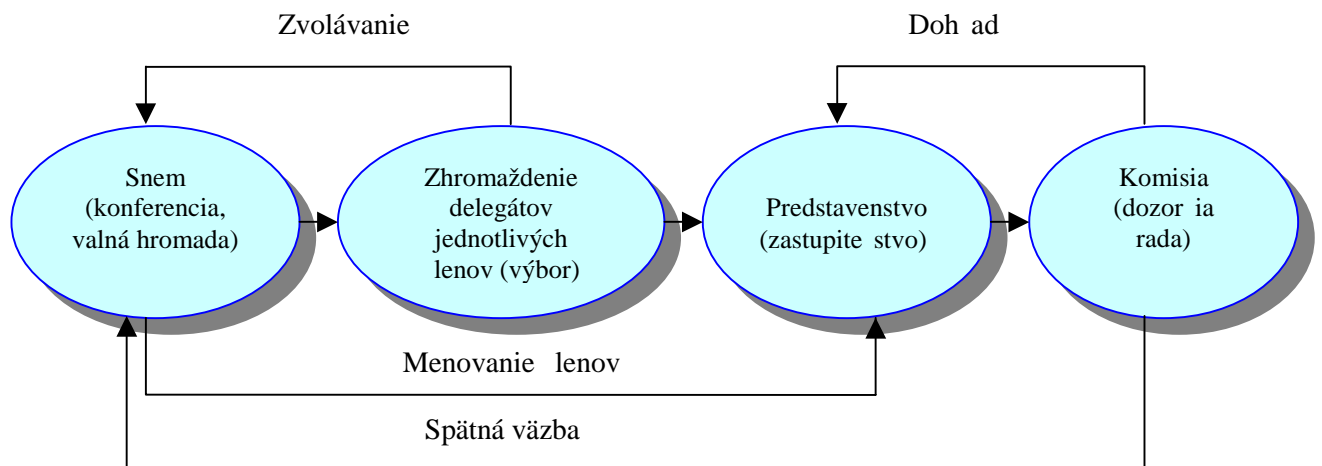
Nasledujúca úrove predstavuje opä kolektívny orgán – zhromaždenie delegátov jednotlivých lenov (niekde výbor) – tvorené vä šinou predsedami združených asociácií a zväzov. Zhromaždenie delegátov zvoláva snem, koordinuje innos asociácie medzi zasadnutiami snemu a rozhoduje o veciach, ktoré nie sú vyhradené snemu.

Tretím najvyšším orgánom je predstavenstvo (zastupite stvo). Je výkonným a niekde aj štatutárnym orgánom. lenovia predstavenstva sú volení delegátmi jednotlivých asociácií a schva ovaní snemom. Tam, kde nie je druhý kolektívny orgán, náleží výkonná funkcia predstavenstvu. innos predstavenstva riadi prezident (predseda predstavenstva).

V poradí na štvrtej kompeten nej pozícii by sme našli komisiu (dozor ia rada), o je isto revízny orgán. Dohliada na pôsobnos predstavenstva, na dodržiavanie kolektívnych zmlúv, na podnikateľskú innos vôbec. Nahliada do všetkých dokladov, má právo aktívne sa ú astni valnej hromady, ktorú povinne zoznamuje s výsledkami svojej kontrolnej innosti, riadi sa zásadami a pokynmi schválenými valnou hromadou.

Obrázok 8 je zjednodušeným nákransom organiza nej štruktúry vrcholných orgánov odborových a zamestnávateľských zväzov.

**Obrázok 8: Organizačná štruktúra vrcholných orgánov odborových a zamestnávateľských zväzov**



Organizácie zamestnávateľov často upozorujú na chronický nedostatok prostriedkov na fungovanie aparátov a na nedostatky personálne vybavenie. Nedostatok špecialistov má za následok kvantitatívne, ale aj kvalitatívne nižšie výstupy, hlavne pri pripomienkovom procese k zákonom a koncepčným materiálom. Organizácie zamestnávateľov nedisponujú ani zdaleka tak rozsiahlou, priebežne aktualizovanou informáciou a analytickou základňou ako je tomu na strane odborov, predovšetkým MKOS.<sup>15</sup> Tie disponujú podstatne širším profesionálnym personálnym zázemím, a to nielen v oblasti kolektívneho vyjednávania (špecialisti na problematiku kolektívneho vyjednávania, pracovného práva, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci apod.), ale aj v oblasti administratívy. S dôsledkami tejto nerovnosti sa stretne ešte neskôr pri analýze obsahu kolektívnych zmlúv. Odborové zväzy dokonca často vydávajú i vlastné periodiká, s čím sa na strane zamestnávateľov nestretne.

Starší zamestnávateľia dosiaľ nepociťujú združovanie ako aktuálnu potrebu. Proti ich organizovanosti hovoria aj dôvody daňové. Príspevky zamestnávateľia odvádzajú z istého zisku. V tomto smere by teda bolo podnecujúce, keby sa daňové príspevky stali nákladovou položkou, alebo keby sa aspoň mohli uplatniť ako daňovo odíťateľná čiastka. Taká úprava by mohla posilniť ochotu zamestnávateľov združovať sa.

Reakciou odborov na neochotu zamestnávateľov k ich združovaniu boli a sú snahy stanoviť zamestnávateľom k združovaniu povinnosť. Tým samozrejme sledujú cieľ zabezpečenia partnera pre kolektívne vyjednanie. Avšak nariadenie k organizácii by bolo

<sup>15</sup> Samozrejme, rozdiely v materiálnej aj personálnej oblasti sú i medzi samotnými odborovými zväzmi a centrálnymi. Tieto rozdiely vznikli pri prevode majetku bývalého ROH a pretrvávajú dodnes.

proti Listine základných práv a slobôd, ktorá hovorí o práve, nie o povinnosti, organizovať sa.

#### 4.2.4 KOLEKTÍVNE ZMLUVY VYŠŠIEHO STUPŇA

Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa sú zmluvami uzatváranými medzi organizáciami zamestnávateľov (zamestnávateľskými zväzmi) a príslušnými orgánmi odborových organizácií (iba odborové organizácie pôsobiace u viacerých zamestnávateľov). Na rozdiel od podnikových kolektívnych zmlúv sa kolektívne zmluvy vyššieho stupňa vzťahujú na väčší počet zamestnávateľov. Na tejto úrovni reprezentujú zamestnancov výlučne len odbory, čo je analógiou systému sociálneho partnerstva. Všeobecným dôvodom zjedňovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je potreba ustanovenia minimálnych štandardov v oblasti pracovných podmienok záväzných pre širší okruh zamestnávateľských subjektov.

Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa majú vzťah k podnikovým kolektívnym zmluvám charakter všeobecného východiska. Predstavujú akýsi základný rámec pre nastolenie vecných tém a ich riešenie na úrovni podniku. Prednastavujú hodnotu záväzkových parametrov. Pokiaľ v podniku, pre ktorý platí kolektívna zmluva vyššieho stupňa, nie je uzatvorená podniková kolektívna zmluva, je pre neho záväzný obsah kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Najvýznamnejšie ujednania sa týkajú (rovnako, ako je tomu u podnikových kolektívnych zmlúv) odmeňovania, kolektívnych práv a povinností, potom otázok sociálnych (napríklad ustanovenia proklamujúce preferenciu pracovných pomerov na dobu neurčitú, ustanovenia o zdravotnej starostlivosti o zamestnancov, o závodnom stravovaní, jednorázovom odškodnení pozostalých v prípade úmrtia zamestnanca atď.) a otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Práve venovaná problematike odmeňovania je zároveň najrozsiahlejšou časťou zmlúv. Vo vzťahu k individuálnym pracovným zmluvám platí nadsadenosť kolektívnych zmlúv (vyšších aj podnikových). Podobná hierarchia je záväzná aj v systéme sociálneho partnerstva nemecko-rakúskeho typu, na rozdiel od systému deregulovaného, kde individuálna zmluva je nadsadená zmluve kolektívnej. Táto nadsadenosť sa itate om pripomína aj v časti venovanej odmeňovaniu v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. Určenie dynamiky mzdového rastu je ponechané na podnikové kolektívne zmluvy. Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa len stanovujú minimálny rozsah medziročného nárastu priemernej nominálnej mzdy a vyslovene stanovujú, že podnikové kolektívne zmluvy môžu určiť širší okruh mzdových zvýhodnení a

príplatkov a zvýhodnenia obsiahnuté v zmluvách vyššieho stup a môžu by v podnikových zmluvách zjednané vo väčšom rozsahu.

Podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní by kolektívne zmluvy vyššieho stup a mohli určiť najvyššie prípustný rozsah mzdových nárokov. Tohoto oprávnenia však zmluvy vôbec nevyužívajú. Mzdové ujednania v kolektívnych zmluvách vyššieho stup a tak majú podobu akéhosi „neprekročiťného“ minima. Asymetricky v nich však chýba „neprekročiťné“ maximum. Pritom určenie hornej hranice pre mzdový vývoj by pomohlo stabilizovať konkurenciu medzi odborovými zväzmi o vyjednanie bezkonkurenčných miezd a rovnako by kolektívne zmluvy vyššieho stup a naplnili svoje poslanie všeobecného východiska.

Práve venovaná kolektívnym právam a povinnostiam stanovuje napríklad spôsoby súinnosti zmluvných partnerov, záväzky k zabezpečeniu súinnosti odborových organizácií, záväzky zamestnávateľa a v oblasti zamestnanosti atď. Väčšina týchto ujednaní prešla v priebehu rokov vecným i formálnym vývojom, najmä stejšie bol zmenený paragraf obsahujúci záväzky prijaté odborovou organizáciou, a to podľa aktuálnych potrieb odborov. Stále v nich však prevládajú záväzky na strane zamestnávateľa. Dôraz táto práve kladie na získanie garancií pre naj dôslednejšie organizačné materiálne zabezpečenie odborovej súinnosti.

Podiel uzatvorených kolektívnych zmlúv vyššieho stup a od roku 1995 neustále klesá. I podiel zamestnancov, na ktorých sa zmluvy vzťahujú, je značne obmedzený a ešte sa, až na malú výnimku v roku 1999, neustále znižuje. K najväčšiemu poklesu zjednaných zmlúv a podielu zamestnancov, na ktorých sa zmluvy vzťahujú, došlo v roku 1998, kedy sa podarilo uzatvoriť len 25 zmlúv, čo bolo o 5 zmlúv menej než v predchádzajúcom roku. Tieto kontrakty sa vzťahovali len na 1 352 odborových organizácií oproti 1 725-tim organizáciám predchádzajúceho roku.<sup>16</sup> Koncom roku 2001 sa kolektívne zmluvy vyššieho stup a uzatvorené odborovými zväzmi v MKOS vzťahovali len na necelých 19 % zamestnancov v civilnom sektore. Takto nízky podiel zamestnancov (napríklad oproti podnikovým kolektívnym zmluvám, ktoré v rovnakom období pokrývali približne 26 % zamestnancov civilného sektoru) štatistiky vykázali aj cez pomerne rozsiahle uplatnenie inštitútu ich rozširovania, ku ktorému dochádzalo v rokoch 1999 až 2001. V roku 1999 sa kolektívne zmluvy vyššieho stup a rozšírili celkom na 399 zamestnávateľov, v roku 2000 to už bolo 2 074 a v roku 2001 dokonca 3 472 zamestnávateľov. Vďaka inštitútu rozširovania kontraktov došlo v období rokov 2000 a 2001 k miernemu rastu zamestnancov, na ktorých sa kolektívne zmluvy vyššieho stup a vzťahujú, avšak ani tým sa nepodarilo vrátiť na úroveň 770 550

---

<sup>16</sup> Vzhľadom k nedostupnosti iných dát, v tomto výklade uvažujem len kolektívne zmluvy vyššieho stup a uzatvárané odborovými zväzmi v MKOS.

zamestnancov z roku 1995. Prehľad o rozsahu kolektívneho vyjednávania na vyššom stupni prináša tabuľka 5.

**Tabuľka 5. Rozsah kolektívneho vyjednávania na vyššom stupni**

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Počet uzatvorených KSVS	33	30	30	25	22	22	20
Počet odborových organizácií, na ktoré sa KSVS vzťahujú	2 020	1 946	1 725	1 352	1 347	1 395	1 457
Počet zamestnancov celkom, na ktorých sa KSVS vzťahujú (bez rozširovania záväznosti)	770 550	730 080	648 079	521 651	584 067	469 249	446 997
Počet odborovo organizovaných zamestnancov, na ktorých sa KSVS vzťahujú	566 887	513 957	432 844	330 855	323 257	272 214	249 528
Počet zamestnávateľov, na ktorých bola záväznosť KSVS rozšírená	6	0	0	0	399	2 074	3 482
Počet zamestnancov, na ktorých bola záväznosť KSVS rozšírená						174 272	288 314
Počet zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú KSVS po rozšírení						643 521	735 311

Zdroj dát: Informačný systém o pracovných podmínkach (2001)

Doba, na ktorú sa kolektívne zmluvy vyššieho stupňa uzatvárajú, sa postupne predlžuje. V prvej polovici deväťdesiatych rokov prevažovalo ročné obdobie ich platnosti, dnes je to už dvoj až trojročné obdobie. Niektoré ich podmienky, predovšetkým mzdové, sú však aj naďalej zjednávané na rok, alebo sa vyjednávajú ich zmeny.

Nový zákon nepozná pojem „odvetvové kolektívne zmluvy“ a súčasná legislatíva upravuje rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a dosahuje nepresným

spôsobom. Podľa Zákona o kolektívnom vyjednávaní môže MPSV stanoviť právnym predpisom (vyhláškou), že kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná i pre zamestnávateľa, ktorí nie sú členmi organizácie uzatvárajúcej túto zmluvu. MPSV teda nemá povinnosť záväznosť takéhoto kontraktu rozšíriť. Rozhodujúce je stanovisko ministra práce a sociálnych vecí.<sup>17</sup> Rozšírenie záväznosti je možné len na zamestnávateľa s obdobnou povinnosťou a obdobnými ekonomickými a sociálnymi podmienkami, pre ktorých nie je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Problémom zostáva definícia okruhu zamestnávateľa, na ktorých smie byť kontrakt rozšírený. V súčasnosti platí metodika, opierajúca sa o princíp tzv. viacnásobného individuálneho rozširovania, nahradzujúca skôr odborom požadované, v praxi však nerealizované plošné rozširovanie. Ale bezproblémové nie je ani určenie, o sú a o nie sú obdobné ekonomické a sociálne podmienky. Stávajúca situácia pripomína kontroverznú rovnicu, kde na jednej strane stoja podmienky rozširovania, teda porovnateľné ekonomické a sociálne podmienky a na druhej strane, teda odstránenie nerovných ekonomických a sociálnych podmienok. Rovnicu, ktorej riešenie by sme nenašli, pretože už samo zadanie nemá zmysel a v zásadných veciach si protirečia.

Problematike rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sa venuje Návrh zákona, ktorým sa mení zákon č. 2/1991 Sb., o kolektívnom vyjednávaní a zákon č. 9/1991 Sb., o zamestnanosti a pôsobnosti orgánov Českej republiky na úseku zamestnanosti, ktorý predkladá minister práce a sociálnych vecí vláde Českej republiky v novembri 2003. V odstavci 1 § 7 tohoto návrhu stojí: „Zmluvné strany kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa môžu spoločne navrhnúť, aby Ministerstvo práce a sociálnych vecí vyhlásilo v Zbierke zákonov zdenie, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa, poprípade jej zmena, je záväzná i pre ďalších zamestnávateľov v odvetví označenom kódom Odvetvovej klasifikácie ekonomických činností.“ alej návrh v odstavci 2 bližšie špecifikuje, za akých okolností je možné záväznosť rozšíriť: „Ministerstvo práce a sociálnych vecí vyhlási v Zbierke zákonov zdenie podľa odstavca 1, pokiaľ je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená a) organizáciou zamestnávateľov, ktorí v odvetví, v ktorom sa navrhuje rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, zamestnávajú najväčší počet zamestnancov, alebo b) príslušným vyšším odborovým orgánom, ktorý v odvetví, v ktorom sa navrhuje rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, jedná za najväčší počet zamestnancov.“ Týmto spôsobom rozšírená zmluva sa nestáva záväznou napríklad pre zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac než 50 % zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý bol postihnutý živelnou pohromou, alebo ktorý zamestnáva menej než 20 zamestnancov.

---

<sup>17</sup> Napríklad v roku 1991 boli rozšírené tri KSVS, v roku 1999 ich bolo sedem.

Takáto úprava je pre český právny systém určite užitočná, pretože presne vymedzuje, za akých okolností a na aký návrh je možné príslušný kontrakt rozšíriť, čím do systému vnáša predom stanovené pravidlá hry (pravidlá ex – ante), oproti súčasným pravidlám ex - post. V ekonomickej oblasti nepochybne prispieje k zjednoteniu podnikateľských podmienok. „Rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv na ďalších zamestnávateľov je významným nástrojom štátu na podporu kolektívneho vyjednávanía.“ Viz Škromach, Návrh zákona (2003). Sleduje sa ním cieľ zjednotenia podmienok ako na strane zamestnancov, tak na strane zamestnávateľov. Na strane zamestnancov je to snaha o odstránenie nevýhodnejších podmienok pracovníkov u zamestnávateľov - členov zamestnávateľskej organizácie, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvorila, na druhej strane je to úsilie o odstránenie ekonomicky nerovného postavenia zamestnávateľov – členov zamestnávateľských organizácií uzatvárajúcich kolektívne zmluvy vyššieho stupňa a oproti zamestnávateľom, ktorí nie sú ich členmi a preto majú výhodnejšie ekonomické podmienky podnikania (nižšie náklady práce).

Nie je dôvod pochybovať o vôli príslušných zamestnávateľských a odborových subjektov, oprávnených návrh na rozšírenie záväznosti podávať, k možnému rozšíreniu. Zároveň je nutné vyzdvihnúť návrh i za čas, v ktorej sa nezabúda na malých zamestnávateľov, na zamestnávateľov v zťaženejších ekonomických situáciách, zamestnávateľov zamestnávajúcich osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorých by aplikácia záväzkov z kolektívnej zmluvy mohla existenciu ohroziť a na ktorých pôsobnosť kolektívnej zmluvy nemožno rozšíriť.

### **4.3 KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE, KOLEKTÍVNE ZMLUVY A KOLEKTÍVNE SPORY**

#### **4.3.1 VYJEDNÁVANIE ZA CIEĽOM UZATVORENIA KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY**

„Kolektívne vyjednávanie je jednanie medzi zamestnávateľom alebo jednou či viacerými organizáciami zamestnávateľov na strane jednej a jednou či viacerými odborovými organizáciami na strane druhej, ktorého cieľom je uzatvorenie, poprípade zmena kolektívnej zmluvy.“ Viz Šubrt (2000).

„Je hlavným nástrojom dosiahnutia, resp. udržania sociálneho pokoja v podnikoch, či odvetviach a kolektívna zmluva je právnou formou jeho zabezpečenia.“ Viz Šubrt (1995, s. 35). Pokiaľ zákon o kolektívnom vyjednávaní nestanoví inak, riadi sa kolektívne



vyjednávanie zákonníkom práce. Kolektívne vyjednávanie odvetvové aj podnikové je vždy dvojstranným aktom, na rozdiel od trojstranných tripartitných vyjednávaní. Zahajuje sa predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou starou stranou a druhou strane. Druhá strana je povinná na návrh písomne odpovedať bez zbytočného odkladu. V odpovedi sa musí vyjadriť k tým podmienkam, ktoré neprijíma. Nie je možné odmietnuť návrh ako taký. Zmluvní partneri sú povinní vzájomne spolupracovať. Najneskôr šesťdesiat dní pred skončením platnosti starej zmluvy sú povinní zahájiť rokovania o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy.

Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu v nej určenú. Ak táto nie je určená, automaticky je platnosť rovná jednému roku. U nás je zároveň jednoroká platnosť najčastejšie využívaná. Všetky otázky v zmluve obsiahnuté teda každoročne prebiehajú často zložitou cestou riešenia a znovuschvalovania, čím sa proces kolektívneho vyjednávania zbytočne komplikuje, preťažuje a znepreohľadňuje a odpútava sa tým pozornosť od skutočne dôležitých problémov. Pritom skúsenosti z iných zemí poukazujú, že táto prax nie je vždy účinná. Jej dôsledkom je napríklad prílišná formálnosť a neprehľadnosť zmlúv.

Kolektívne zmluvy sa zaoberajú radou rôznych závažných otázok, pričom sa celkom zabúda na skutočnosť, že riešenie týchto odlišných otázok by mohlo mať rozdielnú časovú platnosť. V súčasnosti sa na jeden rok zjednáva záväzok zamestnávateľa a poskytnúť zamestnancovi ďalšiu dovolenku, rovnako ako záväzok poskytnúť mu mzdu určitej výšky. Pritom dĺžka dovolenky sa v kolektívnych zmluvách bude meniť určite menej často než mzdová sadzba. Otázku doby platnosti kontraktu originálne vyriešilo napríklad Nemecko, kde tí istí sociálni partneri medzi sebou uzatvárajú niečo ako kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a s rozdielnou dobou platnosti. Českému systému by zo začiatku prospeli aspoň dve kolektívne zmluvy vyššieho stupňa: jedna o pracovnoprávných a sociálnych otázkach s platnosťou napríklad dva roky a druhá obsahujúca mzdové ujednania s dobou platnosti jeden rok. Dosiahli by sme tým nižších transakčných nákladov s vyjednávaním spojených a značného urýchlenia procesu.

Strany v zmluve môžu dohodnúť možnosť jej zmeny a rozsahu prípadnej zmeny. Pri takej zmene sa potom postupuje ako pri uzatváraní novej zmluvy. Ak však možnosť zmeny nebola dohodnutá, nemožno k jej presadeniu použiť krajné prostriedky (stávkou a výlukou).

Česká legislatíva rozoznáva kolektívne zmluvy podnikové, s pôsobnosťou na jedného zamestnávateľa a, uzatvárané medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom a kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, zjednávané predovšetkým zamestnávateľom, teda medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a organizáciou i organizáciami zamestnávateľov.

o sa týka vzájomného vzáhu podnikových kolektívnych zmlúv a kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, platí nadriadenosť zmlúv vyššieho stupňa. Tým sa systém podobá systému sociálneho partnerstva a celkom sa odlišuje od deregulovaného systému. Podniková kolektívna zmluva je v SR neplatná v tej mieste, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu, než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

Pri kolektívnom vyjednávaní a uzatváraní kolektívnych zmlúv vyjednávajú odbory za všetkých zamestnancov, bez ohľadu na to, či sú, alebo nie sú členmi odborov. Tu teda dochádza k zaujímavému paradoxu. Na jednej strane je to sloboda kolektívneho združovania sa, ktorú garantuje Listina základných práv a slobôd, a na druhej je to povinná participácia na rozhodnutí a na výsledkoch z neho. Zamestnanec nemôže odmietnuť zastúpenie odbormi, nemôže odmietnuť aplikáciu výstupov z neho na seba samého, aj keď s takým zastúpením a takou zmluvou vôbec nesúhlasí. Táto nedokonalosť právneho systému vedie vo svojich dôsledkoch k zafixovaniu nezamestnanosti. Potenciálny zamestnanec z rady nezamestnaných sa nemôže „podbízet“ za nižšiu než odbormi vyjednanú mzdu, nemá žiadnu voľbu, možnosť slobodne sa rozhodnúť o aplikácii kolektívnej zmluvy na neho samotného, preto s najväčšou pravdepodobnosťou nebude na miesto prijatý. Samozrejme, že zamestnávateľ by rád na potenciálne pracovné miesto obsadil pracovníka za nižšiu než kolektívne vyjednanú mzdu. Profitovali by obaja. Ako novo zamestnaný, ktorý by tak vystúpil z radov nezamestnaných, tak zamestnávateľ, ktorý by tak získal lacnejšiu pracovnú silu. Toto však za súčasnej právnej úpravy nie je možné, a tak nezamestnaný zostane nezamestnaným a zamestnávateľ produkciu prispôsobí obmedzenej pracovnej sile.

Takáto právna úprava nevyhovuje ani samotným odborom. Tie poukazujú na skutočnosť, že na výsledkoch ich činnosti participujú aj zamestnanci, ktorí neplatia členské príspevky, ktorí teda na zastupovanie neprispievajú. Z pohľadu odborových zväzov sa tak deje na úkor členov, ktorí tým strácajú motiváciu, na alej platí členské príspevky a nepriamo tým „sponzorovať“ členov. V tejto súvislosti si však môžeme odpovedať na otázku, či, okrem iného, stojí za trendom poklesu členskej základne väčšiny odborových centrál. Áno, jedným z dôvodov nepochybne je i práve rozoberaná legislatívna úprava.

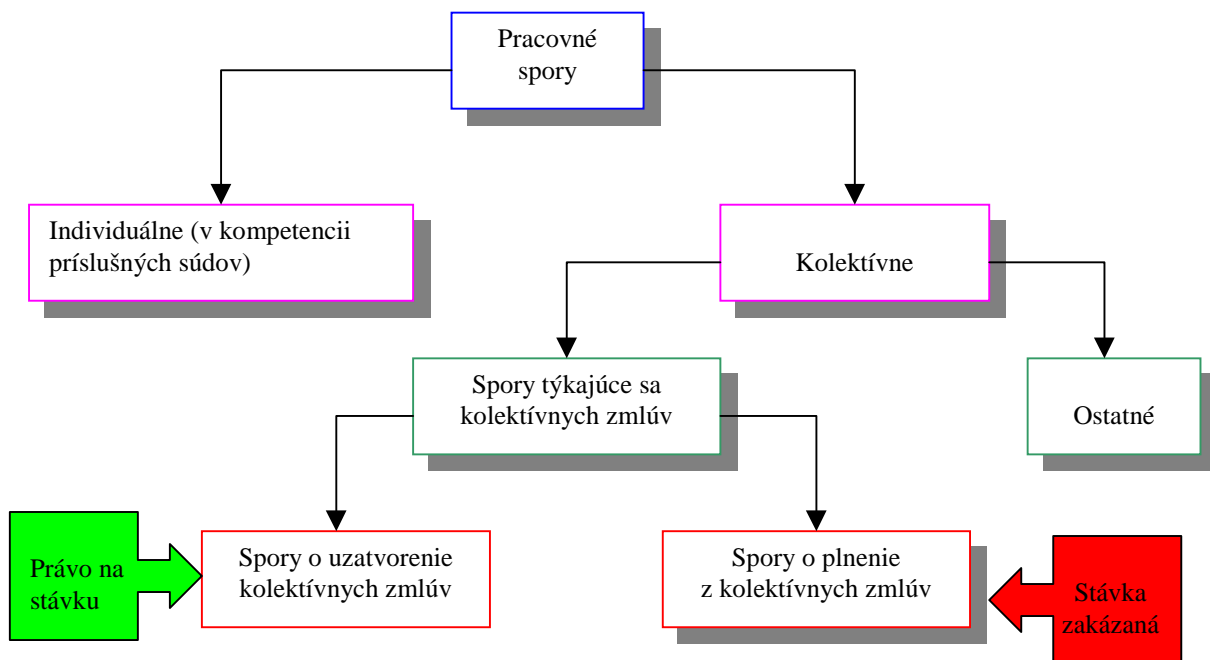
V praxi sa v kolektívnych zmluvách často stretávame s rozširovaním inštitútu spolurozhodovania v pracovnoprávných záležitostiach nad rámec zákona, a to hlavne v ustanoveniach týkajúcich sa odmeňovania zamestnancov, kedy sa v ustanoveniach vymedzujúcich spolurozhodovanie odborovej organizácie so zamestnávateľom objavuje napríklad text: „pri vyjednávaní vnútorného mzdového predpisu zamestnávateľ“, poprípade „pri stanovovaní pravidiel odmeňovania zamestnancov“. Takýto text, samozrejme, v ustanoveniach vymedzujúcej

spolurozhodovanie nemá o ňu robiť. Zákon o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku jasne stanovuje povinnosť zamestnávateľa a v prípadoch, kedy mzda nie je určená priamo v kolektívnej zmluve, prejedná jej poskytovanie s príslušnou odborovou organizáciou. Zdôrazujem, že zákon hovorí o prejednaní a nie o spolurozhodovaní. Toto ustanovenie zákona nemožno v kolektívnej zmluve nijak modifikovať. To, že sa podobný text do kolektívnej zmluvy podarí odborom presadiť, potvrdzuje už vyššie zmienenú materiálnu, profesnú a informačnú asymetriu, kedy odbory disponujú radom právnikov a odborníkov na pracovnoprávne vzťahy, s čím sa na strane zamestnávateľov obvykle nestretávame, a odborové zväzy tak nemusia prekonávať silný odpor opozitnej strany.

#### **4.3.2 KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE SPORY**

Nie je ničím prekvapivým, že i v prípade pracovnoprávnych vzťahov sa stretávame so spormi. Pracovné spory by sme v zásade mohli rozdeliť na individuálne a kolektívne. Individuálne pracovné spory vznikajú z individuálnych pracovných vzťahov a riešia ich príslušné súdy. Nie je možné riešiť individuálny pracovný spor ako spor kolektívny, teda napríklad pred sprostredkovateľom alebo pred rozhodcom. Kolektívne pracovné spory naproti tomu vznikajú z kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi (organizáciami zamestnávateľov). Tie by sme potom ešte mohli rozdeliť na spory týkajúce sa kolektívnych zmlúv a ostatné. A konečne, spory týkajúce sa kolektívnych zmlúv môžu byť spormi o uzatvorenie kolektívnych zmlúv alebo spormi o plnenie kolektívnych zmlúv. Rozdelenie vystihuje obrázok 9.

**Obrázok 9. Pracovné spory**



Kolektívne pracovné vzťahy upravuje zákon o kolektívnom vyjednávaní. K prostriedkom riešenia prípadných sporov patrí riešenie pred sprostredkovateľom a riešenie pred rozhodcom (s tým, že riešenie pred rozhodcom musí vždy predchádzať riešenie pred sprostredkovateľom). Krajným prostriedkom je stávkou a výluka, ktoré podľa zákona možno použiť len za účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy, a nie za účelom jej plnenia.

Úlohou sprostredkovateľa je priviesť zmluvné strany (podnikovej ale aj vyššej kolektívnej zmluvy) na kompromisné riešenie. Jedná sa o nezávislého odborníka, a ak sa na jeho osobe strany nedohodnú, určí ho na návrh jednej zo strán MPSV. Náklady na proces hradí každá zo strán jednou polovicou. Pre ilustráciu, v roku 1992 dostalo MPSV osemnásť žiadostí o navrhnutie sprostredkovateľa, v roku 1993 to bolo osem žiadostí viac a v roku 1994 až tridsať päť žiadostí. Porovnaj Týc, Michal (1995, s. 34). Pokiaľ sa nepodarí spor vyriešiť do tridsiatich dní od oboznámenia sprostredkovateľa s predmetom sporu, považuje sa takéto líšenie za neúspešné.

Potom môžu (ale nemusia, povinné je len v prípade sporu o plnenie z kolektívnej zmluvy a pre prípad kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na pracovisku, kde je zákonom zakázané stávkou) zmluvné strany požiadať o rozhodnutie sporu rozhodcu. Opäť platí, že ak sa na jeho osobe strany nedohodnú, určí ho na návrh jednej zo strán MPSV. Napríklad v roku 1992 MPSV určovalo osobu rozhodcu v troch prípadoch, v roku 1993 v

štyroch prípadoch a v jednom prípade sa na jeho osobe zhodli zmluvné strany. V roku 1994 bola rozhodnutím rozhodcu uzatvorená dokonca kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Porovnaj Tým, Michal (1995, s. 34). Odoslaním žiadosti rozhodcovi sa odbory definitívne zriekajú práva vyhlásiť pri riešení sporu stávkou (zamestnávateľa výlukou). Rozhodca musí svoje rozhodnutie zdeliť do pätnástich dní od prijatia žiadosti a toto rozhodnutie sa stáva konečným, nenapadnuteľným a kolektívna zmluva je ním uzatvorená.

Náklady na líčenie pred rozhodcom hradí štát. To môžeme považovať za rozumné rozhodnutie, pretože je v záujme celej spoločnosti, teda v prvom rade štátu, udržať sociálny pokoj. Navyše, kto iný by mal náklady daného líčenia niesť? Len ak by sa dalo zdôvodniť, prečo by zamestnávateľ - zmluvná strana, od ktorej len veľmi zriedka pochádza podnet k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy - mal niesť náklady s uzatvorením spojené. Možno logickejšie znie, aby náklady na líčenie pred rozhodcom hradili odbory. Avšak, po neúspešnom jednaní pred sprostredkovateľom, môžu odbory priamo siahnuť po stávke, ktorá im skôr pomôže presadiť nimi požadované veci, a nemusia predtým riskovať rozhodnutie nezávislého odborníka - rozhodcu. Keby ešte mali niesť náklady s riešením pred rozhodcom spojené, pravdepodobne by tejto inštitúcie nikdy nevyužili. Tak štát zostáva jediným rozumným plátcom uvedených nákladov.

čo sa týka predmetu sporov, dominujú spory z mzdovej oblasti a na druhom mieste sú spory z oblasti spolurozhodovania odborov so zamestnávateľom.

V prípade nevyužitia inštitúcie rozhodcu, zostávajú zmluvným stranám krajné prostriedky riešenia kolektívnych sporov – stávka a výluka. V SR je právo na stávkou ústavne zakotvené ako jedno zo základných hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv. Stávka je najvýznamnejší, najúčinnejší, ale krajný nástroj pracovníkov a ich zástupcov k presadeniu ich ekonomických, sociálnych (prípadne politických) záujmov. Predstavuje formu nátlaku na zamestnávateľa a (prípadne orgány verejnej moci). Jej použitie je všeobecne považované za porušenie sociálneho pokoja, k zachovaniu ktorého sa strany obvykle zaväzujú v generálnych dohodách. Česká právo stávkou definuje ako „hromadné zmluvné prerušenie práce zamestnancami za účelom dosiahnutia ekonomických, sociálnych (prípadne politických) cieľov“. Viz Šubrt (1995, s. 159). Zamestnanci teda v dobe stávky prestanú vykonávať povinnosti, ktoré im vyplývajú z pracovných zmlúv.

K vyhláseniu stávky postačuje súhlas len jednej polovice zamestnancov, ktorých sa má zmluva týkať.<sup>18</sup> Pre komparáciu, v systéme sociálneho partnerstva nemecko – rakúskeho typu, ku ktorému sa české odbory tak radi pripodobujú, je potrebný súhlas minimálne troch

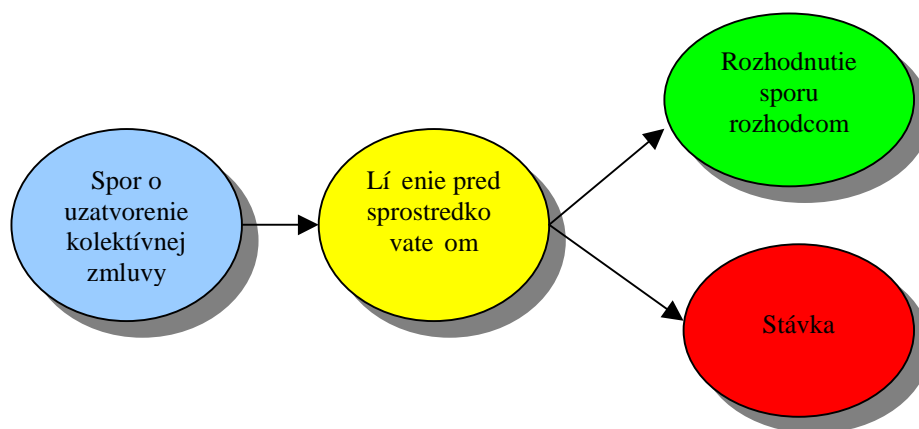
štvrtím zamestnancov. Takáto „demokracia“ urí te nepovedie eské odbory k potrebnej zodpovednosti za svoje skutky a ke si vy ísime náklady stávky, vidíme, že sa rozhodne nejedná o zanedbate né iastky a prehodnotenie minimálneho po tu pracovníkov, vyjadrujúcich súhlas so stávkou, by bolo na mieste. Taká úprava by, aspo iasto ne, prispela k vyrovnaniu moci a zodpovednosti odborových centrál.

Nepochopíte ne v eskom zákone znie odstavec o stávkokazectve, pod a ktorého zamestnávate musí v priebehu stávky „stá so založenými rukami“ a prihliada škodám plynúcim mu z prerušeného pracovného procesu a prerušených dodávok. Zamestnávate totiž nesmie ako náhradu prijíma za stávkujúcich zamestnancov na ich miesta iné osoby, ani zabezpe i výkon príslušných prác dodavate ským spôsobom (tj. iným podnikate om). Pre úplnos nutné doda , že naopak, v prípade výluky zákon pracovníkom nestanovuje, o majú a o nemajú robi . Zamestnanci nemajú zakázané zarába si po as výluky iným spôsobom. Opä teda asymetria v zákone.

Výsledkom stávky má by „zlepšená pozícia odborovej organizácie v kolektívnom vyjednávaní o uzatvorenie kolektívnej zmluvy“. Viz Šubrt (1995, s.171). Jednanie teda bude alej pokračova , vzájomná povinnos spolu jedna na alej trvá. Po dobu ú asti na stávke neprísluší, prirodzene, jej ú astníkom mzda ani náhrada mzdy.

Možnosti postupu pri riešení sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy znázor uje obrázok 10. Postupova sa smie len smerom vyzna eným šípkami a nie je možné jeden lánok vynecha .

**Obrázok 10. Riešenie sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy (podnikovej aj vyššej)**



<sup>18</sup> A ani ten nie je dôkladne kontrolovaný.

Všeobecne rozlišujeme stávky klasické (zastavenie práce v rovnakom rade všetkými účastníkmi stávky, v zásade na dobu neurčitú, pričom ukončená je dosiahnutím svojich cieľov), výstražné (na určitú, obvykle iba krátku dobu, s cieľom varovať druhú stranu), okupačné (obsadenia priestorov podniku a zabránenia vstupu managementu), výbušné (dopredu neohlásené), pohyblivé (prechádzajúce ako štafety rôznymi pracoviskami a spôsobujúce značný zmätok), stávky úplné (úplné prerušenie práce), stávky čiastočné (čiastočné prerušenie práce) a konečné stávky solidárne (na podporu zamestnancov iného podniku).

eský zákon o kolektívnom vyjednávaní umožňuje stávky úplné i čiastočné, ba dokonca aj stávky politické a stávky solidárne. O iných formách stávky sa nezmieta, teda ich nezakazuje (s výnimkou stávky výbušnej). Právne nie je upravená ani stávková pohotovosť, pričom nedochádza k prerušeniu práce, ide len o výstrahu druhej strane.

S legitimosťou politických a solidárnych stávk by sme sa nestretli snad v žiadnej vyspelej ekonomike.<sup>19</sup> Ideál v očiach českých odborov – systém sociálneho partnerstva – na rozdiel od nejasného českého systému vyžaduje vyváženosť moci a zodpovednosti odborov, ktorá je zároveň pre jeho efektívne fungovanie zásadná a ktorá, okrem iného, znamená zákaz podobným praktikám odborových centrál. S pochopením pre stávky tohoto typu by sme neuspeli ani v deregulovanom systéme. Aj tu sú politické a solidárne stávky zakázané a zamestnávateľ má v prípade nedodržania takéhoto ustanovenia právo prepúšťať. Tým je hrozba stávky prísne regulovaná a jej zneužitie pre iné účely vylúčené.

Cieľom politickej stávky je ochrana, i presadenie politických, občianskych a kultúrnych práv, ale aj odpor voči ekonomickej a sociálnej politike štátu. Nesmeruje proti konkrétnemu zamestnávateľovi, ale je nátlakom na orgány verejnej moci. Jednou z foriem politickej stávky je stávka generálna. Jedná sa o plošné, zvyčajne celoštátne, vystúpenie pracovníkov. „Politická stávka teda vôbec nemusí smerovať k mocensko – politickým zmenám, ale iba ku korektúram hospodárskej a sociálnej politiky v štátoch s demokratickou formou vlády.“ Viz Šubrt (1995, s.157). Je teda zrejmé, že podobné stávkové aktivity, namierené proti orgánom verejnej moci, a s dopadom aj na nevinných zamestnávateľov, nepredstavujú férovú zbraň v rukách odborovo organizovaných zamestnancov.

V prípade stávky solidárnej sa vypúšťa ustanovenie o predchádzaní stávke riešením pred spostredkovateľom. Postačujúcou podmienkou zákonnosti solidárnej stávky je, že zamestnávateľ jej účastníkov môže s ohľadom na hospodársku návaznosť ovplyvniť priebeh

---

<sup>19</sup> Neberiem v úvahu niektoré zmiešané systémy kolektívneho vyjednávania, v ktorých legislatívna úprava stávky ešte nedosiahla konečnej a všeobecne akceptovateľnej podoby.

alebo výsledok stávkovej akcie zamestnancov, na podporu ktorých bola solidárna stávková akcia vyhlásená. Pretože nepochopíte nos takejto stávkovej akcie je jasná už zo samotnej jej definície, uvedieme si pre úplnosť na tomto mieste len, že na solidárnu výlukovú akciu českí zákonodarcovia asi „pozabudli“.

Stávková akcia v českej legislatíve upravuje iba zákon o kolektívnom vyjednávaní. Ten však stávkovú akciu upravuje len v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním a umožňuje ju len v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Iba v tomto prípade je právo na stávkovú akciu zaručené. Stávky z iných dôvodov nie sú zakázané (sú legálne), ale právo na ne zaručené nie je, nie je možné sa ich teda domáhať. V podstate sa opäť jedná o legislatívne vákuum a výklady danej problematiky sa medzi širokou laickou, ale aj odbornou, verejnou rôznia. Predseda Asociácie pre rozvoj kolektívneho vyjednávania, B. Šubrt, vysvetľuje: „Pokiaľ by zamestnávateľ s takou stávkou nesúhlasil a zamestnanca na to dopredu upozornil, mohol by byť as na nej považovaný za porušenie pracovnej kázy a domáhať sa i náhrady vzniknutej škody“. Viz Šubrt (1995, s.159). Avšak vyíslenie škody pripadajúcej na konkrétneho pracovníka je prinajmenšom obtiažne, pretože pri stávkach masového charakteru je často až nereálne škodu individualizovať vzhľadom k tomu, že tzv. solidárna zodpovednosť nepripadá v úvahu. Navyše je tu ďalší problém spojený s takým (spravodlivým) potrestaním zamestnanca a tým je skutočnosť, že zamestnávateľ nemôže kvalifikovať as pracovníka na smene ako neospravedlňujúcu bez predchádzajúceho súhlasu odborov s jeho hodnotením. Keď si uvedomíme, že s takou kvalifikáciou by odbory nikdy nesúhlasili, dochádzame k záveru, že žiadne postihy za neospravedlňujúcu as (za stávkovú akciu) v tomto prípade nie sú možné, a tak pre odbory nie je problém používať stávky aj v iných prípadoch, než je uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Toto obrovské legislatívne vákuum a potrebu konkrétnej právnej úpravy ešte zvýrazňuje fakt, že naprostá väčšina stávkových akcií v ČR vyhlasovaná mimo zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Akosi obdobou stávkovej akcie na strane zamestnávateľa je výluka. Zákon<sup>20</sup> síce zamestnávateľom v určitých prípadoch dáva túto možnosť na ochranu svojich záujmov, avšak upravuje ju tým spôsobom, že je v praxi v podstate nevyužitelná. Hovorí o nej ako o prekážke v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej zamestnancom prísluší náhrada mzdy vo výške jednej polovice priemerného zárobku. Po kratšej úvahe každého ľahko napadne, že výluka nie je adekvátnou „protizbraťou“ zamestnávateľa a proti stávkovej akcii. Kým stávková akcia je reálnou a v praxi často využívanou zbraťou odborov, výluka je v konečnom dôsledku prázdny pojem, pojem vyplujúci biele miesto vedľa stávkovej akcie, pojem, ktorý v praxi nikdy nenašiel uplatnenie. Zamestnávateľ by prípadnou výlukou zamestnancov príliš nepoškodil, pretože by



im umožnil bra až polovi ný zárobok, a pritom sa nezú astni pracovnej smeny. Sám by si mohol privodi vážne ekonomické problémy tým, že by na alej platil pracovné náklady a minimalizoval príjmy plynúce za normálneho stavu z produkcie pracovnej sily.

#### 4.4 VYJEDNÁVANIE NA PODNIKOVEJ ÚROVNI

Vyjednávanie na podnikovej úrovni je najnižším stup om kolektívneho vyjednávania. „Jedná sa o ovplyv ovanie bezprostredných pracovných podmienok v príslušných závodoch pracovnými reprezentáciami spolu s „dola ovaním“ noriem vzniknutých na vyšších úrovniach vyjednávania.“ Viz Flek (1992, s. 163).

Najvýznamnejším právom odborových organizácií na podnikovej úrovni je právo na spolurozhodovanie a z neho vyplývajúce právo veta. Odbory môžu vyslovi nesúhlas s akýmko vek návrhom zamestnávate a, napríklad pokia sa jedná o výpove zamestnancovi – lenovi príslušnej odborovej organizácie – alebo o okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávate a, ak sa jedná o vydanie pracovného poriadku, stanovenie príspevku do fondu kultúrnych a sociálnych potrieb a erpanie z neho, o stanovenie plánu dovoleniek, vydanie pravidiel o bezpe nosti a ochrane zdravia pri práci, at . V takom prípade zamestnávate nemôže opatrenie u ini .

Neprijemnos tejto právomoci odborov pre zamestnávate a znásobuje i fakt, že odbory nemajú stanovenú žiadnu asovú lehotu, v ktorej by sa museli k danému návrhu vyjadri . Dokonca odborová organizácia svoje zamietavé stanovisko nemusí ani nijak zdôvodni , ím sa dostáva do neporovnate ne výhodnejšej pozície, než v akej sa nachádza sám zamestnávate , ktorý musí svoje postoje s druhou stranou minimálne konzultova . Zavedenie maximálne prípustného asového intervalu na vyjadrenie sa odborov k zamýš anému opatreniu zamestnávate a a stanovenie povinnosti odborom svoje zamietavé stanovisko dostato ne zdôvodni , by bezpochyby vnieslo poriadok do vnútroorganiza ného rozhodovania a prispelo tak k vyrovnaniu síl na oboch stranách. Pre komparáciu je ur ite užito né doda , že pokia u zamestnávate a nepôsobí odborová organizácia, môže on sám ini právne úkony, i iné opatrenia, u ktorých by sa inak vyžadovalo spolurozhodovanie odborov. Odpor zamestnávate ov vo i odborovým organizáciám je teda v tomto zmysle pochopite ný.

---

<sup>20</sup> zákon o kolektívnom vyjednávaní

V poradí druhou významnou kompetenciou je kontrolné právo odborov. Tu sa jedná o kontrolu nad dodržovaním všeobecne záväzných pracovnoprávných predpisov, vnútorných predpisov zamestnávate a, záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zákon síce nestanovuje povinnosť zamestnávate a odstrániť chyby, na ktoré upozornila odborová organizácia, ale ich nerešpektovanie môže sankcionovať úrad práce. V „zajatí“ sa za tejto situácie ocitá zamestnanec, ktorý nemôže vylúčiť kontrolu zo strany odborov vo svojej osobe, bez ohľadu na to, či je alebo nie je členom príslušnej odborovej organizácie. Pozoruhodné je, že väčšinu nákladov vznikajúcich v súvislosti s kontrolou v podniku, hradí odborovým organizáciám sám kontrolovaný, teda zamestnávateľ.

Ďalším neodvolateľným právom odborov je právo na konzultácie zo strany zamestnávate a. Uplatňuje sa v prípadoch, pre ktoré právne predpisy stanovujú povinnosť prejednávania (jednorázovej predchádzajúcej konzultácie) s príslušnou odborovou organizáciou, poprípade predpisujú súhlas, či spolourozhodovanie (vyššie konzultácie za stanovených podmienok). Oproti spolourozhodovaniu sa nejedná o také zásadné právo odborov. Zamestnávateľ v týchto prípadoch nemusí k ich stanovisku prihliadnuť.

V súvislosti s významnosťou odborových kompetencií by sme na poslednom mieste našli právo na informácie. Zamestnanci a ich reprezentanti majú právo na informácie napríklad o zásadných otázkach rozvoja, hospodárskych výsledkoch, o perspektíve zamestnávate a, zamýšľaných štrukturálnych zmenách, organizačných alebo racionalizačných opatreniach, atď.

V prípade, že u jedného zamestnávate a sú súčasne pôsobia viac odborových organizácií. V tejto súvislosti hovoríme o takzvanom odborovom pluralizme. Táto úprava vyžaduje určité usporiadanie vzájomných vzťahov. V záležitostiach týkajúcich sa všetkých alebo väčšiny zamestnancov, musí zamestnávateľ v prípadoch, kedy to vyžaduje zákoník práce, prejednať svoje opatrenia s príslušnými orgánmi všetkých zúčastnených organizácií. Pokiaľ sa orgány všetkých odborových organizácií nedohodnú najneskôr do pätnástich dní od požiadania zamestnávate a, je rozhodujúce stanovisko tej odborovej organizácie, ktorá má u zamestnávate a najvyšší počet členov. Pokiaľ ide o otázky týkajúce sa jednotlivých zamestnancov, jedná zamestnávateľ s tou odborovou organizáciou, ktorej je pracovník členom.

Ak však daný zamestnanec nie je odborovo organizovaný, jedná zamestnávateľ s tou odborovou organizáciou, ktorá má u zamestnávate a najviac členov<sup>21</sup>. Táto nepochopiteľná právna úprava teda nariaďuje jednotlivcovi nechať sa vo svojich pracovných záležitostiach

zastupova organizáciou (odbormi), do ktorej sa sám pred asom rozhodol nevstúpi . Zamestnanec sa opä ocitá v situácii, kedy nemá žiadnu vo bu by , i neby zastupovaný odbormi. Nemôže si slobodne zvoli , že so zamestnávate om bude oh adne svojich záležitostí jedna sám, zastupovanie odbormi nemôže odmietnu . Takéto nariadenie nevyhovuje pracovníkom – ne lenom odborov - a o spokojnosti odborových organizácií by sa tiež dalo prinajmenšom polemizova . Tie sú v takom prípade nútené robi nie o, za o nie sú platené, teda zastupova niekoho, kto im neplatí žiadne lenské príspevky.

o sa týka kolektívneho vyjednávania, je samozrejme primeranejšie vies jednanie iba medzi dvomi partnermi. Preto zákon stanovuje, že odborové organizácie, paralelne pôsobiace u zamestnávate a, môžu jedna o kolektívnej zmluve len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou a zamestnávate om nedohodnú inak.

#### **4.4.1 RADA ZAMESTNANCOV A ZÁSTUPCI PRE OBLASŤ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI**

Smernice Európskeho spoločstva a Európska sociálna charta Rady Európy zaväzujú lenské a signatárske štáty zaisti v národnej legislatíve komunikáciu zamestnávate a so zamestnancami alebo ich zástupcami bez oh adu na ich organizovanos . S oh adom na tieto medzinárodné právne dokumenty a v súvislosti s klesajúcou odborovou organizovanos ou bola novelou zákonníka práce s ú innos ou od januára 2001 „zaistená“<sup>22</sup> komunikácia medzi zamestnávate om a zamestnancami prostredníctvom rady zamestnancov a zástupcov pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zavedením týchto foriem reprezentácie bola založená možnos vies sociálny dialóg aj v podnikoch s viac než dvadsiatimi zamestnancami, kde nepôsobí odborová organizácia.

Rada zamestnancov je kolektívny orgán, ktorý môže by volený u zamestnávate a s viac než dvadsiatimi zamestnancami. Rovnako, ako zástupcovia pre bezpečnos a ochranu zdravia pri práci, môže by volená výlu ne len na pranie zamestnancov, ktoré musí by vyjadrené písomným návrhom, podpísaným najmenej jednou tretinou zamestnancov. Jej vznik teda nie je samozrejmos ou. Pre porovnanie, k založeniu odborovej organizácie v podniku sta ia len traja zamestnanci.

Avšak, ak u zamestnávate a pôsobí odborová organizácia, nemôže by rada zamestnancov ani zástupcovia pre bezpečnos a ochranu zdravia pri práci ( alej „BOZP“)

---

<sup>21</sup> pokia si zamestnanec nevyberie inú odborovú organizáciu

<sup>22</sup> Podstata uvodzoviek na tomto mieste bude zrejmá po následujúcom vysvetlení.

volení. Dokonca, ak v dobe vzniku odborovej organizácie u zamestnávateľa a rada zamestnancov a zástupcovia pre oblasť BOZP už pôsobia, potom vznikom odborovej organizácie (v krajnom prípade len s tromi členmi!) rada zamestnancov a zástupcovia pre oblasť BOZP zaniknú a ich funkcie skončia. Všetky oprávnenia jedného zamestnancov potom prevezme príslušný odborový orgán. Vôbec sa teda nejedná o rovnoprávne zamestnanecké participácie, tak, ako je tomu v iných vyspelých ekonomikách. Zamestnanci si nemôžu slobodne zvoliť medzi odborom a demokratickejším spôsobom svojho zastupovania – radami závodov – volenými celým kolektívom zamestnancov bez ohľadu na ich odborové členstvo.

Táto právna úprava je výsledkom „dohody“ sociálnych partnerov, kedy odborové organizácie zastúpené v RSHD pri prejednávaní novely zákonníku práce v roku 2000 nekompromisne požadovali, aby aj naďalej zostali výlučnými zástupcami všetkých zamestnancov. Zástupcovia zamestnávateľa zas požadovali zastupovanie zamestnancov iba jedným partnerom. Nakoniec teda bol dosiahnutý tento nezvyčajný „kompromis“, ktorý vo svojich dôsledkoch konzervuje právny stav, ktorý u nás existoval pred rokom 1989.

Keby sme skúmali túto úpravu do najmenších detailov, pridáme na zvláštne legislatívne vákuum. Predstavme si, že v podniku, ktorý má viacej organizačných jednotiek, pôsobí v jednej z nich odborová organizácia. Tá nehodlá svoju pôsobnosť rozširovať na iné pracoviská. Pretože však odbory u zamestnávateľa pôsobia (nie je podstatné, že nepôsobia v rozsahu celého podniku), nie je možné u neho ustanoviť iných zástupcov zamestnancov, teda na ostatných pracoviskách už nemôže byť zvolená rada zamestnancov a pracovníci – príncípáli - tam zostávajú bez svojich agentov. Je jasné, že s touto situáciou sa pri schvaľovaní zákona nepočítalo.

Príslušné odborové orgány tiež jednájú o pracovnoprávných vzťahoch v podstatne väčšom rozsahu a zostávajú jedinými zástupcami zamestnancov v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov (v oblasti kolektívneho vyjednávania). Medzi práva odborových organizácií patrí právo na informácie, právo na predbežné prejednanie rozhodnutí, právo na spolurozhodovanie a konečne právo veta (zoraďované od menej významných k najvýznamnejším). Z uvedených nadobúdajú rady závodov iba minimum, aj to len tých menej významných (právo na informácie a na prejednanie). Odborom sa teda v SR podarilo udržať si monopol na reprezentáciu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Táto neštandardná situácia, ktorej analógiu by sme nenašli nikde v Európe (okrem Slovenska), znamená, že už na tej najnižšej (podnikovej) úrovni zastupujú pracovníkov externí agenti (odboroví funkcionári) a nie autentické pracovné reprezentácie (rady závodov), ako by sme mohli logicky očakávať. Teda už základný stavebný kameň „pyramídy sociálnych istôt“ (sociálneho partnerstva) je

sporný a vnáša do systému značné pochybnosti o kontinuite zamestnaneckých prání a potrieb. Len ažko sa potom dá súhlasiť s označením českého systému pojmom „sociálne partnerstvo“. „Aby sme v ČR mohli hovoriť o sociálnom partnerstve nemecko – rakúskeho typu, museli by odbory opustiť celú podnikovú úroveň zastupovania pracovných záujmov. Naviac v systéme sociálneho partnerstva nemajú rady závodov právo vyhlasovať stávkou, na rozdiel od českého systému, kde odbory túto možnosť majú.“ Viz Flek (1992, s. 167).

Nech už hovoríme o radách zamestnancov alebo o odboroch, zamestnávateľ je povinný vytvoriť im na svoj náklad podmienky pre riadny výkon ich činnosti. Zákon tým zakotvuje princíp, podľa ktorého náklady na zastupovanie zamestnancov hradí „opozitná strana“, teda zamestnávateľ. To je i vo svete bežná prax, avšak po kratšej úvahe sa nám nemôže zdať celkom férové, pretože vo svojej podstate zakotvuje asymetrický systém, kde zamestnávateľ podporuje existenciu svojho protivníka v kolektívnom vyjednávaní, s ktorým by sa pri podnikaní najradšej nestretával. Naopak to samozrejme nefunguje, odbory nehradia náklady na činnosť zamestnávateľských združení, aj keď majú nesmierny záujem na existencii týchto združení, pretože inak by pre neexistenciu partnera vo vyjednávaní nemohli kolektívne vyjednávať. V zásade sa vo všetkých sférach občianskeho života uplatňuje systém, v ktorom členovia istých asociácií a združení nesú náklady s činnosťou organizácií spojené. Preto by nemal byť problém zaviesť tento princíp aj do oblasti odborového zastupovania. Naopak by to mohlo pomôcť odstrániť materiálnu, profesionálnu a informačnú asymetriu medzi odborovými a zamestnávateľskými zastupiteľstvami, o ktorej sme hovorili už skôr.

#### **4.4.2 PODNIKOVÉ KOLEKTÍVNE ZMLUVY**

Kolektívne vyjednávanie k uzatvoreniu podnikových kolektívnych zmlúv predstavuje, čo do skutočného vplyvu na kvalitu pracovných podmienok, najdôležitejšiu formu sociálneho dialógu. Podnikové zmluvy uzatvorené v danom období možno počítať rádovo na tisíce, a z tohto pohľadu, ale aj s ohľadom na počet zamestnancov, na ktoré sa vzťahujú, prevažujú podnikové kolektívne zmluvy nad kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa.

Z tabuľky prevzatej od MKOS vyplýva, že sa medziročne znižoval ako počet zamestnávateľov, u ktorých pôsobila základná odborová organizácia (z pôvodných 12 895 v roku 1994 na konečných 8 708 v roku 2001, čo predstavuje viac než tridsa percentný úbytok), tak počet uzatvorených podnikových kolektívnych zmlúv (z pôvodných 5 506 v roku 1994 na 4 205 v roku 2001, teda pokles o približne dvadsa štyri percent). Výnimkou bol rok

1995, kedy došlo k miernemu nárastu počtu zamestnávateľov a výraznému navýšeniu počtu uzatvorených podnikových kolektívnych zmlúv. Viz tabuľka 6.

**Tabuľka 6. Rozsah kolektívneho vyjednávanía na podnikovej úrovni za ČMKOS v rokoch 1994 – 2001**

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Zmena v % (2001/ 1994)
Počet zamestnávateľov, u ktorých pôsobí základná odborová organizácia	12 895	13 178	12 371	11 380	10 499	9 561	9 307	8 708	67,53
Počet zamestnávateľov s počtom zamestnancov do 50, u ktorých pôsobí základná odborová organizácia	x	x	x	x	x	970	1 171	877	
Počet uzatvorených PKS u týchto zamestnávateľov	x	x	x	x	x	730	912	926	
Z toho: počet PKS, ktoré obsahujú priamo alebo formou prílohy úpravu miezd	x	x	x	x	x	598	726	555	
Počet zamestnávateľov s počtom zamestnancov od 51 do 100, kde pôsobí základná odborová organizácia	x	x	x	x	x	683	853	763	
Počet uzatvorených PKS u týchto zamestnávateľov	x	x	x	x	x	540	641	538	
Z toho počet PKS, ktoré obsahujú priamo alebo formou prílohy úpravu miezd	x	x	x	x	x	419	510	449	
Počet zamestnancov celkom u zamestnávateľov, kde pôsobí základná odborová organizácia	2 409 869	2 161 437	1 885 666	1 736 918	1 430 381	1 431 411	1 371 277	1 446 407	60,02
Z toho počet odborovo organizovaných zamestnancov u zamestnávateľov, kde pôsobí základná odborová organizácia	1 954 264	1 818 794	1 524 201	1 375 135	1 053 462	920 343	838 188	761 382	38,96
Počet uzatvorených kolektívnych zmlúv u zamestnávateľov, kde pôsobí základná odborová organizácia	5 506	8 888	6 299	5 332	4 971	4 698	4 339	4 205	76,37
Z toho počet PKS, ktoré obsahujú priamo alebo formou prílohy úpravu miezd	3 787 (68,78%)	3 541 (39,84%)	3 607 (57,26%)	2 936 (55,06%)	2 868 (57,69%)	2 695 (57,36%)	2 433 (56,07%)	2 631 (62,57%)	69,47
Počet zamestnancov celkom, na ktorých sa vzťahujú PKS	1 883 318	2 044 667	1 884 296	1 709 773	1 412 017	1 418 544	1 379 333	1 038 772	55,16

Počet zamestnancov v pôsobnosti odborových zväzov celkom, ktorým sú mzdy poskytované na základe KS	1 790 535	1 547 612	1 435 176	1 266 234	949 630	945 066	928 587	828 337	46,26
Počet zamestnávateľov, u ktorých pôsobí základná odborová organizácia, ktorí majú aspoň zásti zahraničného vlastníka	x	x	x	x	x	307	484	456	
Počet uzatvorených PKS u týchto zamestnávateľov	x	x	x	x	x	224	353	382	
Z toho počet PKS, ktoré obsahujú priamo alebo formou prílohy úpravu miezd	x	x	x	x	x	211 (94,20%)	336 (95,18%)	353 (92,40%)	
Počet odborových orgánov, ktoré majú právomoc uzatvárať kolektívne zmluvy	x	6 565	8 423	7 512	6 561	5 203	5 016	4 730	2001/1995=72,05
Z toho počet odborových orgánov, ktoré neuzatvorili PKS	x	1 150 (17,52%)	1 749 (20,76%)	1 309 (17,43%)	1 318 (20,09%)	927 (17,82%)	1 122 (22,37%)	1 010 (21,35%)	1001/1995=87,83

Zdroj: Informačný systém o pracovných podmienkach (2001), vlastné výpočty

Poznámka: Údaje sú iba za tie odborové zväzy MKOS, ktoré sa šetrenia v rámci MKOS v jednotlivých rokoch účastnili.

Z tabuľky je patrné, že tempo poklesu podiele u odborových organizácií, ktoré uzatvorili podnikovú kolektívnu zmluvu (v roku 2001 neuzatvorilo podnikovú kolektívnu zmluvu 21 % odborových orgánov oproti 18 % v roku 1995) je pomalšie, než tempo poklesu podiele u odborových organizácií pôsobiacich v podnikoch (v roku 2001 už pôsobilo len 72 % podiele u odborových organizácií z roku 1995). Vývoj podiele u uzatvorených kolektívnych zmlúv príslušnými odborovými zväzmi a podiele u zmlúv uzatvorených v jednotlivých regiónoch dokladá príloha 2 a 3.

Medzi všeobecné dôvody neuzatvárania podnikových kolektívnych zmlúv, podľa správy MKOS, patrí pasivita a nefunkčnosť niektorých odborových organizácií, neochota niektorých zamestnávateľov kolektívne vyjednávať, prípadne uzatvárať nadštandardné záväzky s ohľadom na ekonomickú situáciu firmy, alej vzájomná dohoda medzi odbormi a managementom o neuzatvorení podnikovej kolektívnej zmluvy v prípadoch, keď kolektívna zmluva vyššieho stupňa zaručuje zamestnancom vyššie štandardy, než by bola schopná zjednať odborová organizácia na podnikovej úrovni a konečne sú to prípady, kedy je kolektívne vyjednávanie eliminované poskytovaním nadštandardných zamestnaneckých výhod z vôle zamestnávateľa.

Podnikové kolektívne zmluvy sú tiež často po vecnej a formálnej stránke značne rigidné. Zmluvní partneri, ktorí raz našli riešenie určitých otázok, neradi aj niekedy do rokov

uvažujú o zmene. Zamestnávateľia sa oprávnené obávajú ešte vyšších mzdových a iných pracovnoprávných požiadaviek odborov a odbory sú naopak spokojné, že sa im v starých kontraktoch podarilo vyjednať veľa iných v danom rozsahu a nemajú chuť alej riskovať stratu týchto štandardov.

Tabuľka neúprosne dokladá drastický prepad odborovej organizovanosti v druhej polovici deväťdesiatych rokov. Kým v roku 1994 MKOS registroval 1 954 264 členov, v roku 2001 to bolo už len 39 % z pôvodného počtu.

Absolútna väčšina kolektívnych zmlúv obsahuje priamo, alebo aspoň formou prílohy, mzdové ujednania. Tento podiel je ešte vyšší u kontraktov, kde jednou zo zmluvných strán je zamestnávateľ so zahraničným kapitálom. Kým u domácich zamestnávateľov sa tento zlomok pohybuje okolo šesťdesiat percent, u zahraničných neklesá pod deväťdesiat percent. Pritom musíme konštatovať, že len v malom percente z nich sú mzdové prírastky viazané na vývoj ostatných ekonomických ukazovateľov, ako napríklad na infláciu, či produktivitu práce. Rast mzdovej úrovne je podmienený hospodárskymi výsledkami firmy iba v jednej tretine kontraktov obsahujúcich mzdové ujednania.<sup>23</sup> Prehľad o konkrétnych formách zjednávaní miezd predstavuje príloha 4. Príloha 5 ilustruje medziobdobné porovnanie najnižšieho a najvyššieho mesačného mzdového tarifu v jednotlivých regiónoch a príloha 6 medziobdobné porovnanie všetkých mzdových tarifu od roku 1993 do roku 2003.

Všeobecným záverom z analýzy daných dát je poznanie, že rozdiely v konkrétnych výškach miezd v jednotlivých regiónoch sú len minimálne pre nižšie tarifné stupne, pre vyššie tarifné stupne sa dané regióny, čo do výšky mzdových tarifu, od seba výrazne odlišujú.

alež zisťujeme, že v sledovanom období najvyššie položenú tarifnú stupnicu mala Praha a Stredočeský kraj, s tým, že Stredočeský kraj má prvenstvo pre najnižší tarifný stupeň a Praha pre stupeň najvyšší. Naopak najnižšie mzdy boli zjednané vo Východočeskom regióne, neskôr v Pardubickom, Libereckom kraji a v kraji Vysočina.

Novela zákoníku práce a zákona o mzde a plate, súčinnosťou od januára 2001, priniesla rozšírenie možností pre obsah kolektívnych zmlúv, resp. pre zvýšenie pracovnoprávných nárokov zamestnancov. Dovoľujúce ustanovenie, podľa ktorého kolektívne zmluvy smeli upravovať nároky zamestnancov len v otázkach, v ktorých ich k tomu vyslovene opravoval zákon, sa touto úpravou pretransformovalo na také, podľa

---

<sup>23</sup> Porovnaním jednotlivých odborových zväzov zisťujeme, že tarifná stupnica je najvyššie položená v organizáciách, v ktorých pôsobí OS energetikov, s relatívne veľkým odstupom nasledujú OS chémie a OS STAVBA. Naopak najnižšie sa nachádzajú tarifné stupnice OS textilného, odevného, kožespracujúceho priemyslu a OS dopravy. Rozdiel výšok dohodnutých miezd medzi OS energetikov a OS dopravy bol v roku 2002 skoro šesťdesiat percent u najvyššieho tarifného stupňa.



ktorého kolektívne zmluvy môžu upravovať dobrovoľné zamestnanecké nároky. Postačuje ku tomu je, aby úprava nebola v rozpore so zákonom, pričom už nie je potrebné zmocnenie dané právnym predpisom.<sup>24</sup>

čo sa týka zjednávania mzdových a ostatných pracovnoprávných nárokov, novela žiadnu zmenu nepriniesla. Tieto nároky je možné v kolektívnych zmluvách upravovať len v rámci daných pracovnoprávných predpisov. Zvyšovanie uvedených nárokov nad zákonný rámec je možné len v prípadoch, kedy k tomu zákoník práce kolektívnu zmluvu vyslovene oprávňuje. Odbory sa samozrejme usilovali o uvoľnenie priestoru pre kolektívne vyjednávanie, ale v tejto oblasti úspešné neboli.

---

<sup>24</sup> Medzi nemzdovými pracovnoprávnymi nárokmi, ktoré sa odborom podarilo presadiť, ide napríklad o možnosť dohodnúť vyššie násobky priemerného zárobku ako odstupného, možnosť zvýšenia náhrady mzdy pri prestojoch, zvýšené jednorázové odškodnenie pozostalých v prípade úmrtia pracovníka a pod. Hlavné ale je možné v mzdovej oblasti určiť vyššiu minimálnu mzdu, než stanoví príslušné nariadenie vlády, zjednať inú výšku príplatku za prácu v noci a za prácu v zťaženej a zdraviu škodlivom prostredí, než stanoví právny predpis.

## 4 VYJEDNÁVANIE V ČESKEJ REPUBLIKE

V druhej kapitole sme si vysvetlili inštitucionálnu štruktúru kolektívneho vyjednávania všeobecne, v tretej kapitole sme sa bližšie zoznámili s dvoma hlavnými typmi kolektívneho vyjednávania, tak, ako ich využívajú vyspelé európske štáty a teraz svoju pozornosť upriameme k aplikácii získaných poznatkov na usporiadanie kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v prostredí českej ekonomiky.

Táto kapitola sa pokúsi objasniť hlavné znaky a spôsoby zamestnaneckej participácie, základné charakteristiky partnerov kolektívneho vyjednávania, ich predstavy a taktiky presadzovania cieľov, usporiadanie vzájomných vzťahov a ich vývoj s dopadom na nezamestnanosť a reálnu ekonomiku ako takú. Pri vyvodzovaní záverov sa v kapitole opieram jednak o všeobecné kritérium efektívneho zastupovania, jednak o skúsenosti vyspelých štátov s regulovaným systémom nemecko-rakúskeho typu a neokonzervatívnym prístupom britského typu.

### 4.1 VYJEDNÁVANIE NA NÁRODNEJ ÚROVNI

#### 4.1.1 VZNIK A VÝVOJ TRIPARTITY

Spolu so zahájením transformácie centrálne plánovanej ekonomiky na ekonomiku tržnú a so započatím ekonomickej deregulácie, vyvstala potreba určitého politického a inštitucionálneho zázemia pre predchádzanie, minimalizáciu a riešenie predpokladaných konfliktov. Preto sa začalo jednať o vytvorenie systému kolektívneho vyjednávania a tripartity, ktorý by posiloval význam dohôd a kolektívnych zmlúv. Vtedajšia vláda, podobne ako mnoho stredo a východoeurópskych štátov, sa po vzore západných demokracií rozhodla pre vytvorenie inštitúcie sprostredkujúcej záujmy a umožňujúcej spätnú väzbu.<sup>1</sup>

Dňa 3.10.1990 bola podpísaná dohoda o zriadení tripartity a do jedného mesiaca vznikli aj tripartitné orgány na národnej úrovni jednotlivých republík. Tripartita sa najskôr dostala názov Rada sociálnej dohody, ale vzápätí odbory a zamestnávateľia presadili na jej jednaní aj otázky hospodárskej politiky, preto muselo dôjsť k jej premenovaniu na Radu

---

<sup>1</sup> V československom prípade išlo hlavne o „preventívnu“ inštitúciu, iniciovanú predovšetkým vládou a podporovanú odbormi. Požiadavka na vytvorenie inštitúcie kolektívneho vyjednávania na národnej úrovni sa objavila aj v programe českej a Slovenskej konfederácie odborových zväzov pre prvú etapu ekonomickej transformácie, prijatom v septembri 1990.

hospodárskej a sociálnej dohody (ale „RHSD“). Vytvorené tripartitné orgány – federálny a dva národné – vznikli ako spoločný dobrovoľný, dohadujúci a iniciatívny orgán vlády, odborov a zamestnávateľov. Jeho idea spočívala vo viere, že okrem špecifických a často protichodných záujmov partnerov, existujú spoločné ciele, pre ktorých dosiahnutie je potreba vyvíjať spoločné aktivity, je potreba harmonizovať záujmy a hľadať konsenzus. Cieľom tripartity teda bolo dosahovanie dohôd alebo zaujatie stanoviska k zásadným hospodárskym, sociálnym a mzdovým otázkam, otázkam pracovnoprávnym vzťahov a zamestnanosti.

V počiatočných štádiách jednania o vzniku tripartity bola diskutovaná možnosť jej právnej reglementácie a možnosť právnej záväznosti generálnych dohôd. Od toho však bolo upustené a vznik tripartitných orgánov, spôsob a obsah ich fungovania, nebol a dosiaľ nie je upravený zákonom, ani iným právnym predpisom, ale spočíva na princípe dobrovoľnosti a dohody sociálnych partnerov a vlády. To isté platilo pre generálne dohody uzatvárané medzi rokom 1991 a 1994, kedy sa jednalo o tzv. politický dokument, nie o právny dokument (na rozdiel od kolektívnych zmlúv, ktoré sú právne záväzné). Záväznosť generálnych dohôd bola iba politická. Boli deklaráciou dosiahnutého konsenzu a ich dodržiavanie nebolo právne vymáhateľné, čo vyhovovalo vláde a zamestnávateľom, nie však odborom. Vláda realizovala svoje záväzky v nich obsiahnuté vydávaním právnych predpisov alebo ich predkladaním parlamentu, odbory a zamestnávatelia tak činili prostredníctvom kolektívnych zmlúv.

RHSD síce oficiálne nebola pripomienkovým miestom v rámci legislatívneho procesu, bola však pravidelne zoznamovaná s vážnymi legislatívnymi zámermi alebo koncepciami vlády a následne s výsledkami ďalších legislatívnych prác ešte pred predložením návrhov právnych predpisov vláde tak, aby návrhy mali maximálnu možnú podporu sociálnych partnerov a aby po schválení vládou mohli, bez väčších problémov, byť predložené parlamentu.

S postupom času a s postupujúcou ekonomickou reformou a transformáciou vlastníckych vzťahov, štát prestával byť v mnohých odvetviach zamestnávateľom. Za týchto okolností v roku 1994 vo vláde rástol tlak na minimalizáciu úlohy tripartity. Napriek tomu sa tématický okruh tripartitných jednaní v ďalšom období len rozširoval. Bolo treba urobiť určitú systematickú redukciu agendy. Tehdajšia najsilnejšia vládna strana (ODS) naliehala na to, aby sa tripartita postupne zmenila na konzultatívny orgán medzi zamestnancami, zamestnávateľmi a vládou. Vláda totiž tripartitu chápala len ako pomocnú inštitúciu na prechodné obdobie. Po ňom by sociálnu rovnováhu mal byť schopný zabezpečiť sám tržný mechanizmus. Vláda naznačovala, že behom dvoch rokov hodlá z tripartity odísť a stať sa iba

externým pozorovateľom jej jednaní.<sup>2</sup> Naopak odbory vyžadovali ďalšie zachovanie stávajúcej podoby tejto inštitúcie.

Pod tlakom rastúcich ekonomických problémov v rokoch 1996 – 1997 a prvých prejavov narušeného sociálneho pokoja, pripustila vláda potrebu tripartitného vyjednávania a pristúpila na jednania o novom štatúte. Ale tento obrat vo vládnom postoji sa vo svojich dôsledkoch nestihol prejaviť vzhľadom k pádu Klausovej vlády koncom roku 1997.

Pozitívnejšia situácia pre odbory nastáva po nástupe sociálnodemokratickej vlády v roku 1998. Navyše vláda vstupovala do neľahkej ekonomickej situácie, čo tiež posilnilo jej orientáciu a komunikáciu s odbormi a zamestnávateľmi.

#### 4.1.2 PARTNERI V TRIPARTITE

V tripartite od zrodu pôsobia tri partneri: 1. štát, reprezentovaný vládou, 2. odbory, reprezentované najsilnejšou odborovou centrálou – českomoravskou komorou odborových zväzov (alebo „MKOS“) - a Asociáciou samostatných odborov („ASO“), ktorá v roku 2000 nahradila Konfederáciu umení a kultúry („KUK“),<sup>3</sup> a 3. zamestnávateľia, reprezentovaní Konfederáciou zamestnávateľských zväzov a podnikateľských zväzov - neskôr Svazem pre myslu a dopravy („SPD“), ktorý v roku 1995 z KZPS vystúpil - a Konfederáciou zamestnávateľských a podnikateľských zväzov („KZPS“).

Fungovanie týchto štruktúr nie je bezproblémové, hlavne pokiaľ ide o vzťah medzi reprezentantmi a reprezentovanými v zmysle vytvorenia pevných vertikálnych väzieb, ktoré by zároveň vyhovovali potrebe autonómie členských organizácií. Významným teoretickým, ale i praktickým problémom je reprezentatívnosť zástupcov jednotlivých strán, teda výber asociácií či združení a potom konkrétnych osôb reprezentujúcich jednotlivé združenia.

Spolu s týmto nebol problém reprezentatívnosti taxatívne ošetrený. V štatúte RHSD z roku 1992 bolo iba obecné stanovené, že za odbory delegujú zástupcov MKOS a KUK a za zamestnávateľov Koordinačná rada podnikateľských a zamestnávateľských zväzov ČR. Zastúpenie ďalších, postupne vznikajúcich odborových a zamestnávateľských organizácií, malo byť riešené najskôr v rámci odborovej a zamestnávateľskej strany.

Neskôr, v štatúte Rady pre dialóg sociálnych partnerov z roku 1995, už boli kritéria reprezentatívnosti prílohou Štatútu. Podľa nich za reprezentantov odborov boli považované organizácie, ktoré vyvíjali odborovú činnosť, spočívajúcu v presadzovaní ekonomických a

<sup>2</sup> Tento postoj vlády sa odzrkadlil aj v novom štatúte v roku 1995.

<sup>3</sup> Pretože tá už nespĺňala kritéria reprezentatívnosti.

sociálnych záujmov svojich členov, hlavne viedli kolektívne vyjednávanie na podnikovej a odvetvovej úrovni, boli nezávislé na vláde a zamestnávateľoch, mali konfederatívnu štruktúru, teda združovali najmenej tri odborové zväzy, reprezentujúce rôzne odvetvia, mali celoštátnu pôsobnosť. Každý odborový subjekt, uchádzajúci sa o účasť pri jednaniach Rady, musel mať najmenej 300 000 odborovo organizovaných členov.

Za zamestnávateľov mohli delegovať zástupcov predstavitelia veľkého, stredného a drobného podnikania v priemysle, stavebníctve, poľnohospodárstve, doprave a službách, v ktorých bola zamestnaná či združená rozhodujúca časť zamestnancov a členov družstiev týchto odvetví. Organizácie, ktorých predstavitelia pôsobili v Rade, museli mať celoštátnu pôsobnosť, združovať zamestnávateľské organizácie rôznych oborov v regiónoch. Každý zamestnávateľský subjekt, uchádzajúci sa o účasť pri jednaniach Rady, musel mať najmenej 500 000 zamestnancov.

Takto stanovené kritéria boli pre obe strany len ťažko splniteľné, takže tlak na otvorenie sa delegácie aj iným organizáciám pokračoval. Ale Rada, predovšetkým vládna strana, nechcela Štatút meniť. Až pri prejednávaní nového Štatútu v roku 1997 podala vláda návrh, aby posledné - siedme - miesto v delegácii odborov bolo prenechané pre ostatné odbory a odborové centrály mimo MKOS, pokiaľ sa medzi sebou dohodnú na spoločnom zástupcovi. S týmto návrhom ale strana odborov nesúhlasila, preto v Štatúte z roku 1997 zostali kritéria reprezentatívnosti nezmenené.

Avšak v Štatúte sa výrazne zmenilo posledné kritérium pre reprezentatívnosť zamestnávateľov. Podľa neho musela každá zamestnávateľská reprezentácia, uchádzajúca sa o účasť na jednaniach RHSD, vykázať najmenej 100 000 zamestnancov vo svojich organizáciách. To predstavovalo obrovské zníženie minimálneho počtu z 500 000 na 100 000 pracovníkov.

Ku zmene na strane odborov došlo až v roku 2000, kedy sa zmenilo posledné kritérium. Podľa nového stanovilo, že odborový subjekt vykázal 150 000 odborovo organizovaných členov. Táto zmena umožnila členstvo Asociácii samostatných odborov v RHSD.<sup>4</sup> Zmiernenie kvantitatívneho kritéria reflektovalo klesajúcu členskú základňu odborov.

---

<sup>4</sup> Tým nahradila KUK, ktorá sa od svojho vzniku v roku 1990 pohybovala na hranici tohoto početného kritéria, bola však rešpektovaná ako reprezentant špecifického odvetvia kultúry. Požiadavka ASO na členstvo v RHSD sa KUK zdala oprávnená. KUK chcela, aby MKOS postúpila jedno zo svojich šiestich kresiel v tripartite tretej odborovej centrále. Podľa názoru KUK by vstup tretieho člena do odborovej delegácie v tripartite predstavoval krok k pluralite odborov. K ním omu podobnému ale nedošlo.

Naopak v tom istom roku došlo k spätnému sprísneniu kritérií pre zamestnávateľov. Konkrétne sa dolná hranica delegácie posunula zo 100 000 na 200 000 zamestnancov. Situáciu znázorňuje tabuľka 3.

**Tabuľka 1. Vývoj kvantitatívnych kritérií pre zastúpenie v tripartite**

Rok	Minimálny počet zamestnancov pre reprezentáciu na strane odborov	Minimálny počet zamestnancov pre reprezentáciu na strane zamestnávateľov
1992	---	---
1995	300 000	500 000
1997	300 000	100 000
2000	150 000	200 000

Zdroj: Hála, Kroupa, Mansfeldová, Kux, Vašková, Pleskot (2002).

Samotné uplatňovanie kvantitatívneho kritéria reprezentatívnosti (minimálneho počtu zamestnancov/lenov) vedie vo svojich dôsledkoch k vylúčeniu niektorých vplyvných odborových organizácií z vyjednávania na tejto úrovni a kladie veľké nároky na odborové centrály zastúpené v RHSD, pokiaľ sa jedná o agregáciu odborových záujmov. Rada tieto kritéria obhajuje tvrdením, že z dôvodu akcieschopnosti by ona sama nemala byť veľká, aby bola schopná jedna. Tvrdí, že širšie zastúpenie by síce mohlo byť teoreticky lepšie, ale v praxi vedie k nekonečným diskusiám a menšej flexibilitě.

Pokiaľ sa zaoberáme vzťahom odborov k politickým stranám, prichádzame k zaujímavému zisteniu. Odbory sa po roku 1989 snažili byť nepolitické.<sup>5</sup> Chceli pôsobiť ako autonómny aktér občianskej spoločnosti, nemať inštitucionálne väzby na nejakú politickú stranu. Avšak politickú podporu pre svoje požiadavky hľadali a dodnes hľadajú u všetkých politických strán, hlavne u tých, ktoré majú ich ciele vo svojom programe. Napríklad odborové zväzy združené v MKOS zastávajú názor, že všetky politické strany, okrem extrémnych, by mali byť prirodzeným partnerom odborov.<sup>6</sup> Obmedzenie tripartitných jednaní a ich neúspešnosť koncom roku 1994 podnietilo odbory čím ďalej, tým viac, využívať lobovanie v parlamente, skôr než jednania v Rade. Tieto snahy vyvrcholili v roku 1995, kedy odbory uvažovali dokonca o úasti vo voľbách do Poslaneckej snemovne s cieľom posunúť ažisko riešenia problémov na pôdu parlamentu. Táto snaha sa však, našťastie, stretla s negatívnou reakciou Konfederácie zamestnávateľských a podnikateľských zväzov a úasti

<sup>5</sup> Až na výnimky ako Kresánska odborová koalícia a Odborové združenie ťiech, Moravy a Sliezska.

<sup>6</sup> Najbližšie im, samozrejme, je SSD.

odborov. Naviac tu pomohli médiá a koalície politické strany, ktoré ve mi otvorene vyjadrovali svoj negatívny postoj proti tomuto posunu. Odbory teda zostali nepolitické, avšak nie apolitické! Vo volebných kampaniach sa na alej snažia informovať a ovplyvňovať svojich členov pod a toho, ako sa jednotlivé strany stavajú k ich potrebám a problémom.

#### 4.1.3 VÝVOJ ORGANIZAČNÝCH ŠTRUKTÚR A VZÁJOMNÝCH VZŤAHOV

Dodnes boli prijaté celkom štyri Štatúty tripartity – v rokoch 1992, 1995, 1997 a 2000. V roku 1992 bol okruh problémov prejednávaných na týchto úrovniach ve mi široký. K jej kompetenciám patrili nielen pracovnoprávne vzťahy a kolektívne vyjednávanie, starostlivosť o zdravie, bezpečnosť pri práci a životné prostredie, podmienky zabezpečenia a rozvoja kultúrnej sféry, školstva a výchovy, koncepcia rozvoja tripartity a jej funkčné zabezpečenie, závažné pripomienky regionálnych tripartít, väzba na medzinárodné dohody v prejednávaných oblastiach, funkčné kontrakty s RHSD SR a európskymi inštitúciami sociálneho dialógu, zjednávanie generálnych dohôd k usmerneniu trhu práce, príjmov, životnej úrovne a podmienok podnikania, ale aj otázky hospodárskeho a sociálneho rozvoja, podmienky hospodárskej súťaže, vývoj zamestnanosti a trhu práce, vývoj príjmov a životných nákladov.

Nový Štatút z mája 1995 bol odrazom už zmienených snáh vlády o obmedzenie právomocí tripartity. Ním došlo k zmenám v koncepcii a zložení tejto inštitúcie, zúžil sa okruh problémov prejednávaných. Z obsiahleho okruhu problémov zostali len otázky pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávaného a zamestnanosti, miezd, plátov, bezpečnosti pri práci, sociálnych otázok. Tomu odpovedala i zmena názvu. Tripartitný orgán bol premenovaný najskôr na Radu pre sociálny dialóg, potom na Radu pre sociálny dialóg partnerov.<sup>7</sup> Nové usporiadanie obmedzovalo dohodovaciu funkciu Rady a do popredia stavalo jej informačnú úlohu. Skrytý úmysel vlády, zbaviť sa tripartity ako intervenujúceho orgánu a preniesť presadzovanie záujmov viacej na parlamentnú pôdu, tým bol zavedený do praxe. Takto si to vysvetľovali aj odbory a menili pod a toho svoju stratégiu presadzovania záujmov. Snažili sa viacej využívať parlamentnú pôdu, ktorá bola úrodnejšia pre ich požiadavky, resp.

---

<sup>7</sup> Rovnako sa zmenila aj jeho štruktúra. Vrcholným orgánom bolo Predsedníctvo rady, ktoré sa schádzalo dvakrát do roka a malo deväť členov (každá delegácia mala troch členov). Predsedníctvo prejednávalo zásadné koncepčné dokumenty, ako štatút, jednací poriadok a generálnu dohodu a zaoberalo sa problémami ohrozujúcimi sociálny pokoj. Vládu v ňom zastupoval jej miestopredseda a dvaja ministri. Pracovným orgánom bola pätnásťčlenná Výkonná komisia rady, ktorá sa schádzala raz za mesiac a každá zo zúčastnených strán v nej mala päť zástupcov. Vládu v nej zastupoval jeden minister a štyria námestkovia ministrov.

nespoliehali sa to ko na tripartitu. Odbory mali v tej dobe názor, že tripartitu nie je dobré prece ova , že je nutná, ale rozhodnutia sa robia inde.

V obtiažnej ekonomickej situácii rokov 1996 a 1997 prejavovala vláda viac ochoty jedna so sociálnymi partnermi. Zapo ali jednanie o novom Štatúte, ktorý bol prijatý v novembri 1997. V mnohých oh adoch sa vracia k pôvodnej koncepcii z roku 1992, o om sved í i opätovné prijatie starého názvu Rada hospodárskej a sociálnej dohody. Jej funkcia bola definovaná ako „spolo ný dobrovo ný dohodovací a iniciatívny orgán odborov, zamestnávate ov a vlády R pre tripartitné vyjednávanie s cie om dosiahnutia zhody v zásadných otázkach hospodárskeho a sociálneho rozvoja“. Viz Hála, Kroupa, Mansfeldová, Kux, Vašková, Pleskot (2002, s. 6). Ako prezrádza samotný názov, v roku 1997 došlo k návratu významných rozhodovacích právomocí na túto úrove . Opä sa predmetom spolo ného záujmu stávajú i otázky týkajúce sa hospodárskej politiky, otázky sociálne a koncepcia integrácie R do Európskej únie.<sup>8</sup>

Uvedené zmeny boli nesporne dôležité, ale asi najvýznamnejší posun možno pozorova vo filozofii Rady. Tá sa vyzna ovala snahou oddeli praktické veci od politiky. Dôraz bol kladený na innos pracovných skupín a rozhodovanie na plénu bolo skôr politické. Prvé jednanie sa odohrávali na úrovni pracovných skupín.<sup>9</sup> Diskusia tu má vecný a odborný charakter. Pracovné skupiny zabezpe ujú a pripravujú odborné stanoviská, majú prediskutova problém a spracovaný ho pripraví pre jednanie pléna. V ele pracovných skupín stoja námestkovia príslušných ministrov, o umož uje tesnejšiu väzbu na vládu. Pracovné skupiny sú expertnými orgánmi, ktoré mimoriadne a do asne riešia aktuálne záležitosti. Na rozdiel od toho, pracovné tímy, ktoré v porovnaní s predchádzajúcim obdobím zohrávajú dôležitú úlohu, sú stálymi expertnými orgánmi RHSD. Spolupracujú na tvorbe návrhov právnych predpisov, zabezpe ujú a pripravujú odborné stanoviská a alšie podklady pre jednanie RHSD. Ich kompetencie sú teda nemalé. Majú maximálne devä lenov.<sup>10</sup>

Štatút z roku 2000 nepriniesol žiadne vä šie zmeny. Okruh problémov prejednávaných na RHSD zostáva v podstate rovnaký, nezmenila sa ani innos pracovných skupín a pracovných tímov. Orgány RHSD tvorí plenárna schôdza, predsedníctvo, pracovné tímy a

---

<sup>8</sup> Bez zmien nezostáva ani po et lenov delegácií. K pôvodným trom lenom jednotlivých delegácií pribudli alší štyria. Každá reprezenta ná skupina sa teda skladala zo štyroch stálych a troch alternujúcich lenov pod a danej problematiky, o skôr možné nebolo. V tom bolo nové obsadenie lepšie v porovnaní so skladbou minulosťou. Vä šia tematická flexibilita umož ovala operatívnejšie a kvalifikovanejšie riešenie problémov. Personálne zmeny boli v kompetencii príslušných delegácií.

<sup>9</sup> Napríklad v roku 1998 to bola pracovná skupina pre verejnú správu a školstvo.

<sup>10</sup> V roku 1998 existovali pracovné tímy napríklad pre pracovnoprávne vz ahy, kolektívne vyjednávanie a zamestnanos , pre mzdy a platy, pre bezpe nos pri práci, pre nevýrobnú sféru, pre tripartitu a organiza né otázky RHSD, ale aj pre hospodársku politiku, sociálne otázky, integráciu R do Európskej únie.



skupiny a sekretariát. Súhrnný prehľad otázok v kompetencii RHSD v jednotlivých obdobiach predstavuje príloha 1.

#### 4.1.4 GENERÁLNA DOHODA

Základným dokumentom, ktorý tripartita v rokoch 1991 – 1994 prijímala, bola generálna dohoda. Definovala relevantné ekonomické a sociálne úlohy. Zároveň slúžila ako rámcový dokument a koncepcionálne východisko pre kolektívne vyjednávanie na odvetvovej a podnikovej úrovni. Prvé generálne dohody v podstate predstavovali mantinely, medzi ktorými sa sociálni partneri mali pohybovať.

Medzi rokmi 1991 a 1994 sa generálna dohoda prijímala každoročne, i keď jej podpisu vždy predchádzali dlhé a zložité jednania. V prvých rokoch transformácie bolo jej uzatvorenie veľmi dôležité a ústredné, pretože odbory a zamestnávateľské zväzy mali len minimálne skúsenosti s vyjednávaním a dominantnú úlohu tu zohrávala vláda. Prvé dohody obsahovali určité rámce (ceny, mzdy) a definovali sociálne istoty. Snažili sa dosiahnuť presne stanovovať, kto má čo urobiť alebo dodržať. Odbory spoločne vyžadovali právnu záväznosť tohto dokumentu, ale meniacej sa situácii odpovedalo i vymiznutie tejto požiadavky. Generálna dohoda na rok 1993 pomerne konkrétne kodifikovala dosiahnutý stav a upravovala fungovanie vzťahov medzi subjektami. V porovnaní s tým bola dohoda na rok 1994 obcejšia a vymedzovala priestor, v ktorom sa môžu vzťahy alej artikulovať a agregovať. Dohodu na rok 1995 a 1996 sa nepodarilo podpísať a o dohode na rok 1997 a 1998 sa ani neuvažovalo.

Text dohody na rok 1995 už bol pripravený, ale vláda stanovila podmienku, že najskôr musí byť prijatý nový Štatút, ktorý zužoval okruh právomocí tripartity. Štatút bol prijatý a nasledovalo ďalšie kolo jednaní o obsahu dohody. Strana zamestnávateľov s navrhnutým obsahom súhlasila a bola ochotná kontrakt okamžite podpísať, ale strana odborov do neho požadovala zahrnúť niektoré svoje požiadavky, predovšetkým zvýšenie minimálnej mzdy. So zvýšením vláda nesúhlasila, a tak odbory kontrakt nepodpísali.

Podobne neúspešne skončil návrh dohody na rok 1996, kedy ho zástupcovia MKOS odmietli podpísať ako formálny a „prázdny“ dokument, ktorý nikoho k nimomu nezaväzuje. Vláda pritom prejavovala dobrú vôľu dohodu uzatvoriť a zdôrazňovala jej význam ako deklaráciu ochoty partnerov viesť sociálny dialóg.

Po nástupe novej sociálnodemokratickej vlády v roku 1998 vyjadrovali sociálni partneri vô u vzniku novej dohody. U zamestnávateľov sa názory na generálnu dohodu rôznili. Jedni presadzovali jej voľnejšie pojmie, aby bola skôr akousi rámcovou dohodou na dlhšie časové obdobie (napríklad na volebné obdobie), paktom stanovujúcim „ o za o“. Iní súhlasili s jej pôvodnou koncepciou a pôvodným názvom. Obe skupiny od nej požadovali udržanie sociálneho pokoja a obe ju považovali za žiaducu. Samozrejme, že odbory dávali prednosť konkrétnejšej podobe, s konkrétnymi záväzkami.

Dokument nakoniec (hovorilo sa o „Sociálnom pakte“) mal by rámcovou dohodou na dlhšie časové obdobie. Mal by vyjadrením ochoty sociálnych partnerov jedna a mal vymedzovať základné pravidlá a úlohy vzájomnej informovanosti. Malo sa jedna len o gentlemanskú dohodu (politický dokument) zú astnených strán, bez formulácie konkrétnych záväzkov, ale s predpokladom, že gentlemani dohody dodržiajú. Jednania o generálnej dohode skončili na úrovni odborných tímov, kde každá zú astnená strana nie o predložila, ale k záveru sa dospieť nepodarilo.

## **4.2 VYJEDNÁVANIE NA ODVETVOVEJ ÚROVNI**

### **4.2.1 LEGISLATÍVNE PODMIENKY ZDRUŽOVANIA**

Vznik odborových združení a organizácií zamestnávateľov, prípadne ich asociácií, je upravený hlavne zákonom .83/1990 Sb., o združovaní občanov, v znení neskorších predpisov. Občianske združenia, ktoré vznikli podľa tohoto zákona podliehajú registrácii Ministerstva vnútra ČR. Pre odbory a zamestnávateľov v súlade s príslušnými dohodami Medzinárodnej organizácie práce platí iba evidenčný princíp bez možnosti štátnych orgánov do vzniku a činnosti odborových organizácií zasahovať. Zákon nestanovuje odborovým organizáciám ani organizáciám zamestnávateľov žiadne kritéria reprezentatívnosti.

Obmedzovaniu podľa odborových organizácií alebo zvýhodňovaniu niektorých z nich bráni Listina základných práv a slobôd, ktorá je súčasťou ústavného poriadku ČR. Zamestnávateľ nemôže brániť členstvu zamestnancov v už existujúcich odborových organizáciách, ani zakladaniu organizácií nových (samozrejme ale nie je povinný vznik nových organizácií podporovať). Práva odborov nie sú v ČR upravené samostatným zákonom, ale sú regulované prostredníctvom viacerých právnych noriem.

Pokiaľ sa jedná o organizácie zamestnávateľov, vznikajú na základe zákona č. 83/1990 Zb., o združovaní občanov a ako záujmové združenia právnických osôb podľa paragrafu 20f občianskeho zákona. V tejto súvislosti je nutné podotknúť, že nie je vyriešená otázka, či sa združenia založené touto cestou môžu stať partnermi odborových organizácií a zjednávať kolektívne zmluvy vyššieho stupňa. Zákon o kolektívnom vyjednávaní takému postupu vyslovene nebráni, pretože iba stanovuje, že oprávnenie zástupcov zamestnávateľov kolektívne vyjednávať musí vyplývať z vnútorného predpisu zamestnávateľov. Avšak existuje i právny názor, že kolektívne zmluvy vyššieho stupňa môžu uzatvárať iba subjekty ustanovené podľa zákona o združovaní občanov. O správnosti tohoto výkladu dodnes pretrvávajú značné pochybnosti.

#### 4.2.2 ZÁKLADNÉ ORGANIZÁCIE A ČLENSTVO V NICH

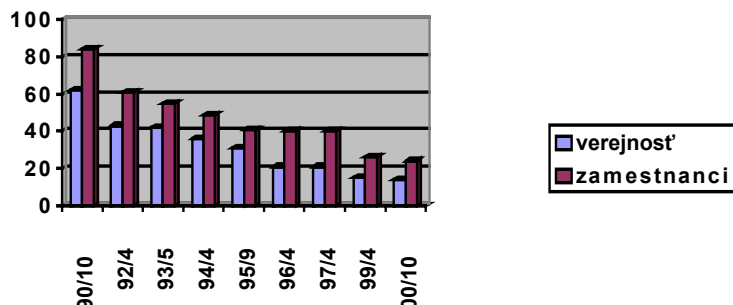
„Odborová organizácia je občianske združenie zamestnancov, prípadne i ďalších osôb (bývalých zamestnancov) ustanovené predovšetkým k podpore a ochrane ich hospodárskych a sociálnych záujmov.“ Viz Šubrt (1995, s. 35).

Dlhodobým trendom (a to nielen v ČR) je pokles odborovej organizovanosti. Všetky odborové zväzy a centrály sa potýkajú so zužovaním členskej základne.<sup>11</sup> Za jedenásť rokov (od roku 1990 do roku 2001) poklesla odborová organizovanosť viac než na polovicu. Sme svedkami úbytku o dramatických šesťdesiat percent. Ochota vstúpiť do odborovej organizácie a úastiť sa jej aktivít medzi verejnosťou stále klesá. Napríklad behom troch rokov (od roku 1995 do roku 1998) klesla ochota verejnosti úastiť sa odborových aktivít až o dvanásť percent. V roku 1998 iba každý desiaty oslovený občan uviedol, že by sa chcel nejakým spôsobom angažovať v odboroch. Viz Hála, Kroupa, Mansfeldová, Kux, Vašková, Pleskot (2002, s. 20). V roku 2000 by podľa šetrenia IVVM iba dvadsať jedna percent opýtaných uvítalo založenie odborovej organizácie na ich pracovisku. Pri detailnejšej analýze zisťujeme, že s existenciou odborovej organizácie na svojom pracovisku by najmenej súhlasili zamestnanci s vysokoškolským vzdelaním (iba 12 percent), oproti tridsiatim percentám respondentov s maturitou. Situáciu najlepšie vystihuje graf 1.

---

<sup>11</sup> K zmenám členskej základne prispievajú aj postupy, kedy sa celé odborové zväzy presúvajú z jednej asociácie do druhej.

**Graf 1. Členstvo celej populácie a zamestnancov v odboroch v rokoch 1990 – 2000**  
(v%)



Zdroj dát: Hála, Kroupa, Mansfeldová, Kux, Vašková, Pleskot (2002)

Zaujímavé je, že aj cez túto zjavnú neochotu ľudí odborovo sa organizovať, prevláda medzi verejnou alebo názor, že odbory sú potrebné pre ochranu záujmov zamestnancov. V polovici deväťdesiatych rokov sa viac než tri štvrté respondentov domnievalo, že odbory sú v tomto ohľade potrebné. Viz Hála, Kroupa, Mansfeldová, Kux, Vašková, Pleskot (2002, s. 21). V roku 1997 sa počet takto odpovedajúcich ešte zvýšil, aby v roku 2000 opäť klesol na predtým nepoznané minimum. Tento trend pravdepodobne súvisí so zhoršením ekonomickej situácie druhej polovice deväťdesiatych rokov. Súhrnný prehľad prináša tabuľka 4.

**Tabuľka 4. Odpovede na otázku: „Sú odbory potrebné na ochranu záujmov zamestnancov?“ (v %)**

	1994	1996	1997	2000
Sú naprosto nezbytné	33,4	32,7	41,0	24,5
Sú síce potrebné, ale ide to aj bez nich	41,9	44,3	41,0	48,3
<b>Medzisúčet</b>	<b>75,3</b>	<b>77,0</b>	<b>82,0</b>	<b>72,8</b>
Sú zbytočné, skôr škodia	12,7	12,2	8,8	15,5
Je to lepšie bez nich	2,2	1,9	1,3	2,2
<b>Medzisúčet</b>	<b>14,9</b>	<b>14,0</b>	<b>10,1</b>	<b>17,8</b>
Nevedia	9,8	8,9	7,9	9,4

Zdroj dát: Hála, Kroupa, Mansfeldová, Kux, Vašková, Pleskot (2002)

o sa týka najvyššej roviny odborového združovania, po roku 1989 a po rozpade Revolu ného odborového hnutia (ROH), vzniklo nieko ko samostatných odborových centrál združujúcich odborové zväzy a organizácie.

Najvä šia odborová centrála – eskomoravská konfederace odborových svaz ( alej „ MKOS“) - vznikla po ukon ení innosti eskej a Slovenskej konfederácie odborových svaz v novembri 1993. Tá v echách a na Slovensku pôsobila od marca 1990, od rozpadu ROH a po om „zdedila“ celú lenskú základ u a spolu s Konfederáciou um ní a kultury celý odborový majetok, ím už pri zrode získala obrovskú komparatívnu výhodu a náskok pred ostatnými odborovými centrálami. MKOS v druhej polovici devä desiatych rokov stratila viac než polovicu (konkrétne 63 %) svojich lenov. Zatia o v júni 1995 MKOS tvorilo celkom 36 odborových zväzov s 2,45 miliónmi lenov v základných odborových organizáciách, v roku 2001 to už bolo len 31 odborových zväzov združujúcich 900 tisíc lenov.<sup>12</sup>

Odborové zväzy pracovníkov kultúry založili po rozpade ROH vo februári 1990 vlastnú centrálu, Konfederáciu um ní a kultury ( alej „KUK“), ktorá v roku 2001 združovala 14 autonómnych odborových zväzov. KUK je založená na isto konfederatívnom princípe celkom autonómnych zväzov, ktoré až do roku 2000 využívali lenstva KUK v RHSD.

Zatia o ve ké odborové centrály v druhej polovici devä desiatych rokov strácali svojich lenov, lenské základne menších centrál, ako sú Asociace samostatných odbor (ASO) a K es anská odborová koalície (KOK),<sup>13</sup> sa mierne rozrastali (u ASO to bolo z 130 000 v roku 1996 na 200 000 v roku 2001, u KOK z 11 000 na 15 000 v rovnakom období).<sup>14</sup> Viz Hála, Kroupa, Mansfeldová, Kux, Vašková, Pleskot (2002, s. 24). Zvýšenie po tu lenov, rovnako ako zmena štatútu RHSD v roku 2000, umožnili od tohoto roku ASO ú as na tripartitných jednaniach.

---

<sup>12</sup> Najpo etnejším odborovým zväzom v MKOS, ale aj celkovo, je OS KOVO s 311 500 lenmi (údaj z roku 2000). Viz ISPP (2000).

<sup>13</sup> KOK je príkladom koalície založenej pracovníkmi stranického aparátu (založená v roku 1990 predstavite mi stranického aparátu KDU- SL). Svojou innos ou mala naviaza na innos kres anských odborov, ktoré fungovali v medzivojnovom období. Jej funkcionári na nadpodnikovej úrovni pracujú pod a výpovede prezidenta KOK zdarma, lenské odborové základne si vybrané príspevky nechávajú pre vlastnú innos . Tripartitných jednaní sa KOK nepriamo zú astovala prostredníctvom MKOS až od roku 1997, kedy bola uzatvorená dohoda o spolupráci s MKOS. Na jej základe sa KOK nechávala v RHSD zastupova . V posledných rokoch však KOK považuje túto dohodu za nefunk nú.

<sup>14</sup> Nárast lenskej základne ASO však spôsobil prístup Odborového združení železni á , ktoré v roku 1998 opustilo MKOS, nie organizácia nových lenov. (Odborové združení železni á dnes patrí medzi najpo etnejšie odborové organizácie ASO, spolu s OS pracovník zem d lství a výživy.) Neby tohoto prestupu, elilo by aj ASO poklesu lenskej základne.

Rovnako, ako si zamestnanci vytvárali organizácie na ochranu svojich záujmov, zakladali si novo vznikajúce podniky po roku 1989 združenia na reprezentáciu a zastupovanie svojich potrieb. Organizácie zamestnávateľov vznikali pod a sektorového alebo profesného hľadiska a pod a typu vlastníctva. Organizovanosť v týchto združeniach sa v priebehu posledných rokov príliš nemenila. Dochádzalo skôr k preskupovaniu jednotlivých zväzov v rámci zastrešujúcich asociácií. Na základe údajov, ktoré o sebe jednotlivé organizácie zamestnávateľov a ich asociácií zverejňujú, združujú približne desať až dvanásť tisíc podnikateľských subjektov a osôb samostatne zárobkovo činných (alebo OSV). Viz Hála, Kroupa, Mansfeldová, Kux, Vašková, Pleskot (2002, s. 26). Pre predstavu, koncom roku 2000 registrovala SÚ 2 063 883 podnikateľských subjektov a OSV, z toho 32 000 malo viac než 20 zamestnancov. To znamená, že pokiaľ vezmeme v úvahu všetkých súkromných zamestnávateľov s viac než dvadsiatimi zamestnancami, približne 34 % z nich je členom nejakej zamestnávateľskej organizácie. Vo svojej činnosti by sa organizácie zamestnávateľov mali zameriavať hlavne na ochranu rovných podmienok podnikania, na harmonizáciu podmienok podnikania s podmienkami v Európskej únii, na poskytovanie servisnej a poradenskej činnosti členom, na vzdelávaciu činnosť. Ale hlavne sú partnerom – protihráčom - odborom pri kolektívnom vyjednávaní. Reprezentujú svojich členov, koordinujú a presadzujú spoločné záujmy.

Najstaršou a zároveň najväčšou podnikateľskou centrálou je Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů (alebo „KZPS“), ktorá bola pôvodne v auguste 1990 založená ako Koordinátna rada podnikateľských svazov a sdružení R (alebo „KORP“), aby reprezentovala podnikateľské záujmy vo vtedajšej Rade sociálnej dohody (alebo skôr, aby obsadila vo ňom miesto v tripartite, aby bola tripartita tripartitou a aby mali odbory s kým vyjednávať). V roku 1993 prijala súčasný názov. KORP vtedy združovala a reprezentovala všetky podnikateľské aktivity v ČR, a to ako veľké odvetvové podnikateľské zväzy (napríklad vtedajší najväčší podnikateľský zväz - Svaz průmyslu - ktorý v roku 1995 z KZPS vystúpil), tak menších súkromných podnikateľov združených v Sdružení podnikatelů ČR a rôzne profesné spolokanstvá. Najvyšším orgánom KZPS je jej Koordinátna rada, ktorá sa skladá zo štatutárnych zástupcov všetkých členských organizácií. Predseda KZPS je volený Koordinátnou radou na obdobie jedného roku na základe rotačného princípu.

### 4.2.3 ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA ODBOROVÝCH A ZAMESTNÁVATELSKÝCH ZVÄZOV

o sa týka organiza nej štruktúry odborových a zamestnávateľských zväzov, dá sa poveda , že základná organiza ná a kompeten ná architektúra ich vrcholných orgánov je si dos podobná. Do vä ších celkov sa odborové a zamestnávateľské zväzy združujú naj astejšie na základe zmluvy o sú innosti, alebo schválením lenstva najvyšším orgánom. V zásade sa jedná o štvorstup ovú alebo pä stup ovú štruktúru.

Najvyšším orgánom je kolektívny orgán – snem (konferencia, valná hromada) - tvorený delegátmi jednotlivých združení zväzov alebo organizácií. Snem zvy ajne schva uje a mení stanovy, schva uje hlavné ciele i stratégie innosti, volí a odvoláva lenov predstavenstva. Najvyšší orgán sa schádza spravidla raz za dva až tri roky.

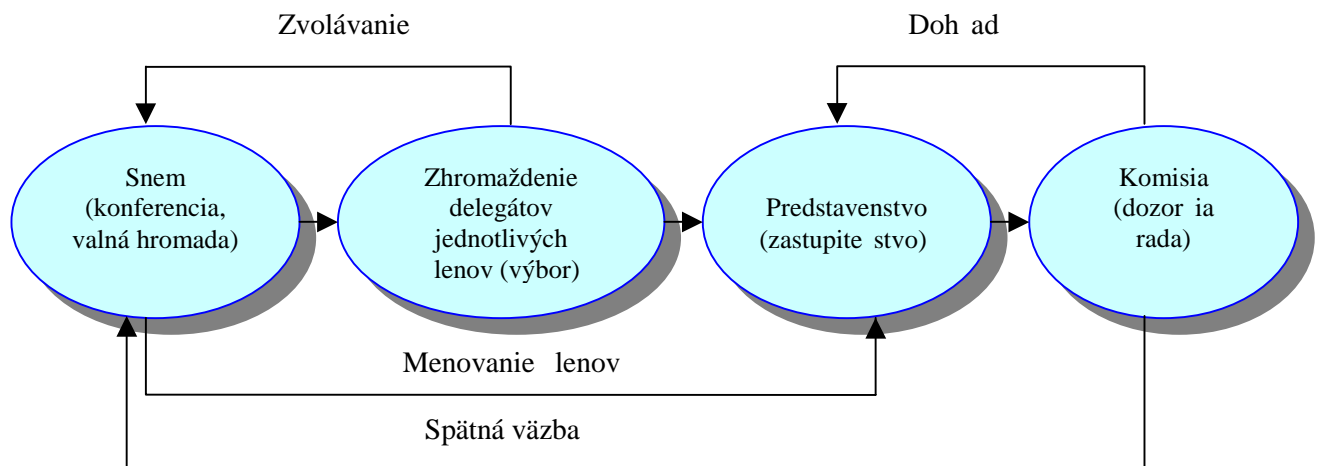
Nasledujúca úrove predstavuje opä kolektívny orgán – zhromaždenie delegátov jednotlivých lenov (niekde výbor) – tvorené vä šinou predsedami združených asociácií a zväzov. Zhromaždenie delegátov zvoláva snem, koordinuje innos asociácie medzi zasadnutiami snemu a rozhoduje o veciach, ktoré nie sú vyhradené snemu.

Tretím najvyšším orgánom je predstavenstvo (zastupite stvo). Je výkonným a niekde aj štatutárnym orgánom. lenovia predstavenstva sú volení delegátmi jednotlivých asociácií a schva ovaní snemom. Tam, kde nie je druhý kolektívny orgán, náleží výkonná funkcia predstavenstvu. innos predstavenstva riadi prezident (predseda predstavenstva).

V poradí na štvrtej kompeten nej pozícii by sme našli komisiu (dozor ia rada), o je isto revízny orgán. Dohliada na pôsobnos predstavenstva, na dodržiavanie kolektívnych zmlúv, na podnikateľskú innos vôbec. Nahliada do všetkých dokladov, má právo aktívne sa ú astni valnej hromady, ktorú povinne zoznamuje s výsledkami svojej kontrolnej innosti, riadi sa zásadami a pokynmi schválenými valnou hromadou.

Obrázok 8 je zjednodušeným nákransom organiza nej štruktúry vrcholných orgánov odborových a zamestnávateľských zväzov.

**Obrázok 8: Organizačná štruktúra vrcholných orgánov odborových a zamestnávateľských zväzov**



Organizácie zamestnávateľov často upozorujú na chronický nedostatok prostriedkov na fungovanie aparátov a na nedostatky personálneho vybavenia. Nedostatok špecialistov má za následok kvantitatívne, ale aj kvalitatívne nižšie výstupy, hlavne pri pripomienkovom procese k zákonom a koncepčným materiálom. Organizácie zamestnávateľov nedisponujú ani zdaleka tak rozsiahlou, priebežne aktualizovanou informáciou a analytickou základňou ako je tomu na strane odborov, predovšetkým MKOS.<sup>15</sup> Tie disponujú podstatne širším profesionálnym personálnym zázemím, a to nielen v oblasti kolektívneho vyjednávania (špecialisti na problematiku kolektívneho vyjednávania, pracovného práva, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci apod.), ale aj v oblasti administratívy. S dôsledkami tejto nerovnosti sa stretne ešte neskôr pri analýze obsahu kolektívnych zmlúv. Odborové zväzy dokonca často vydávajú i vlastné periodiká, s čím sa na strane zamestnávateľov nestretneme.

Starší zamestnávateľia dosiaľ nepociťujú združovanie ako aktuálnu potrebu. Proti ich organizovanosti hovoria aj dôvody daňové. Príspevky zamestnávateľia odvádzajú z istého zisku. V tomto smere by teda bolo podnecujúce, keby sa členské príspevky stali nákladovou položkou, alebo keby sa aspoň mohli uplatniť ako daňovo odíateľná čiastka. Taká úprava by mohla posilniť ochotu zamestnávateľov združovať sa.

Reakciou odborov na neochotu zamestnávateľov k ich združovaniu boli a sú snahy stanoviť zamestnávateľom k združovaniu povinnosť. Tým samozrejme sledujú cieľ zabezpečenia partnera pre kolektívne vyjednanie. Avšak nariadenie k organizácii by bolo

<sup>15</sup> Samozrejme, rozdiely v materiálnej aj personálnej oblasti sú i medzi samotnými odborovými zväzmi a centrálnymi. Tieto rozdiely vznikli pri prevode majetku bývalého ROH a pretrvávajú dodnes.



proti Listine základných práv a slobôd, ktorá hovorí o práve, nie o povinnosti, organizovať sa.

#### 4.2.4 KOLEKTÍVNE ZMLUVY VYŠŠIEHO STUPŇA

Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa sú zmluvami uzatváranými medzi organizáciami zamestnávateľov (zamestnávateľskými zväzmi) a príslušnými orgánmi odborových organizácií (iba odborové organizácie pôsobiace u viacerých zamestnávateľov). Na rozdiel od podnikových kolektívnych zmlúv sa kolektívne zmluvy vyššieho stupňa vzťahujú na väčší počet zamestnávateľov. Na tejto úrovni reprezentujú zamestnancov výlučne len odbory, čo je analógiou systému sociálneho partnerstva. Všeobecným dôvodom zjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je potreba ustanovenia minimálnych štandardov v oblasti pracovných podmienok záväzných pre širší okruh zamestnávateľských subjektov.

Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa majú vzťah k podnikovým kolektívnym zmluvám charakter všeobecného východiska. Predstavujú akýsi základný rámec pre nastolenie vecných tém a ich riešenie na úrovni podniku. Prednastavujú hodnotu záväzkových parametrov. Pokiaľ v podniku, pre ktorý platí kolektívna zmluva vyššieho stupňa, nie je uzatvorená podniková kolektívna zmluva, je pre neho záväzný obsah kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Najvýznamnejšie ujednania sa týkajú (rovnako, ako je tomu u podnikových kolektívnych zmlúv) odmeňovania, kolektívnych práv a povinností, potom otázok sociálnych (napríklad ustanovenia proklamujúce preferenciu pracovných pomerov na dobu neurčitú, ustanovenia o zdravotnej starostlivosti o zamestnancov, o závodnom stravovaní, jednorázovom odškodnení pozostalých v prípade úmrtia zamestnanca atď.) a otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Práve venovaná problematike odmeňovania je zároveň najrozsiahlejšou časťou zmlúv. Vo vzťahu k individuálnym pracovným zmluvám platí nadsadenosť kolektívnych zmlúv (vyšších aj podnikových). Podobná hierarchia je záväzná aj v systéme sociálneho partnerstva nemecko-rakúskeho typu, na rozdiel od systému deregulovaného, kde individuálna zmluva je nadsadená zmluve kolektívnej. Táto nadsadenosť sa itate om pripomína aj v časti venovanej odmeňovaniu v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. Určenie dynamiky mzdového rastu je ponechané na podnikové kolektívne zmluvy. Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa len stanovujú minimálny rozsah medziročného nárastu priemernej nominálnej mzdy a vyslovene stanovujú, že podnikové kolektívne zmluvy môžu určiť širší okruh mzdových zvýhodnení a

príplatkov a zvýhodnenia obsiahnuté v zmluvách vyššieho stupňa a môžu byť v podnikových zmluvách zjednané vo väčšom rozsahu.

Podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní by kolektívne zmluvy vyššieho stupňa mohli určovať najvyššie prípustný rozsah mzdových nárokov. Tohoto oprávnenia však zmluvy vôbec nevyužívajú. Mzdové ujednania v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa tak majú podobu akéhosi „neprekročiteľného“ minima. Asymetricky v nich však chýba „neprekročiteľné“ maximum. Prítomnosť horného hranice pre mzdový vývoj by pomohlo stabilizovať konkurenciu medzi odborovými zväzmi o vyjednanie bezkonkurenčných miezd a rovnako by kolektívne zmluvy vyššieho stupňa naplnili svoje poslanie všeobecného východiska.

Práve venovaná kolektívnym právam a povinnostiam stanovuje napríklad spôsoby súinnosti zmluvných partnerov, záväzky k zabezpečeniu súinnosti odborových organizácií, záväzky zamestnávateľa a v oblasti zamestnanosti atď. Väčšina týchto ujednaní prešla v priebehu rokov vecným i formálnym vývojom, najmä stejšie bol zmenený paragraf obsahujúci záväzky prijaté odborovou organizáciou, a to podľa aktuálnych potrieb odborov. Stále v nich však prevládajú záväzky na strane zamestnávateľa. Dôraz táto práva kladie na získanie garancií pre naj dôslednejšie organizačné materiálne zabezpečenie odborovej súinnosti.

Podiel uzatvorených kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa od roku 1995 neustále klesá. I podiel zamestnancov, na ktorých sa zmluvy vzťahujú, je značne obmedzený a ešte sa, až na malú výnimku v roku 1999, neustále znižuje. K najväčšiemu poklesu zjednaných zmlúv a podielu zamestnancov, na ktorých sa zmluvy vzťahujú, došlo v roku 1998, kedy sa podarilo uzatvoriť len 25 zmlúv, čo bolo o 5 zmlúv menej než v predchádzajúcom roku. Tieto kontrakty sa vzťahovali len na 1 352 odborových organizácií oproti 1 725-tim organizáciám predchádzajúceho roku.<sup>16</sup> Koncom roku 2001 sa kolektívne zmluvy vyššieho stupňa a uzatvorené odborovými zväzmi v MKOS vzťahovali len na necelých 19 % zamestnancov v civilnom sektore. Takto nízky podiel zamestnancov (napríklad oproti podnikovým kolektívnym zmluvám, ktoré v rovnakom období pokrývali približne 26 % zamestnancov civilného sektoru) štatistiky vykázali aj cez pomerne rozsiahle uplatnenie inštitútu ich rozširovania, ku ktorému dochádzalo v rokoch 1999 až 2001. V roku 1999 sa kolektívne zmluvy vyššieho stupňa rozšírili celkom na 399 zamestnávateľov, v roku 2000 to už bolo 2 074 a v roku 2001 dokonca 3 472 zamestnávateľov. Vďaka inštitútu rozširovania kontraktov došlo v období rokov 2000 a 2001 k miernemu rastu zamestnancov, na ktorých sa kolektívne zmluvy vyššieho stupňa vzťahujú, avšak ani tým sa nepodarilo vrátiť na úroveň 770 550

<sup>16</sup> Vzhľadom k nedostupnosti iných dát, v tomto výklade uvažujem len kolektívne zmluvy vyššieho stupňa a uzatvárané odborovými zväzmi v MKOS.

zamestnancov z roku 1995. Prehľad o rozsahu kolektívneho vyjednávania na vyššom stupni prináša tabuľka 5.

**Tabuľka 5. Rozsah kolektívneho vyjednávania na vyššom stupni**

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Počet uzatvorených KSVS	33	30	30	25	22	22	20
Počet odborových organizácií, na ktoré sa KSVS vzťahujú	2 020	1 946	1 725	1 352	1 347	1 395	1 457
Počet zamestnancov celkom, na ktorých sa KSVS vzťahujú (bez rozširovania záväznosti)	770 550	730 080	648 079	521 651	584 067	469 249	446 997
Počet odborovo organizovaných zamestnancov, na ktorých sa KSVS vzťahujú	566 887	513 957	432 844	330 855	323 257	272 214	249 528
Počet zamestnávateľov, na ktorých bola záväznosť KSVS rozšírená	6	0	0	0	399	2 074	3 482
Počet zamestnancov, na ktorých bola záväznosť KSVS rozšírená						174 272	288 314
Počet zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú KSVS po rozšírení						643 521	735 311

Zdroj dát: Informačný systém o pracovných podmínkach (2001)

Doba, na ktorú sa kolektívne zmluvy vyššieho stupňa uzatvárajú, sa postupne predlžuje. V prvej polovici deväťdesiatych rokov prevažovalo ročné obdobie ich platnosti, dnes je to už dvoj až trojročné obdobie. Niektoré ich podmienky, predovšetkým mzdové, sú však aj naďalej zjednávané na rok, alebo sa vyjednávajú ich zmeny.

Nový zákon nepozná pojem „odvetvové kolektívne zmluvy“ a súčasná legislatíva upravuje rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a dosahuje nepresným

spôsobom. Podľa Zákona o kolektívnom vyjednávaní môže MPSV stanoviť právnym predpisom (vyhláškou), že kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná i pre zamestnávateľa, ktorí nie sú členmi organizácie uzatvárajúcej túto zmluvu. MPSV teda nemá povinnosť záväznosť takéhoto kontraktu rozšíriť. Rozhodujúce je stanovisko ministra práce a sociálnych vecí.<sup>17</sup> Rozšírenie záväznosti je možné len na zamestnávateľa s obdobnou povinnosťou a obdobnými ekonomickými a sociálnymi podmienkami, pre ktorých nie je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Problémom zostáva definícia okruhu zamestnávateľa, na ktorých smie byť kontrakt rozšírený. V súčasnosti platí metodika, opierajúca sa o princíp tzv. viacnásobného individuálneho rozširovania, nahradzujúca skôr odborom požadované, v praxi však nerealizované plošné rozširovanie. Ale bezproblémové nie je ani určenie, o sú a o nie sú obdobné ekonomické a sociálne podmienky. Stávajúca situácia pripomína kontroverznú rovnicu, kde na jednej strane stoja podmienky rozširovania, teda porovnateľné ekonomické a sociálne podmienky a na druhej strane, teda odstránenie nerovných ekonomických a sociálnych podmienok. Rovnicu, ktorej riešenie by sme nenašli, pretože už samo zadanie nemá zmysel a v zásadných veciach si protirečia.

Problematike rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sa venuje Návrh zákona, ktorým sa mení zákon č. 2/1991 Sb., o kolektívnom vyjednávaní a zákon č. 9/1991 Sb., o zamestnanosti a pôsobnosti orgánov Českej republiky na úseku zamestnanosti, ktorý predkladá minister práce a sociálnych vecí vláde Českej republiky v novembri 2003. V odstavci 1 § 7 tohoto návrhu stojí: „Zmluvné strany kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa môžu spoločne navrhnúť, aby Ministerstvo práce a sociálnych vecí vyhlásilo v Zbierke zákonov zdenie, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa, poprípade jej zmena, je záväzná i pre ďalších zamestnávateľov v odvetví označenom kódom Odvetvovej klasifikácie ekonomických činností.“ alej návrh v odstavci 2 bližšie špecifikuje, za akých okolností je možné záväznosť rozšíriť: „Ministerstvo práce a sociálnych vecí vyhlási v Zbierke zákonov zdenie podľa odstavca 1, pokiaľ je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená a) organizáciou zamestnávateľov, ktorí v odvetví, v ktorom sa navrhuje rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, zamestnávajú najväčší počet zamestnancov, alebo b) príslušným vyšším odborovým orgánom, ktorý v odvetví, v ktorom sa navrhuje rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, jedná za najväčší počet zamestnancov.“ Týmto spôsobom rozšírená zmluva sa nestáva záväznou napríklad pre zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac než 50 % zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý bol postihnutý živelnou pohromou, alebo ktorý zamestnáva menej než 20 zamestnancov.

---

<sup>17</sup> Napríklad v roku 1991 boli rozšírené tri KSVS, v roku 1999 ich bolo sedem.

Takáto úprava je pre český právny systém určite užitočná, pretože presne vymedzuje, za akých okolností a na aký návrh je možné príslušný kontrakt rozšíriť, čím do systému vnáša predom stanovené pravidlá hry (pravidlá ex – ante), oproti súčasným pravidlám ex - post. V ekonomickej oblasti nepochybne prispieje k zjednoteniu podnikateľských podmienok. „Rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv na ďalších zamestnávateľov je významným nástrojom štátu na podporu kolektívneho vyjednávanía.“ Viz Škromach, Návrh zákona (2003). Sleduje sa ním cieľ zjednotenia podmienok ako na strane zamestnancov, tak na strane zamestnávateľov. Na strane zamestnancov je to snaha o odstránenie nevýhodnejších podmienok pracovníkov u zamestnávateľov - členov zamestnávateľskej organizácie, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvorila, na druhej strane je to úsilie o odstránenie ekonomicky nerovného postavenia zamestnávateľov – členov zamestnávateľských organizácií uzatvárajúcich kolektívne zmluvy vyššieho stupňa a oproti zamestnávateľom, ktorí nie sú ich členmi a preto majú výhodnejšie ekonomické podmienky podnikania (nižšie náklady práce).

Nie je dôvod pochybovať o vôli príslušných zamestnávateľských a odborových subjektov, oprávnených návrh na rozšírenie záväznosti podávať, k možnému rozšíreniu. Zároveň je nutné vyzdvihnúť návrh i za čas, v ktorej sa nezabúda na malých zamestnávateľov, na zamestnávateľov v zťaženejších ekonomických situáciách, zamestnávateľov zamestnávajúcich osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorých by aplikácia záväzkov z kolektívnej zmluvy mohla existenciu ohroziť a na ktorých pôsobnosť kolektívnej zmluvy nemožno rozšíriť.

### **4.3 KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE, KOLEKTÍVNE ZMLUVY A KOLEKTÍVNE SPORY**

#### **4.3.1 VYJEDNÁVANIE ZA CIEĽOM UZATVORENIA KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY**

„Kolektívne vyjednávanie je jednanie medzi zamestnávateľom alebo jednou či viacerými organizáciami zamestnávateľov na strane jednej a jednou či viacerými odborovými organizáciami na strane druhej, ktorého cieľom je uzatvorenie, poprípade zmena kolektívnej zmluvy.“ Viz Šubrt (2000).

„Je hlavným nástrojom dosiahnutia, resp. udržania sociálneho pokoja v podnikoch, či odvetviach a kolektívna zmluva je právnou formou jeho zabezpečenia.“ Viz Šubrt (1995, s. 35). Pokiaľ zákon o kolektívnom vyjednávaní nestanoví inak, riadi sa kolektívne

vyjednávanie zákonníkom práce. Kolektívne vyjednávanie odvetvové aj podnikové je vždy dvojstranným aktom, na rozdiel od trojstranných tripartitných vyjednávaní. Zahajuje sa predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou starou stranou a druhou strane. Druhá strana je povinná na návrh písomne odpovedať bez zbytočného odkladu. V odpovedi sa musí vyjadriť k tým podmienkam, ktoré neprijíma. Nie je možné odmietnuť návrh ako taký. Zmluvní partneri sú povinní vzájomne spolupracovať. Najneskôr šesťdesiat dní pred skončením platnosti starej zmluvy sú povinní zahájiť rokovania o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy.

Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu v nej určenú. Ak táto nie je určená, automaticky je platnosť rovná jednému roku. U nás je zároveň jednoroká platnosť najčastejšie využívaná. Všetky otázky v zmluve obsiahnuté teda každoročne prebiehajú často zložitou cestou riešenia a znovuschvalovania, čím sa proces kolektívneho vyjednávania zbytočne komplikuje, preťažuje a znepreohľadňuje a odpútava sa tým pozornosť od skutočne dôležitých problémov. Pritom skúsenosti z iných zemí poukazujú, že táto prax nie je vždy účinná. Jej dôsledkom je napríklad prílišná formálnosť a neprehľadnosť zmlúv.

Kolektívne zmluvy sa zaoberajú radou rôznych závažných otázok, pričom sa celkom zabúda na skutočnosť, že riešenie týchto odlišných otázok by mohlo mať rozdielnú časovú platnosť. V súčasnosti sa na jeden rok zjednáva záväzok zamestnávateľa a poskytnúť zamestnancovi ďalšiu dovolenku, rovnako ako záväzok poskytnúť mu mzdu určitej výšky. Pritom dĺžka dovolenky sa v kolektívnych zmluvách bude meniť určite menej často než mzdová sadzba. Otázku doby platnosti kontraktu originálne vyriešilo napríklad Nemecko, kde tí istí sociálni partneri medzi sebou uzatvárajú niekoľko kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a s rozdielnou dobou platnosti. Českému systému by zo začiatku prospeli aspoň dve kolektívne zmluvy vyššieho stupňa: jedna o pracovnoprávných a sociálnych otázkach s platnosťou napríklad dva roky a druhá obsahujúca mzdové ujednania s dobou platnosti jeden rok. Dosiahli by sme tým nižších transakčných nákladov s vyjednávaním spojených a značného urýchlenia procesu.

Strany v zmluve môžu dohodnúť možnosť jej zmeny a rozsahu prípadnej zmeny. Pri takej zmene sa potom postupuje ako pri uzatváraní novej zmluvy. Ak však možnosť zmeny nebola dohodnutá, nemožno k jej presadeniu použiť krajné prostriedky (stávkou a výlukou).

Česká legislatíva rozoznáva kolektívne zmluvy podnikové, s pôsobnosťou na jedného zamestnávateľa a, uzatvárané medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom a kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, zjednávané predovšetkým zamestnávateľom, teda medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a organizáciou a organizáciami zamestnávateľov.

o sa týka vzájomného vzáhu podnikových kolektívnych zmlúv a kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, platí nadriadenosť zmlúv vyššieho stupňa. Tým sa systém podobá systému sociálneho partnerstva a celkom sa odlišuje od deregulovaného systému. Podniková kolektívna zmluva je v SR neplatná v tej mieste, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu, než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

Pri kolektívnom vyjednávaní a uzatváraní kolektívnych zmlúv vyjednávajú odbory za všetkých zamestnancov, bez ohľadu na to, či sú, alebo nie sú členmi odborov. Tu teda dochádza k zaujímavému paradoxu. Na jednej strane je to sloboda kolektívneho združovania sa, ktorú garantuje Listina základných práv a slobôd, a na druhej je to povinná participácia na rozhodnutí a na výsledkoch z neho. Zamestnanec nemôže odmietnuť zastúpenie odbormi, nemôže odmietnuť aplikáciu výstupov z neho na seba samého, aj keď s takým zastúpením a takou zmluvou vôbec nesúhlasí. Táto nedokonalosť právneho systému vedie vo svojich dôsledkoch k zafixovaniu nezamestnanosti. Potenciálny zamestnanec z rady nezamestnaných sa nemôže „podbízať“ za nižšiu než odbormi vyjednanú mzdu, nemá žiadnu voľbu, možnosť slobodne sa rozhodnúť o aplikácii kolektívnej zmluvy na neho samotného, preto s najväčšou pravdepodobnosťou nebude na miesto prijatý. Samozrejme, že zamestnávateľ by rád na potenciálne pracovné miesto obsadil pracovníka za nižšiu než kolektívne vyjednanú mzdu. Profitovali by obaja. Ako novo zamestnaný, ktorý by tak vystúpil z radov nezamestnaných, tak zamestnávateľ, ktorý by tak získal lacnejšiu pracovnú silu. Toto však za súčasnej právnej úpravy nie je možné, a tak nezamestnaný zostane nezamestnaným a zamestnávateľ produkciu prispôsobí obmedzenej pracovnej sile.

Takáto právna úprava nevyhovuje ani samotným odborom. Tie poukazujú na skutočnosť, že na výsledkoch ich činnosti participujú aj zamestnanci, ktorí neplatia členské príspevky, ktorí teda na zastupovanie neprispievajú. Z pohľadu odborových zväzov sa tak deje na úkor členov, ktorí tým strácajú motiváciu, na alej platí členské príspevky a nepriamo tým „sponzorovať“ členov. V tejto súvislosti si však môžeme odpovedať na otázku, či, okrem iného, stojí za trendom poklesu členskej základne väčšiny odborových centrál. Áno, jedným z dôvodov nepochybne je i práve rozoberaná legislatívna úprava.

V praxi sa v kolektívnych zmluvách často stretávame s rozširovaním inštitútu spoločného rozhodovania v pracovnoprávných záležitostiach nad rámec zákona, a to hlavne v ustanoveniach týkajúcich sa odmeňovania zamestnancov, kedy sa v ustanoveniach vymedzujúcich spoločné rozhodovanie odborovej organizácie so zamestnávateľom objavuje napríklad text: „pri vyjednávaní vnútorného mzdového predpisu zamestnávateľ“, poprípade „pri stanovovaní pravidiel odmeňovania zamestnancov“. Takýto text, samozrejme, v ustanoveniach vymedzujúcej

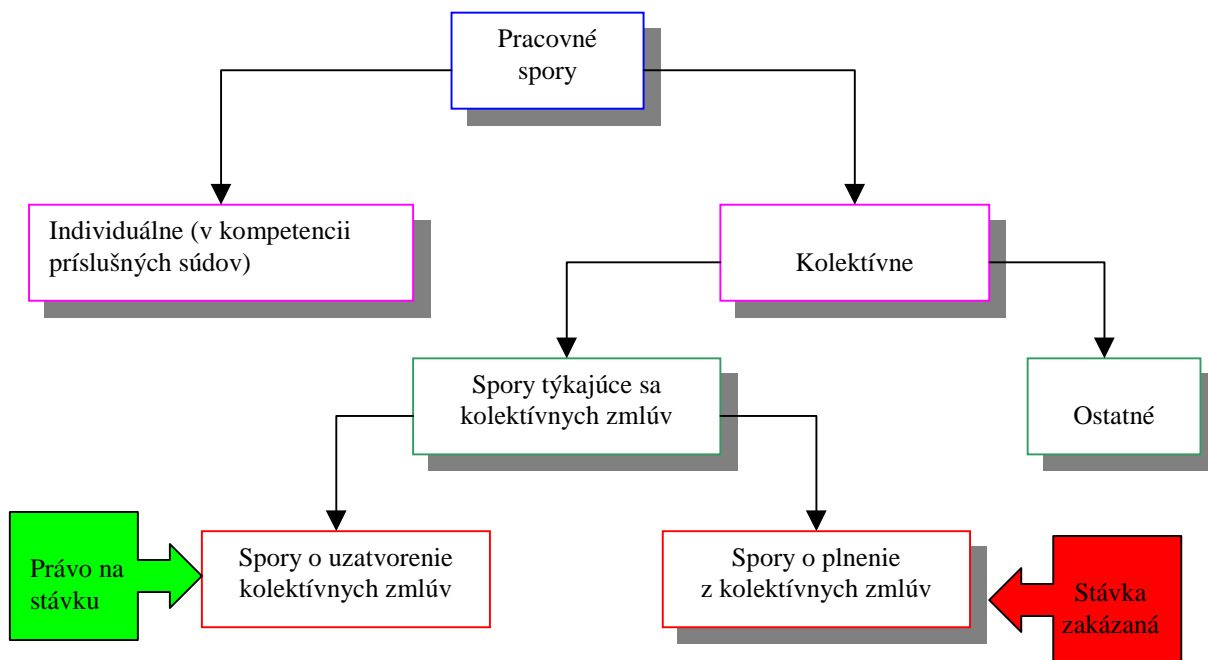
spolurozhodovanie nemá o ňu robiť. Zákon o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku jasne stanovuje povinnosť zamestnávateľa a v prípadoch, kedy mzda nie je určená priamo v kolektívnej zmluve, prejedná jej poskytovanie s príslušnou odborovou organizáciou. Zdôrazujem, že zákon hovorí o prejednaní a nie o spolurozhodovaní. Toto ustanovenie zákona nemožno v kolektívnej zmluve nijak modifikovať. To, že sa podobný text do kolektívnej zmluvy podarí odborom presadiť, potvrdzuje už vyššie zmienenú materiálnu, profesnú a informačnú asymetriu, kedy odbory disponujú radom právnikov a odborníkov na pracovnoprávne vzťahy, s čím sa na strane zamestnávateľov obvykle nestretávame, a odborové zväzy tak nemusia prekonávať silný odpor opozitnej strany.

#### **4.3.2 KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE SPORY**

Nie je ničím prekvapivým, že i v prípade pracovnoprávnych vzťahov sa stretávame so spormi. Pracovné spory by sme v zásade mohli rozdeliť na individuálne a kolektívne. Individuálne pracovné spory vznikajú z individuálnych pracovných vzťahov a riešia ich príslušné súdy. Nie je možné riešiť individuálny pracovný spor ako spor kolektívny, teda napríklad pred sprostredkovateľom alebo pred rozhodcom. Kolektívne pracovné spory naproti tomu vznikajú z kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi (organizáciami zamestnávateľov). Tie by sme potom ešte mohli rozdeliť na spory týkajúce sa kolektívnych zmlúv a ostatné. A konečne, spory týkajúce sa kolektívnych zmlúv môžu byť spormi o uzatvorenie kolektívnych zmlúv alebo spormi o plnenie kolektívnych zmlúv. Rozdelenie vystihuje obrázok 9.



**Obrázok 9. Pracovné spory**



Kolektívne pracovné vzťahy upravuje zákon o kolektívnom vyjednávaní. K prostriedkom riešenia prípadných sporov patrí riešenie pred sprostredkovateľom a riešenie pred rozhodcom (s tým, že riešenie pred rozhodcom musí vždy predchádzať riešenie pred sprostredkovateľom). Krajným prostriedkom je stávka a výluka, ktoré podľa zákona možno použiť len za účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy, a nie za účelom jej plnenia.

Úlohou sprostredkovateľa je priviesť zmluvné strany (podnikovej ale aj vyššej kolektívnej zmluvy) na kompromisné riešenie. Jedná sa o nezávislého odborníka, a ak sa na jeho osobe strany nedohodnú, určí ho na návrh jednej zo strán MPSV. Náklady na proces hradí každá zo strán jednou polovicou. Pre ilustráciu, v roku 1992 dostalo MPSV osemnásť žiadostí o navrhnutie sprostredkovateľa, v roku 1993 to bolo osem žiadostí viac a v roku 1994 až tridsať päť žiadostí. Porovnaj Týc, Michal (1995, s. 34). Pokiaľ sa nepodarí spor vyriešiť do tridsiatich dní od oboznámenia sprostredkovateľa s predmetom sporu, považuje sa takéto líšenie za neúspešné.

Potom môžu (ale nemusia, povinné je len v prípade sporu o plnenie z kolektívnej zmluvy a pre prípad kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na pracovisku, kde je zákonom zakázané stávková) zmluvné strany požiadať o rozhodnutie sporu rozhodcu. Opäť platí, že ak sa na jeho osobe strany nedohodnú, určí ho na návrh jednej zo strán MPSV. Napríklad v roku 1992 MPSV určovalo osobu rozhodcu v troch prípadoch, v roku 1993 v

štyroch prípadoch a v jednom prípade sa na jeho osobe zhodli zmluvné strany. V roku 1994 bola rozhodnutím rozhodcu uzatvorená dokonca kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Porovnaj Tým, Michal (1995, s. 34). Odoslaním žiadosti rozhodcovi sa odbory definitívne zriekajú práva vyhlásiť pri riešení sporu stávkou (zamestnávateľa výlukou). Rozhodca musí svoje rozhodnutie zdeliť do pätnástich dní od prijatia žiadosti a toto rozhodnutie sa stáva konečným, nenapadnuteľným a kolektívna zmluva je ním uzatvorená.

Náklady na líčenie pred rozhodcom hradí štát. To môžeme považovať za rozumné určenie, pretože je v záujme celej spoločnosti, teda v prvom rade štátu, udržať sociálny pokoj. Navyše, kto iný by mal náklady daného líčenia niesť? Len ak by sa dalo zdôvodniť, prečo by zamestnávateľ - zmluvná strana, od ktorej len veľmi zriedka pochádza podnet k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy - mal niesť náklady s uzatvorením spojené. Možno logickejšie znie, aby náklady na líčenie pred rozhodcom hradili odbory. Avšak, po neúspešnom jednaní pred sprostredkovateľom, môžu odbory priamo siahnuť po stávke, ktorá im skôr pomôže presadiť nimi požadované veci, a nemusia predtým riskovať rozhodnutie nezávislého odborníka - rozhodcu. Keby ešte mali niesť náklady s riešením pred rozhodcom spojené, pravdepodobne by tejto inštitúcie nikdy nevyužili. Tak štát zostáva jediným rozumným plátcom uvedených nákladov.

čo sa týka predmetu sporov, dominujú spory z mzdovej oblasti a na druhom mieste sú spory z oblasti spolurozhodovania odborov so zamestnávateľom.

V prípade nevyužitia inštitúcie rozhodcu, zostávajú zmluvným stranám krajné prostriedky riešenia kolektívnych sporov – stávka a výluka. V SR je právo na stávkou ústavne zakotvené ako jedno zo základných hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv. Stávka je najvýznamnejší, najúčinnejší, ale krajný nástroj pracovníkov a ich zástupcov k presadeniu ich ekonomických, sociálnych (prípadne politických) záujmov. Predstavuje formu nátlaku na zamestnávateľa a (prípadne orgány verejnej moci). Jej použitie je všeobecne považované za porušenie sociálneho pokoja, k zachovaniu ktorého sa strany obvykle zaväzujú v generálnych dohodách. Česká právo stávkou definuje ako „hromadné zmluvné prerušenie práce zamestnancami za účelom dosiahnutia ekonomických, sociálnych (prípadne politických) cieľov“. Viz Šubrt (1995, s. 159). Zamestnanci teda v dobe stávky prestávajú vykonávať povinnosti, ktoré im vyplývajú z pracovných zmlúv.

K vyhláseniu stávky postačuje súhlas len jednej polovice zamestnancov, ktorých sa má zmluva týkať.<sup>18</sup> Pre komparáciu, v systéme sociálneho partnerstva nemecko – rakúskeho typu, ku ktorému sa české odbory tak radi pripodobujú, je potrebný súhlas minimálne troch

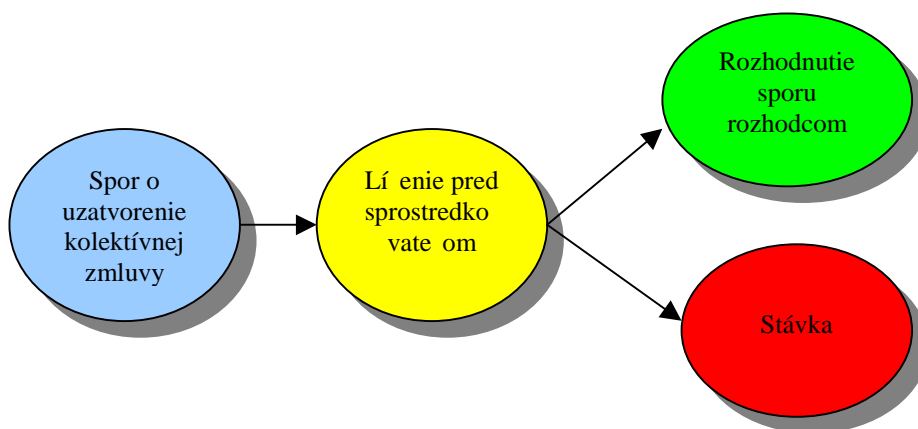
štvrtím zamestnancov. Takáto „demokracia“ uríte nepovedie eské odbory k potrebnej zodpovednosti za svoje skutky a ke si vy ísime náklady stávky, vidíme, že sa rozhodne nejedná o zanedbate né iastky a prehodnotenie minimálneho po tu pracovníkov, vyjadrujúcich súhlas so stávkou, by bolo na mieste. Taká úprava by, aspo iasto ne, prispela k vyrovnaniu moci a zodpovednosti odborových centrál.

Nepochopíte ne v eskom zákone znie odstavec o stávkokazectve, pod a ktorého zamestnávate musí v priebehu stávky „stá so založenými rukami“ a prihliada škodám plynúcim mu z prerušeného pracovného procesu a prerušených dodávok. Zamestnávate totiž nesmie ako náhradu prijíma za stávkujúcich zamestnancov na ich miesta iné osoby, ani zabezpe i výkon príslušných prác dodavate ským spôsobom (tj. iným podnikate om). Pre úplnos nutné doda , že naopak, v prípade výluky zákon pracovníkom nestanovuje, o majú a o nemajú robi . Zamestnanci nemajú zakázané zarába si po as výluky iným spôsobom. Opä teda asymetria v zákone.

Výsledkom stávky má by „zlepšená pozícia odborovej organizácie v kolektívnom vyjednávaní o uzatvorenie kolektívnej zmluvy“. Viz Šubrt (1995, s.171). Jednanie teda bude alej pokračova , vzájomná povinnos spolu jedna na alej trvá. Po dobu ú asti na stávke neprísluší, prirodzene, jej ú astníkom mzda ani náhrada mzdy.

Možnosti postupu pri riešení sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy znázor uje obrázok 10. Postupova sa smie len smerom vyzna eným šípkami a nie je možné jeden lánok vynecha .

**Obrázok 10. Riešenie sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy (podnikovej aj vyššej)**



<sup>18</sup> A ani ten nie je dôkladne kontrolovaný.

Všeobecne rozlišujeme stávky klasické (zastavenie práce v rovnakom rade všetkými účastníkmi stávky, v zásade na dobu neurčitú, pričom ukončená je dosiahnutím svojich cieľov), výstražné (na určitú, obvykle iba krátku dobu, s cieľom varovať druhú stranu), okupačné (obsadenia priestorov podniku a zabránenia vstupu managementu), výbušné (dopredu neohlásené), pohyblivé (prechádzajúce ako štafety rôznymi pracoviskami a spôsobujúce značný zmätok), stávky úplné (úplné prerušenie práce), stávky čiastočné (čiastočné prerušenie práce) a konečné stávky solidárne (na podporu zamestnancov iného podniku).

eský zákon o kolektívnom vyjednávaní umožňuje stávky úplné i čiastočné, ba dokonca aj stávky politické a stávky solidárne. O iných formách stávky sa nezmieta, teda ich nezakazuje (s výnimkou stávky výbušnej). Právne nie je upravená ani stávková pohotovosť, pričom nedochádza k prerušeniu práce, ide len o výstrahu druhej strane.

S legitimosťou politických a solidárnych stávk by sme sa nestretli snad v žiadnej vyspelej ekonomike.<sup>19</sup> Ideál v očiach českých odborov – systém sociálneho partnerstva – na rozdiel od nejasného českého systému vyžaduje vyváženosť moci a zodpovednosti odborov, ktorá je zároveň pre jeho efektívne fungovanie zásadná a ktorá, okrem iného, znamená zákaz podobným praktikám odborových centrál. S pochopením pre stávky tohoto typu by sme neuspeli ani v deregulovanom systéme. Aj tu sú politické a solidárne stávky zakázané a zamestnávateľ má v prípade nedodržania takéhoto ustanovenia právo prepúšťať. Tým je hrozba stávky prísne regulovaná a jej zneužitie pre iné účely vylúčené.

Cieľom politickej stávky je ochrana, či presadenie politických, občianskych a kultúrnych práv, ale aj odpor voči ekonomickej a sociálnej politike štátu. Nesmeruje proti konkrétnemu zamestnávateľovi, ale je nátlakom na orgány verejnej moci. Jednou z foriem politickej stávky je stávka generálna. Jedná sa o plošné, zvyčajne celoštátne, vystúpenie pracovníkov. „Politická stávka teda vôbec nemusí smerovať k mocensko – politickým zmenám, ale iba ku korektúram hospodárskej a sociálnej politiky v štátoch s demokratickou formou vlády.“ Viz Šubrt (1995, s.157). Je teda zrejmé, že podobné stávkové aktivity, namierené proti orgánom verejnej moci, a s dopadom aj na nevinných zamestnávateľov, nepredstavujú férovú zbraň v rukách odborovo organizovaných zamestnancov.

V prípade stávky solidárnej sa vypúšťa ustanovenie o predchádzaní stávke riešením pred spostredkovateľom. Postačujúcou podmienkou zákonnosti solidárnej stávky je, že zamestnávateľ jej účastníkov môže s ohľadom na hospodársku návaznosť ovplyvniť priebeh

---

<sup>19</sup> Neberiem v úvahu niektoré zmiešané systémy kolektívneho vyjednávania, v ktorých legislatívna úprava stávky ešte nedosiahla konečnej a všeobecne akceptovateľnej podoby.

alebo výsledok stávkovej akcie zamestnancov, na podporu ktorých bola solidárna stávková akcia vyhlásená. Pretože nepochopíte nos takejto stávkovej akcie je jasná už zo samotnej jej definície, uvedieme si pre úplnosť na tomto mieste len, že na solidárnu výlukovú akciu českí zákonodarcovia asi „pozabudli“.

Stávková akcia v českej legislatíve upravuje iba zákon o kolektívnom vyjednávaní. Ten však stávkovú akciu upravuje len v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním a umožňuje ju len v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Iba v tomto prípade je právo na stávkovú akciu zaručené. Stávky z iných dôvodov nie sú zakázané (sú legálne), ale právo na ne zaručené nie je, nie je možné sa ich teda domáhať. V podstate sa opäť jedná o legislatívne vákuum a výklady danej problematiky sa medzi širokou laickou, ale aj odbornou, verejnou rôznia. Predseda Asociácie pre rozvoj kolektívneho vyjednávania, B. Šubrt, vysvetľuje: „Pokiaľ by zamestnávateľ s takou stávkovou akciou nesúhlasil a zamestnanca na to dopredu upozornil, mohol by byť aspoň na nej považovaný za porušenie pracovnej kázy a domáhať sa i náhrady vzniknutej škody“. Viz Šubrt (1995, s.159). Avšak vyhlásenie škody pripadajúcej na konkrétneho pracovníka je prinajmenšom obtiažne, pretože pri stávkach masového charakteru je často až nereálne škodu individualizovať vzhľadom k tomu, že tzv. solidárna zodpovednosť nepripadá v úvahu. Navyše je tu ďalší problém spojený s takým (spravodlivým) potrestaním zamestnanca a tým je skutočnosť, že zamestnávateľ nemôže kvalifikovať aspoň pracovníka na smene ako neospravedlňujúcu bez predchádzajúceho súhlasu odborov s jeho hodnotením. Keď si uvedomíme, že s takou kvalifikáciou by odbory nikdy nesúhlasili, dochádzame k záveru, že žiadne postihy za neospravedlňujúcu aspoň (za stávkovú akciu) v tomto prípade nie sú možné, a tak pre odbory nie je problém používať stávkovú akciu aj v iných prípadoch, než je uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Toto obrovské legislatívne vákuum a potrebu konkrétnej právnej úpravy ešte zvýrazňuje fakt, že naprostá väčšina stávkových akcií v ČR vyhlasovaná mimo zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Akosi obdoba stávkovej akcie na strane zamestnávateľa a je výluka. Zákon<sup>20</sup> síce zamestnávateľom v určitých prípadoch dáva túto možnosť na ochranu svojich záujmov, avšak upravuje ju tým spôsobom, že je v praxi v podstate nevyužitelná. Hovorí o nej ako o prekážke v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej zamestnancom prísluší náhrada mzdy vo výške jednej polovice priemerného zárobku. Po kratšej úvahe každého, ak napadne, že výluka nie je adekvátnou „protizbraňou“ zamestnávateľa a proti stávkovej akcii. Kým stávková akcia je reálnou a v praxi často využívanou zbraňou odborov, výluka je v konečnom dôsledku prázdny pojem, pojem vyplývajúci z bieleho miesta vedľa stávkovej akcie, pojem, ktorý v praxi nikdy nenašiel uplatnenie. Zamestnávateľ by prípadnou výlukou zamestnancov príliš nepoškodil, pretože by

im umožnil bra až polovi ný zárobok, a pritom sa nezú astni pracovnej smeny. Sám by si mohol privodi vážne ekonomické problémy tým, že by na alej platil pracovné náklady a minimalizoval príjmy plynúce za normálneho stavu z produkcie pracovnej sily.

#### 4.4 VYJEDNÁVANIE NA PODNIKOVEJ ÚROVNI

Vyjednávanie na podnikovej úrovni je najnižším stup om kolektívneho vyjednávania. „Jedná sa o ovplyv ovanie bezprostredných pracovných podmienok v príslušných závodoch pracovnými reprezentáciami spolu s „dola ovaním“ noriem vzniknutých na vyšších úrovniach vyjednávania.“ Viz Flek (1992, s. 163).

Najvýznamnejším právom odborových organizácií na podnikovej úrovni je právo na spolurozhodovanie a z neho vyplývajúce právo veta. Odbory môžu vyslovi nesúhlas s akýmko vek návrhom zamestnávate a, napríklad pokia sa jedná o výpove zamestnancovi – lenovi príslušnej odborovej organizácie – alebo o okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávate a, ak sa jedná o vydanie pracovného poriadku, stanovenie príspevku do fondu kultúrnych a sociálnych potrieb a erpanie z neho, o stanovenie plánu dovoleniek, vydanie pravidiel o bezpe nosti a ochrane zdravia pri práci, at . V takom prípade zamestnávate nemôže opatrenie u ini .

Neprijemnos tejto právomoci odborov pre zamestnávate a znásobuje i fakt, že odbory nemajú stanovenú žiadnu asovú lehotu, v ktorej by sa museli k danému návrhu vyjadri . Dokonca odborová organizácia svoje zamietavé stanovisko nemusí ani nijak zdôvodni , ím sa dostáva do neporovnate ne výhodnejšej pozície, než v akej sa nachádza sám zamestnávate , ktorý musí svoje postoje s druhou stranou minimálne konzultova . Zavedenie maximálne prípustného asového intervalu na vyjadrenie sa odborov k zamýš anému opatreniu zamestnávate a a stanovenie povinnosti odborom svoje zamietavé stanovisko dostato ne zdôvodni , by bezpochyby vnieslo poriadok do vnútroorganiza ného rozhodovania a prispelo tak k vyrovnaniu síl na oboch stranách. Pre komparáciu je ur ite užito né doda , že pokia u zamestnávate a nepôsobí odborová organizácia, môže on sám ini právne úkony, i iné opatrenia, u ktorých by sa inak vyžadovalo spolurozhodovanie odborov. Odpor zamestnávate ov vo i odborovým organizáciám je teda v tomto zmysle pochopite ný.

---

<sup>20</sup> zákon o kolektívnom vyjednávaní

V poradí druhou významnou kompetenciou je kontrolné právo odborov. Tu sa jedná o kontrolu nad dodržovaním všeobecne záväzných pracovnoprávných predpisov, vnútorných predpisov zamestnávate a, záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zákon síce nestanovuje povinnosť zamestnávate a odstrániť chyby, na ktoré upozornila odborová organizácia, ale ich nerešpektovanie môže sankcionovať úrad práce. V „zajatí“ sa za tejto situácie ocitá zamestnanec, ktorý nemôže vylúčiť kontrolu zo strany odborov vo svojej osobe, bez ohľadu na to, či je alebo nie je členom príslušnej odborovej organizácie. Pozoruhodné je, že väčšinu nákladov vznikajúcich v súvislosti s kontrolou v podniku, hradí odborovým organizáciám sám kontrolovaný, teda zamestnávateľ.

Ďalším neodvolateľným právom odborov je právo na konzultácie zo strany zamestnávate a. Uplatňuje sa v prípadoch, pre ktoré právne predpisy stanovujú povinnosť prejednávania (jednorázovej predchádzajúcej konzultácie) s príslušnou odborovou organizáciou, poprípade predpisujú súhlas, či spolourozhodovanie (vyššie konzultácie za stanovených podmienok). Oproti spolourozhodovaniu sa nejedná o také zásadné právo odborov. Zamestnávateľ v týchto prípadoch nemusí k ich stanovisku prihliadnuť.

V súvislosti s významnosťou odborových kompetencií by sme na poslednom mieste našli právo na informácie. Zamestnanci a ich reprezentanti majú právo na informácie napríklad o zásadných otázkach rozvoja, hospodárskych výsledkoch, o perspektíve zamestnávate a, zamýšľaných štrukturálnych zmenách, organizačných alebo racionalizačných opatreniach, atď.

V súvislosti s tým môže u jedného zamestnávate a súčasne pôsobiť viac odborových organizácií. V tejto súvislosti hovoríme o takzvanom odborovom pluralizme. Táto úprava vyžaduje určité usporiadanie vzájomných vzťahov. V záležitostiach týkajúcich sa všetkých alebo väčšiny zamestnancov, musí zamestnávateľ v prípadoch, kedy to vyžaduje zákoník práce, prejednať svoje opatrenia s príslušnými orgánmi všetkých zúčastnených organizácií. Pokiaľ sa orgány všetkých odborových organizácií nedohodnú najneskôr do pätnástich dní od požiadania zamestnávateľa, je rozhodujúce stanovisko tej odborovej organizácie, ktorá má u zamestnávateľa najvyšší počet členov. Pokiaľ ide o otázky týkajúce sa jednotlivých zamestnancov, jedná zamestnávateľ s tou odborovou organizáciou, ktorej je pracovník členom.

Ak však daný zamestnanec nie je odborovo organizovaný, jedná zamestnávateľ s tou odborovou organizáciou, ktorá má u zamestnávateľa najviac členov<sup>21</sup>. Táto nepochopiteľná právna úprava teda nariaďuje jednotlivcovi nechať sa vo svojich pracovných záležitostiach

zastupova organizáciou (odbormi), do ktorej sa sám pred asom rozhodol nevstúpi . Zamestnanec sa opä ocitá v situácii, kedy nemá žiadnu vo bu by , i neby zastupovaný odbormi. Nemôže si slobodne zvoli , že so zamestnávate om bude oh adne svojich záležitostí jedna sám, zastupovanie odbormi nemôže odmietnu . Takéto nariadenie nevyhovuje pracovníkom – ne lenom odborov - a o spokojnosti odborových organizácií by sa tiež dalo prinajmenšom polemizova . Tie sú v takom prípade nútené robi nie o, za o nie sú platené, teda zastupova niekoho, kto im neplatí žiadne lenské príspevky.

o sa týka kolektívneho vyjednávania, je samozrejme primeranejšie vies jednania iba medzi dvomi partnermi. Preto zákon stanovuje, že odborové organizácie, paralelne pôsobiace u zamestnávate a, môžu jedna o kolektívnej zmluve len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou a zamestnávate om nedohodnú inak.

#### **4.4.1 RADA ZAMESTNANCOV A ZÁSTUPCI PRE OBLASŤ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI**

Smernice Európskeho spoločstva a Európska sociálna charta Rady Európy zaväzujú lenské a signatárske štáty zaisti v národnej legislatíve komunikáciu zamestnávate a so zamestnancami alebo ich zástupcami bez oh adu na ich organizovanos . S oh adom na tieto medzinárodné právne dokumenty a v súvislosti s klesajúcou odborovou organizovanos ou bola novelou zákonníka práce s ú innos ou od januára 2001 „zaistená“<sup>22</sup> komunikácia medzi zamestnávate om a zamestnancami prostredníctvom rady zamestnancov a zástupcov pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zavedením týchto foriem reprezentácie bola založená možnos vies sociálny dialóg aj v podnikoch s viac než dvadsiatimi zamestnancami, kde nepôsobí odborová organizácia.

Rada zamestnancov je kolektívny orgán, ktorý môže by volený u zamestnávate a s viac než dvadsiatimi zamestnancami. Rovnako, ako zástupcovia pre bezpečnos a ochranu zdravia pri práci, môže by volená výlu ne len na pranie zamestnancov, ktoré musí by vyjadrené písomným návrhom, podpísaným najmenej jednou tretinou zamestnancov. Jej vznik teda nie je samozrejmos ou. Pre porovnanie, k založeniu odborej organizácie v podniku sta ia len traja zamestnanci.

Avšak, ak u zamestnávate a pôsobí odborová organizácia, nemôže by rada zamestnancov ani zástupcovia pre bezpečnos a ochranu zdravia pri práci ( alej „BOZP“)

---

<sup>21</sup> pokia si zamestnanec nevyberie inú odborovú organizáciu

<sup>22</sup> Podstata uvodzoviek na tomto mieste bude zrejmá po následujúcom vysvetlení.



volení. Dokonca, ak v dobe vzniku odborovej organizácie u zamestnávateľa a rada zamestnancov a zástupcovia pre oblasť BOZP už pôsobia, potom vznikom odborovej organizácie (v krajnom prípade len s tromi členmi!) rada zamestnancov a zástupcovia pre oblasť BOZP zaniknú a ich funkcie skončia. Všetky oprávnenia jedného zamestnancov potom prevezme príslušný odborový orgán. Vôbec sa teda nejedná o rovnoprávne zamestnanecké participácie, tak, ako je tomu v iných vyspelých ekonomikách. Zamestnanci si nemôžu slobodne zvoliť medzi odborom a demokratickejším spôsobom svojho zastupovania – radami závodov – volenými celým kolektívom zamestnancov bez ohľadu na ich odborové členstvo.

Táto právna úprava je výsledkom „dohody“ sociálnych partnerov, kedy odborové organizácie zastúpené v RSHD pri prejednávaní novely zákonníku práce v roku 2000 nekompromisne požadovali, aby aj naďalej zostali výlučnými zástupcami všetkých zamestnancov. Zástupcovia zamestnávateľa zas požadovali zastupovanie zamestnancov iba jedným partnerom. Nakoniec teda bol dosiahnutý tento nezvyčajný „kompromis“, ktorý vo svojich dôsledkoch konzervuje právny stav, ktorý u nás existoval pred rokom 1989.

Keby sme skúmali túto úpravu do najmenších detailov, pridáme na zvláštne legislatívne vákuum. Predstavme si, že v podniku, ktorý má viacej organizačných jednotiek, pôsobí v jednej z nich odborová organizácia. Tá nehodlá svoju pôsobnosť rozširovať na iné pracoviská. Pretože však odbory u zamestnávateľa pôsobia (nie je podstatné, že nepôsobia v rozsahu celého podniku), nie je možné u neho ustanoviť iných zástupcov zamestnancov, teda na ostatných pracoviskách už nemôže byť zvolená rada zamestnancov a pracovníci – príncípáli - tam zostávajú bez svojich agentov. Je jasné, že s touto situáciou sa pri schvaľovaní zákona nepočítalo.

Príslušné odborové orgány tiež jednájú o pracovnoprávných vzťahoch v podstatne väčšom rozsahu a zostávajú jedinými zástupcami zamestnancov v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov (v oblasti kolektívneho vyjednávania). Medzi práva odborových organizácií patrí právo na informácie, právo na predbežné prejednanie rozhodnutí, právo na spoložnosť a konečne právo veta (zoraďované od menej významných k najvýznamnejším). Z uvedených nadobúdajú rady závodov iba minimum, aj to len tých menej významných (právo na informácie a na prejednanie). Odborom sa teda v SR podarilo udržať si monopol na reprezentáciu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Táto neštandardná situácia, ktorej analógiu by sme nenašli nikde v Európe (okrem Slovenska), znamená, že už na tej najnižšej (podnikovej) úrovni zastupujú pracovníkov externí agenti (odboroví funkcionári) a nie autentické pracovné reprezentácie (rady závodov), ako by sme mohli logicky očakávať. Teda už základný stavebný kameň „pyramídy sociálnych istôt“ (sociálneho partnerstva) je

sporný a vnáša do systému značné pochybnosti o kontinuite zamestnaneckých prání a potrieb. Len ažko sa potom dá súhlasiť s označením českého systému pojmom „sociálne partnerstvo“. „Aby sme v ČR mohli hovoriť o sociálnom partnerstve nemecko – rakúskeho typu, museli by odbory opustiť celú podnikovú úroveň zastupovania pracovných záujmov. Naviac v systéme sociálneho partnerstva nemajú rady závodov právo vyhlasovať stávkou, na rozdiel od českého systému, kde odbory túto možnosť majú.“ Viz Flek (1992, s. 167).

Nech už hovoríme o radách zamestnancov alebo o odboroch, zamestnávateľ je povinný vytvoriť im na svoj náklad podmienky pre riadny výkon ich činnosti. Zákon tým zakotvuje princíp, podľa ktorého náklady na zastupovanie zamestnancov hradí „opozitná strana“, teda zamestnávateľ. To je i vo svete bežná prax, avšak po kratšej úvahe sa nám nemôže zdať celkom férové, pretože vo svojej podstate zakotvuje asymetrický systém, kde zamestnávateľ podporuje existenciu svojho protivníka v kolektívnom vyjednávaní, s ktorým by sa pri podnikaní najradšej nestretával. Naopak to samozrejme nefunguje, odbory nehradia náklady na činnosť zamestnávateľských združení, aj keď majú nesmierny záujem na existencii týchto združení, pretože inak by pre neexistenciu partnera vo vyjednávaní nemohli kolektívne vyjednávať. V zásade sa vo všetkých sférach občianskeho života uplatňuje systém, v ktorom členovia istých asociácií a združení nesú náklady s činnosťou organizácií spojené. Preto by nemal byť problém zaviesť tento princíp aj do oblasti odborového zastupovania. Naopak by to mohlo pomôcť odstrániť materiálnu, profesionálnu a informačnú asymetriu medzi odborovými a zamestnávateľskými zastupiteľstvami, o ktorej sme hovorili už skôr.

#### **4.4.2 PODNIKOVÉ KOLEKTÍVNE ZMLUVY**

Kolektívne vyjednávanie k uzatvoreniu podnikových kolektívnych zmlúv predstavuje, čo do skutočného vplyvu na kvalitu pracovných podmienok, najdôležitejšiu formu sociálneho dialógu. Podnikové zmluvy uzatvorené v danom období možno počítať rádovo na tisíce, a z tohto pohľadu, ale aj s ohľadom na počet zamestnancov, na ktoré sa vzťahujú, prevažujú podnikové kolektívne zmluvy nad kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa.

Z tabuľky prevzatej od MKOS vyplýva, že sa medziročne znižoval ako počet zamestnávateľov, u ktorých pôsobila základná odborová organizácia (z pôvodných 12 895 v roku 1994 na konečných 8 708 v roku 2001, čo predstavuje viac než tridsa percentný úbytok), tak počet uzatvorených podnikových kolektívnych zmlúv (z pôvodných 5 506 v roku 1994 na 4 205 v roku 2001, teda pokles o približne dvadsa štyri percent). Výnimkou bol rok

1995, kedy došlo k miernemu nárastu počtu zamestnávateľov a výraznému navýšeniu počtu uzatvorených podnikových kolektívnych zmlúv. Viz tabuľka 6.

**Tabuľka 6. Rozsah kolektívneho vyjednávanía na podnikovej úrovni za ČMKOS v rokoch 1994 – 2001**

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Zmena v % (2001/ 1994)
Počet zamestnávateľov, u ktorých pôsobí základná odborová organizácia	12 895	13 178	12 371	11 380	10 499	9 561	9 307	8 708	67,53
Počet zamestnávateľov s počtom zamestnancov do 50, u ktorých pôsobí základná odborová organizácia	x	x	x	x	x	970	1 171	877	
Počet uzatvorených PKS u týchto zamestnávateľov	x	x	x	x	x	730	912	926	
Z toho: počet PKS, ktoré obsahujú priamo alebo formou prílohy úpravu miezd	x	x	x	x	x	598	726	555	
Počet zamestnávateľov s počtom zamestnancov od 51 do 100, kde pôsobí základná odborová organizácia	x	x	x	x	x	683	853	763	
Počet uzatvorených PKS u týchto zamestnávateľov	x	x	x	x	x	540	641	538	
Z toho počet PKS, ktoré obsahujú priamo alebo formou prílohy úpravu miezd	x	x	x	x	x	419	510	449	
Počet zamestnancov celkom u zamestnávateľov, kde pôsobí základná odborová organizácia	2 409 869	2 161 437	1 885 666	1 736 918	1 430 381	1 431 411	1 371 277	1 446 407	60,02
Z toho počet odborovo organizovaných zamestnancov u zamestnávateľov, kde pôsobí základná odborová organizácia	1 954 264	1 818 794	1 524 201	1 375 135	1 053 462	920 343	838 188	761 382	38,96
Počet uzatvorených kolektívnych zmlúv u zamestnávateľov, kde pôsobí základná odborová organizácia	5 506	8 888	6 299	5 332	4 971	4 698	4 339	4 205	76,37
Z toho počet PKS, ktoré obsahujú priamo alebo formou prílohy úpravu miezd	3 787 (68,78%)	3 541 (39,84%)	3 607 (57,26%)	2 936 (55,06%)	2 868 (57,69%)	2 695 (57,36%)	2 433 (56,07%)	2 631 (62,57%)	69,47
Počet zamestnancov celkom, na ktorých sa vzťahujú PKS	1 883 318	2 044 667	1 884 296	1 709 773	1 412 017	1 418 544	1 379 333	1 038 772	55,16

Počet zamestnancov v pôsobnosti odborových zväzov celkom, ktorým sú mzdy poskytované na základe KS	1 790 535	1 547 612	1 435 176	1 266 234	949 630	945 066	928 587	828 337	46,26
Počet zamestnávateľov, u ktorých pôsobí základná odborová organizácia, ktorí majú aspoň zásti zahraničného vlastníka	x	x	x	x	x	307	484	456	
Počet uzatvorených PKS u týchto zamestnávateľov	x	x	x	x	x	224	353	382	
Z toho počet PKS, ktoré obsahujú priamo alebo formou prílohy úpravu miezd	x	x	x	x	x	211 (94,20%)	336 (95,18%)	353 (92,40%)	
Počet odborových orgánov, ktoré majú právomoc uzatvárať kolektívne zmluvy	x	6 565	8 423	7 512	6 561	5 203	5 016	4 730	2001/1995=72,05
Z toho počet odborových orgánov, ktoré neuzatvorili PKS	x	1 150 (17,52%)	1 749 (20,76%)	1 309 (17,43%)	1 318 (20,09%)	927 (17,82%)	1 122 (22,37%)	1 010 (21,35%)	1001/1995=87,83

Zdroj: Informačný systém o pracovných podmienkach (2001), vlastné výpočty

Poznámka: Údaje sú iba za tie odborové zväzy MKOS, ktoré sa šetrenia v rámci MKOS v jednotlivých rokoch účastnili.

Z tabuľky je patrné, že tempo poklesu podiele u odborových organizácií, ktoré uzatvorili podnikovú kolektívnu zmluvu (v roku 2001 neuzatvorilo podnikovú kolektívnu zmluvu 21 % odborových orgánov oproti 18 % v roku 1995) je pomalšie, než tempo poklesu podiele u odborových organizácií pôsobiacich v podnikoch (v roku 2001 už pôsobilo len 72 % podiele u odborových organizácií z roku 1995). Vývoj podiele u uzatvorených kolektívnych zmlúv príslušnými odborovými zväzmi a podiele u zmlúv uzatvorených v jednotlivých regiónoch dokladá príloha 2 a 3.

Medzi všeobecné dôvody neuzatvárania podnikových kolektívnych zmlúv, podľa správy MKOS, patrí pasivita a nefunkčnosť niektorých odborových organizácií, neochota niektorých zamestnávateľov kolektívne vyjednávať, prípadne uzatvárať nadštandardné záväzky s ohľadom na ekonomickú situáciu firmy, alej vzájomná dohoda medzi odbormi a managementom o neuzatvorení podnikovej kolektívnej zmluvy v prípadoch, keď kolektívna zmluva vyššieho stupňa zaručuje zamestnancom vyššie štandardy, než by bola schopná zjednať odborová organizácia na podnikovej úrovni a konečne sú to prípady, kedy je kolektívne vyjednávanie eliminované poskytovaním nadštandardných zamestnaneckých výhod z vôle zamestnávateľa.

Podnikové kolektívne zmluvy sú tiež často po vecnej a formálnej stránke značne rigidné. Zmluvní partneri, ktorí raz našli riešenie určitých otázok, neradi aj niekedy do rokov

uvažujú o zmene. Zamestnávateľia sa oprávnené obávajú ešte vyšších mzdových a iných pracovnoprávných požiadaviek odborov a odbory sú naopak spokojné, že sa im v starých kontraktoch podarilo vyjednať veľa iných v danom rozsahu a nemajú chuť alej riskovať stratu týchto štandardov.

Tabuľka neúprosne dokladá drastický prepád odborovej organizovanosti v druhej polovici deväťdesiatych rokov. Kým v roku 1994 MKOS registroval 1 954 264 členov, v roku 2001 to bolo už len 39 % z pôvodného počtu.

Absolútna väčšina kolektívnych zmlúv obsahuje priamo, alebo aspoň formou prílohy, mzdové ujednania. Tento podiel je ešte vyšší u kontraktov, kde jednou zo zmluvných strán je zamestnávateľ so zahraničným kapitálom. Kým u domácich zamestnávateľov sa tento zlomok pohybuje okolo šesťdesiat percent, u zahraničných neklesá pod deväťdesiat percent. Pritom musíme konštatovať, že len v malom percente z nich sú mzdové prírastky viazané na vývoj ostatných ekonomických ukazovateľov, ako napríklad na infláciu, či produktivitu práce. Rast mzdovej úrovne je podmienený hospodárskymi výsledkami firmy iba v jednej tretine kontraktov obsahujúcich mzdové ujednania.<sup>23</sup> Prehľad o konkrétnych formách zjednávaní miezd predstavuje príloha 4. Príloha 5 ilustruje medziobdobné porovnanie najnižšieho a najvyššieho mesačného mzdového tarifu v jednotlivých regiónoch a príloha 6 medziobdobné porovnanie všetkých mzdových tarifov od roku 1993 do roku 2003.

Všeobecným záverom z analýzy daných dát je poznanie, že rozdiely v konkrétnych výškach miezd v jednotlivých regiónoch sú len minimálne pre nižšie tarifné stupne, pre vyššie tarifné stupne sa dané regióny, čo do výšky mzdových tarifov, od seba výrazne odlišujú.

alež zisťujeme, že v sledovanom období najvyššie položenú tarifnú stupnicu mala Praha a Stredoľský kraj, s tým, že Stredoľský kraj má prvenstvo pre najnižší tarifný stupeň a Praha pre stupeň najvyšší. Naopak najnižšie mzdy boli zjednané vo Východoľskom regióne, neskôr v Pardubickom, Libereckom kraji a v kraji Vysočina.

Novela zákoníku práce a zákona o mzde a plati, súčinnosťou od januára 2001, priniesla rozšírenie možností pre obsah kolektívnych zmlúv, resp. pre zvýšenie pracovnoprávných nárokov zamestnancov. Dovoľujúce ustanovenie, podľa ktorého kolektívne zmluvy smeli upravovať nároky zamestnancov len v otázkach, v ktorých ich k tomu vyslovene opravoval zákon, sa touto úpravou pretransformovalo na také, podľa

---

<sup>23</sup> Porovnaním jednotlivých odborových zväzov zisťujeme, že tarifná stupnica je najvyššie položená v organizáciách, v ktorých pôsobí OS energetikov, s relatívne veľkým odstupom nasledujú OS chémie a OS STAVBA. Naopak najnižšie sa nachádzajú tarifné stupnice OS textilného, odevného, kožespracujúceho priemyslu a OS dopravy. Rozdiel výšok dohodnutých miezd medzi OS energetikov a OS dopravy bol v roku 2002 skoro šesťdesiat percent u najvyššieho tarifného stupňa.

ktorého kolektívne zmluvy môžu upravovať dobrovoľné zamestnanecké nároky. Postačuje ku tomu je, aby úprava nebola v rozpore so zákonom, pričom už nie je potrebné zmocnenie dané právnym predpisom.<sup>24</sup>

čo sa týka zjednávania mzdových a ostatných pracovnoprávných nárokov, novela žiadnu zmenu nepriniesla. Tieto nároky je možné v kolektívnych zmluvách upravovať len v rámci daných pracovnoprávných predpisov. Zvyšovanie uvedených nárokov nad zákonný rámec je možné len v prípadoch, kedy k tomu zákoník práce kolektívnu zmluvu vyslovene oprávňuje. Odbory sa samozrejme usilovali o uvoľnenie priestoru pre kolektívne vyjednávanie, ale v tejto oblasti úspešné neboli.

---

<sup>24</sup> Medzi nemzdovými pracovnoprávnymi nárokmi, ktoré sa odborom podarilo presadiť, ide napríklad o možnosť dohodnúť vyššie násobky priemerného zárobku ako odstupného, možnosť zvýšenia náhrady mzdy pri prestojoch, zvýšené jednorázové odškodnenie pozostalých v prípade úmrtia pracovníka a pod. Hlavné ale je možné v mzdovej oblasti určiť vyššiu minimálnu mzdu, než stanoví príslušné nariadenie vlády, zjednať inú výšku príplatku za prácu v noci a za prácu v zťaženej a zdraviu škodlivom prostredí, než stanoví právny predpis.

## 5 STÁVAJÚCI SYSTÉM A JEHO ALTERNATÍVY

Tak, ako už bystrý čitateľ pochopil z predošlého výkladu, český systém kolektívneho vyjednávania sa do značnej miery v zásadných princípoch svojho fungovania odlišuje od v tretej kapitole popisovaných hlavných typov kolektívneho vyjednávania – od systému sociálneho partnerstva nemecko-rakúskeho typu, i od liberálnejšieho deregulovaného systému britského typu.<sup>1</sup> V niektorých otázkach si sám sebe protirečí, alebo dokonca na dané otázky nenachádza žiadne odpovede. A práve tieto rozdiely, rovnako ako stávajúce legislatívne vákuum, pôsobia ako „živná pôda“ pri formulovaní všeobecných doporčení a alternatívnych opatrení.

### 5.1 ZÁVÄZNOŠŤ ČI NEZÁVÄZNOŠŤ KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV

Prvým námetom na zamyslenie je stávajúca právna úprava, podľa ktorej pri kolektívnom vyjednaní a uzatváraní kolektívnych zmlúv vyjednávajú odbory za všetkých zamestnancov, bez ohľadu na to, či sú, alebo nie sú členmi príslušných odborov. Takýto princíp nevyhovuje samotným odborom, ktorým vadí, že na výsledkoch ich činnosti profitujú aj zamestnanci – nečlenovia – neplatiči členských príspevkov. V konečnom dôsledku to pôsobí demotivujúco na potenciálnych nových členov a následne tak prispieva k poklesu členskej základne.

Okrem toho, že podobné princípy moderná spoločnosť označuje pojmom „nedemokratické“, pretože človeku bránia slobodne za seba rozhodovať (odmietnuť zastúpenie odborom a aplikáciu nimi vyjednaných záväzkov) a „väznia“ ho v zajatí ním samotným neprijatých kontraktov, má táto úprava ešte závažnejšie neblahé následky na reálne ekonomické veličiny, ako je napríklad nezamestnanosť. Tým, že zamestnanec nemôže odmietnuť zastúpenie odborom, nemôže sa „podbízet“ za nižšiu než odborom vyjednanú mzdu. A to ani v situácii, kedy odborom vyjednaná mzda dosahuje takej výšky, že pri nej zamestnanec nutne príde o svoje pracovné miesto, pretože zamestnávateľ nie je schopný vyplácať mzdy v danom objeme, alebo v situácii, kedy by potenciálny zamestnanec z radov nezamestnaných mohol byť obsadený na pracovné miesto, ale len za mzdu nižšiu, než je mzda vyplývajúca pre neho z kolektívnej zmluvy.

Nariadenie o všeobecnej záväznosti kolektívnych zmlúv aj pre zamestnancov – ne lenov príslušných odborových zväzov - sa najviac prejavuje v obdobiach recesie, avšak negatívny dopad na ekonomiku má prakticky neustále. Odstránenie záväznosti kolektívnych zmlúv pre ne lenov odborových organizácií, alebo inak povedané, zavedenie záväznosti daných kontraktov len pre lenov organizácií zmluvy uzatvárajúcich, by do systému vnieslo potrebnú dávku demokracie a nepochybne prispelo k odbúraní makroekonomického zla - nezamestnanosti.<sup>2</sup>

## 5.2 DOBA ZÁVÄZNOSTI KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV

alšie doporu enie smeruje k otázke doby, na ktorú sa, ako podnikové, tak kolektívne zmluvy vyššieho stup a uzatvárajú. V eskej republike platí princíp, pod a ktorého sa kolektívna zmluva uzatvára na dobu v nej ur enú. Ak tá nie je ur ená, automaticky sa bmá za to, že je rovná jednému roku. Jednoro ná platnos je v echách zároveň naj astejšie využívaná. To znamená, že všetky otázky v zmluve obsiahnuté (otázky rozdielneho významu) každoro ne, opakovane podliehajú procesu znovuschva ovania. Tým sa proces vyjednávania do zna nej miery znepreh aduje (nevýznamné otázky môžu by predmetom kamufláží jednej zo strán), komplikuje, pre ahuje, predražuje a odpútava sa pozornos od skuto ne dôležitých otázok. Pritom riešenia týchto otázok by mohli ma rozdielnu asovú platnos .

eskému systému by pre za iatok prospeli aspo dve kolektívne zmluvy (podnikové, ale aj vyššieho stup a), s tým, že jedna by obsahovala pracovnoprávne nároky zamestnancov a riešenie sociálnych otázok a mala platnos napríklad dva roky a druhá by obsahovala mzdové ujednania a dobu platnosti jeden rok.

---

<sup>1</sup> Samozrejme, v Európe existuje i celá škála zmiešaných, nevyhrotených systémov (ako napríklad vo Francúzsku, Španielsku a Grécku), ale tie autorka týchto riadkov v zhode s V. Flekom nepovažuje za najefektívnejšie a za doporu eniahodné pre eský systém.

<sup>2</sup> Navyiac by prípadní záujemcovia o zastupovanie odbormi získali dodato nú motiváciu pre vstup do odborov a odborové centrály by tak nemuseli „plaka “ nad svojou miznúcou lenskou základ ou.



### **5.3 ROZŠIROVANIE INŠTITÚTU SPOLUROZHODOVANIA A INFORMAČNÁ ASYMETRIA OBOCH STRÁN**

Zákon o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku jasne stanovuje povinnosť zamestnávateľa a v prípadoch, kedy mzda nie je určená priamo v kolektívnej zmluve, prejednať jej poskytovanie s príslušnou odborovou organizáciou. Toto ustanovenie zákona nemožno v kolektívnej zmluve nijak modifikovať. Avšak v praxi sa v kolektívnych zmluvách, v častiach vymedzujúcich spolurozhodovanie, často objavuje text: „pri vyjednávaní vnútorného mzdového predpisu zamestnávateľa“, poprípade „pri stanovovaní pravidiel odmeňovania zamestnancov“. Samozrejme, takéto ustanovenie v časti vymedzujúcej spolurozhodovanie správne nemá robiť, pretože zákon hovorí o prejednaní, nie o spolurozhodovaní odborov. To, že sa podobný odstavec (hlavne v otázkach týkajúcich sa odmeňovania zamestnancov) do kolektívnej zmluvy, do časti vymedzujúcej spolurozhodovanie, odborom podarí presadiť, potom znamená nezákonné rozširovanie inštitútu spolurozhodovania a je dôsledkom materiálnej, profesionálnej a informačnej asymetrie strán. Odbory, narozdiel od zamestnávateľov, disponujú radom právnikov a odborníkov na pracovnoprávne vzťahy.

K odstráneniu tohoto nedostatku sú potrebné dve zásadné opatrenia. Jedno z nich je bližšie špecifikované v ďalšom texte a smeruje k odstráneniu príčiny, z akej k podobným chybám dochádza, teda k odbúraniu danej materiálnej asymetrie medzi stranami a druhé spočíva v dôslednej kontrole dodržiavania zákonov, tzn. v kontrole zjednaných ustanovení štátom.

### **5.4 NÁKLADY NA ČINNOSŤ ODBOROVÝCH ORGANIZÁCIÍ A MATERIÁLNA ASYMETRIA OBOCH STRÁN**

V predchádzajúcom odstavci sme sa oboznámili s jedným z dôsledkov pretrvávajúcej materiálnej, informačnej a profesionálnej priepasti medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, prípadne organizáciami zamestnávateľov. Teraz sa po ňom pozrieme, čo túto asymetriu spôsobuje a fixuje a aké je možné východisko z nej.

Podľa stávajúcej legislatívnej úpravy je zamestnávateľ povinný na svoj náklad vytvoriť podmienky pre riadny výkon činnosti odborových organizácií. Týmto zákon stanovuje, že

zamestnávate nepriamo „sponzoruje“<sup>3</sup> innos opozitnej strany pre kolektívne vyjednávanie so sebou samotným. Toto „sponzorstvo“ sa mu vracia v podobe materiálne, profesionálne a informačne dobre vybaveného protivníka a platí, že čím vyššie „sponzorské príspevky“, tým lepšie vybavený protivník. Čím lepšie vybavený protivník (relatívne, vzhľadom k samotnému zamestnávateľovi), tým skôr sa mu do uzatváraných zmlúv podarí presadiť tvrdé mzdové, pracovnoprávne a iné nároky zamestnancov a tým vyššie náklady pracovnej sily pre zamestnávateľa. V krajnom, nie však nereálnom prípade, tiež tým vyššia pravdepodobnosť, že sa odborom do kontraktov podarí presadiť nezákonné ustanovenia typu rozširovania inštitútu spolurozhodovania nad rámec daný zákonom.

Pokiaľ sa na vec pozrieme z opačnej strany, odborové zväzy majú nesporný záujem na existencii a inosti zamestnávateľských zväzov (dokonca sa pokúšali do zákona presadiť i povinné členstvo zamestnávateľov v zamestnávateľských organizáciách), pretože pokiaľ nemajú stranu pre kolektívne vyjednávanie, nemôžu vyjednávať, čo je pre nich nepríjemná situácia. Avšak, aj cez tento nesmierny záujem na existencii zamestnávateľských organizácií, neplatia zamestnávateľom žiadne príspevky na inos tých organizácií.

Podpora odborových organizácií zo strany zamestnávateľov je teda len veľmi málo pochopiteľná a ospravedliteľná. Úprava v tejto oblasti by do systému vniesla spravodlivý poriadok a pomohla k odbúraní zmievanej materiálnej bariéry medzi zamestnávateľmi a ich organizáciami a medzi odborovými organizáciami.

## 5.5 KOLEKTÍVNE ZMLÚVY VYŠŠIEHO STUPŇA

Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa pôsobia ako východisko pre nižšie články, ako „štartovacia plocha“ pre kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy na úrovni podnikov. Stanovujú isté minimálne štandardy, s tým, že v podnikových kolektívnych zmluvách zvyčajne dochádza k rozšíreniu mzdových a pracovnoprávných nárokov zamestnancov. Ale podobnú úlohu už zohráva sám zákon. Podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní by však kolektívne zmluvy vyššieho stupňa mohli určiť najvyššie prípustný rozsah mzdových nárokov. Tohoto

---

<sup>3</sup> Samozrejme, zamestnávateľ odborom nevypláca hotové peniaze, ale tým, že im napríklad poskytuje priestory pre výkon ich iností, alebo uvoľňuje ich hlavných funkcionárov z práce a pritom im vypláca mzdu vo výške priemerného zárobku, šetrí odborom náklady, ktoré by inak museli hradiť zo svojho rozpočtu a tak môžeme hovoriť o nepriamom „sponzorstve“ zo strany zamestnávateľa.

oprávnenia zmluvy bohužia vôbec nevyužívajú. Mzdové ujednania v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa sú asymetrické, oproti „nepodkrýtie nulu“ minimu v nich chýba „neprekroenie“ maximum.

Pokiaľ majú mať kolektívne zmluvy vyššieho stupňa a nejaký význam (cieľom takých zmlúv má byť zabezpečiť rovné pracovné podmienky u viacerých zamestnávateľov), musia obsahovať presne stanovené medze, v rámci ktorých sa podnikové kolektívne zmluvy môžu pohybovať, a nie len jednu (spodnú) medzu. Inak nikdy nedojde k zjednoteniu pracovných podmienok u rôznych zamestnávateľov. Navyše, pokiaľ nie sú stanovené maximálne limity, nepozná konkurenčný boj a agresivita odborových zväzov rozumnú hranicu.

## **5.6 ROZŠIROVANIE ZÁVÄZNOSTI KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV VYŠŠIEHO STUPŇA**

Keď sa týka rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, je jasné, že stávajúca legislatíva ho upravuje natoľko nepresným spôsobom, že pre ďalší vývoj nie je udržateľná. Navyše zakotvuje princíp stanovovania pravidiel ex post. Preto v tejto súvislosti možno vysloviť odporúčenie pre podporu Návrhu zákona, ktorým sa mení zákon č. 2/1991 Sb., o kolektívnom vyjednávaní a zákon č. 9/1991 Sb., o zamestnanosti a pôsobnosti orgánov Českej republiky na úseku zamestnanosti, ktorý predkladá minister práce a sociálnych vecí vlády Českej republiky v novembri 2003, a ktorý presným spôsobom určuje pravidlá rozširovania príslušných kontraktov. Toto odporúčenie považujem za dostatočne zargumentované výkladom v kapitole 4.3.

## **5.7 STÁVKA, VÝLUKA A STÁVKOKAZECTVO**

K zamysleniu nás v prvej rade vedie minimálny počet zamestnancov, ktorí vyjadrujú podporu stávke. Dnes k vyhláseniu stávky stačí súhlas jednej polovice zamestnancov, ktorých sa má zmluva týkať. Pre porovnanie, v systéme sociálneho partnerstva nemecko-rakúskeho typu, ktorý sa stal štandardným<sup>4</sup> vzorom českých odborov, je potrebný súhlas minimálne troch štvrtín

---

<sup>4</sup> štandardným preto, že v otázkach týkajúcich sa práv odborov ozaj stojí ako vzor českým odborom, v otázkach týkajúcich sa naopak povinností a zodpovedností odborových zväzov, akoby sa na „ideálny systém“ zabúdalo.

zamestnancov. Tým nemecké odbory nesú ved a významných právomocí i značný diel zodpovednosti, kdežto české odbory túto vyrovnanos postrádajú. Pritom náklady stávky určite nie sú zanedbateľné. Preto je práve úprava minima počtu hlasov v prospech stávky jedným z najzásadnejších opatrení smerujúcich k zefektívneniu systému kolektívneho vyjednávania. Za samozrejmosť považujem následnú kontrolu dodržiavania tohoto kvantitatívneho kritéria zo strany štátu.

Stávky sa týka aj ďalšie doporučenie. Pokiaľ sa zamestnancom nenariadi, aby počas výluky „sedeli doma so založenými rukami“ (čo samozrejme po nich nikto nechce), potom odstavec o stávkokazectve nemá v českom zákone zmysel. Jedine vypustenie takého nariadenia môže prispieť k vyrovnaniu síl na oboch stranách.

Do očí bijúcou je tá časť českého zákona o kolektívnom vyjednaní, ktorá umožňuje stávky politické a solidarne. Aj keď povedať, v ktorej vyspelejšej ekonomike sa český zákonodarcovia pri schvaľovaní týchto praktík inšpirovali, pretože ani v systéme sociálneho partnerstva nemecko-rakúskeho typu, ani v deregulovanom systéme britského typu nie sú podobné prostriedky legálne. Cieľom politickej stávky je ochrana, či presadenie politických, občianskych a kultúrnych práv, ale aj odpor voči ekonomickej a sociálnej politike štátu. Úlohou stávky solidarnej je podpora požiadaviek stávkujúcich v inom podniku. Už samotná definícia takých stávk dáva dosť dôvodov pre ich legislatívny zákaz. Jedná sa totiž o aktivity namierené proti istému subjektu (subjektom), ale s neblahým dopadom na subjekt (subjekty) iný (iné). Pre úplnosť si tiež pripomeňme, že o politickej a solidarnej výluke sa v českom zákone nehovorí. Pre správne fungovanie systému kolektívneho vyjednávania akéhokoľvek typu je zásadná vyváženosť moci a zodpovednosti. V tejto súvislosti jediným možným riešením je definitívny zákaz politických a solidarných stávk.

Stávku v českej legislatíve upravuje len Zákon o kolektívnom vyjednaní (stávkový pohotovosť zákon neupravuje vôbec). Ten však stávku upravuje len v súvislosti s kolektívnym vyjednaním. Stávky z iných dôvodov nie sú zakázané (sú legálne), ale právo na ne zaručené nie je. Jedná sa o vážne legislatívne vákuum. Túto medzeru v zákone a potrebu konkrétnej právnej úpravy ešte zvýrazňuje fakt, že naprostá väčšina stávk je v ČR vyhlasovaná mimo zákon o kolektívnom vyjednaní.

Ak má český systém kolektívneho vyjednávania fungovať efektívnym spôsobom, teda ak má byť výsledkom vyvážených síl na oboch stranách, je nutná legislatívna úprava v oblasti

výluky. Pod a stávajúceho poriadku predstavuje výluka prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej zamestnancom prináleží náhrada mzdy vo výške jednej polovice priemerného zárobku. Za takéhoto vymedzenia je výluka v praxi nepoužiteľná a zamestnávateľia tak zostávajú bez adekvátneho prostriedku proti stávke. V tejto oblasti sa nám ponúka jediné riešenie spočívajúce v predefinovaní výluky tak, aby predstavovala reálnu hrozbu i s prípadnými dopadmi a aby tí, ktorí ju uplatnia (zamestnávateľia) neplatili za jej použitie, teda aby po as výluky neprináležala pracovníkom náhrada mzdy.

## **5.8 ZASTUPOVANIE, SPOLUROZHODOVANIE A KONTROLA ZO STRANY ODBOROVÝCH ORGANIZÁCIÍ**

Najvýznamnejším právom odborových organizácií na podnikovej úrovni je právo na spolurozhodovanie a z neho vyplývajúce právo veta. Odbory môžu vysloviť nesúhlas s akýmkoľvek návrhom zamestnávateľa. V takom prípade zamestnávateľ nemôže opatrenie urobiť. Svoje zamietavé stanovisko pritom odbory nemusia ani nijak zdôvodniť a na svoje vyjadrenie nemajú stanovenú žiadnu lehotu. Tým sa dostávajú do neporovnateľne výhodnejšej pozície, než v akej sa nachádza zamestnávateľ, ktorý musí svoje postoje s druhou stranou vždy minimálne konzultovať. Zavedenie maximálne prípustného časového intervalu na vyjadrenie sa odborov k zamýšľanému opatreniu zamestnávateľa a stanovenie povinnosti odborov svoje zamietavé stanovisko dostatočne zdôvodniť, by nepochybne vnieslo poriadok do vnútroorganizačného rozhodovania.

Keď sa týka kontroly zamestnávateľa zo strany odborov, za zmienku stoja dve veci. Prvá sa týka nákladov na výkon kontroly, ktoré odborovým organizáciám hradí sám kontrolovaný, teda zamestnávateľ, druhá skutočnosť, že jednotliví zamestnanci nemôžu vykonať kontrolu zo strany odborov vo svojej osobe, a to ani keď nie sú členmi príslušných odborov. Takéto usporiadanie vzájomných vzťahov je prinajmenšom zvláštne.

Ďalším nedostatkom v súčasnom systéme kolektívnych pracovnoprávných vzťahov je ten fakt, že pracovník – ne len príslušných odborov – v žiadnom prípade nemôže odmietnuť zastupovanie odbormi. Pokiaľ nie je odborovo organizovaný, jedná zamestnávateľ v otázkach pracovnoprávných sporov s tou odborovou organizáciou, ktorá má u zamestnávateľa najviac členov. Zamestnanec nemôže so zamestnávateľom ohľadne svojej osoby jednať sám. Odstránenie

tohoto nedostatku by prispelo k spokojnosti pracovníkov a neprekázalo by ani samotným odborom, ktoré by tak nemuseli robiť, pretože o, za čo nie sú platené.

## 5.9 RADY ZAMESTNANCOV

K jednému z najväznejších defektov pri zastupovaní zamestnancov dochádza hne na tej najnižšej úrovni. Pracovníkov už na tomto stupni nezastupujú autentickí pracovní reprezentanti, ale externí agenti. Kontinuita zamestnaneckých prianí je tým značne obmedzená. Novelou zákoníku práce v roku 2000 sa do českého zákona síce dostal pojem „rada zamestnancov“, avšak jej reálne právomoci a podmienky existencie sú natoľko obmedzené, že aj po novele zostávajú odbory jediným reprezentantom zamestnancov na úrovni podnikov. Ide o to, že rada zamestnancov je kolektívny orgán, ktorý môže byť volený u zamestnávateľa a s viac než dvadsiatimiipiatimi zamestnancami len na ich prianie, ktoré musí byť vyjadrené písomným návrhom, podpísaným najmenej jednou tretinou zamestnancov. (Pre porovnanie, k založeniu odborovej organizácie v podniku staíia len traja zamestnanci.) To však nie je jediná prekážka v jej existencii. Pokiaľ už u zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia, nemôže byť rada zamestnancov ani zástupcovia pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci volení. Dokonca, ak už v dobe vzniku odborovej organizácie u zamestnávateľa rada zamestnancov a zástupcovia pre oblasť BOZP pôsobia, potom vznikom odborovej organizácie rada zamestnancov a zástupcovia pre oblasť BOZP zaniknú. Všetky oprávnenia jedná za zamestnancov potom prevezme príslušný odborový orgán. Zamestnanci si nemôžu slobodne zvoliť medzi odborom a demokratickejším spôsobom svojho zastupovania – radami závodov – volenými celým kolektívom zamestnancov bez ohľadu na ich odborové členstvo.

Príslušné odborové orgány tiež jednájú o pracovnoprávných vzťahoch v podstatne väčšom rozsahu a zostávajú jedinými zástupcami zamestnancov v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov (v oblasti kolektívneho vyjednávania). Z bežných práv odborov nadobúdajú rady zamestnancov len minimum a aj to len z tých menej významných.

Odborom sa teda v ČR podarilo udržať si monopol na reprezentáciu pracovníkov pri kolektívnom vyjednaní. To je naozaj neštandardná situácia, ktorá nemá obdobu ani v systéme sociálneho partnerstva, ani v deregulovanom systéme, a ktorá by sa mala čo najskôr zmeniť.

## 6 ZÁVER

V predkladanej bakalárskej práci sa autorka snažila doložiť nasledujúce poznatky:

Na kolektívne vyjednávanie a výstupy z neho výrazným spôsobom vplýva jeho inštitucionálna štruktúra. Medzi významné inštitucionálne charakteristiky patrí externé prostredie, štruktúrne a organizačné znaky vyjednávania. Z externého prostredia najväčší dopad na proces vyjednávania má politická klíma danej ekonomiky (napríklad okolnosť, či vláda vynucuje zákony) a koncentrácia odvetvia. Za jeden z najvplyvnejších štruktúrnych znakov je nutné považovať rozsah záväznosti zjednaných kontraktov, rovnako ako okolnosť, nakoľko sa v danom prípade jedná o pluralitné odbory. Z organizačných znakov sa podstatným spôsobom prejavuje skutočnosť, či zamestnancov zastupujú odbory, alebo autentické pracovné reprezentácie.

Rozhodovanie odborových zväzov o možných výstupoch vyjednávania sa nikdy neodohráva v izolovanom svete. Pri posudzovaní „dobrých“ a „zlých“ veličín, odbory vždy prihliadajú na ošetrovanie daných otázok u konkurenčných odborov, pretože snahou odborových organizácií je vyjednanie bezkonkurenčných pracovných podmienok a miezd. Konkurenčný boj odborov tak tlačí na zvyšovanie mzdového rastu, ktorý sa väčšinou následne premietne do rastu nezamestnanosti.

V záverečných fázach vyjednávania zohráva dôležitú úlohu hrozba stávk. Tá núti strany robiť kompromisy, na ktoré by za iných podmienok nepristúpili. Keby platila Hicksova teória stávk, dochádzalo by k nim len za prítomnosti miscalculácií, teda v situáciách, kedy má jedna zo strán (alebo obe strany) nesprávne očakávania o výstupoch z prípadnej stávky. V takých prípadoch by totiž neexistovala kontraktárna zóna, predstavujúca priestor pre možné kompromisy. Platnosť tejto teórie sa však v skutočnosti dokázať nepodarilo, naopak sa o očakávania o výstupoch z prípadnej stávky na oboch stranách v priebehu vyjednávania menia a vzájomné pozície sú predmetom zakrývania a kamufláže.

Výsledkom kolektívneho vyjednávania je zvýšenie jednotkových pracovných nákladov ako priameho dôsledku zvýšených miezd. Na otázku, akým spôsobom sa tieto zmeny premietnu v zamestnanosti, neexistuje jednoznačná odpoveď. Teórie, ktoré sa v tejto oblasti rozchádzajú, však majú jedno spoločné. Nech už je skutočný dopad akýkoľvek (zvýšenie nezamestnanosti, zvýšenie cien produktov firmy, nahradenie práce kapitálom alebo hľadanie efektívnejších ciest vedenia zamestnancov), zvýšené pracovné štandardy nikdy nebudú prispievať k odstráneniu makroekonomického zla – nezamestnanosti. Presné dopady

pôsobenia odborov na nezamestnanosť v jednotlivých sférach ekonomických aktivít a detailné spracovanie konkrétnych dát zostávajú otvorené pre ďalší výzkum.

Oba hlavné typy kolektívneho vyjednávania v Európe majú svoje kladné, i záporné stránky a nedá sa jednoznačne povedať, ktorý z nich je „lepší“. Systém sociálneho partnerstva sa v porovnaní s deregulovaným systémom javí efektívnejší v potlačovaní stávk. Empirické testy hypotéz ukazujú, že čím decentralizovanejší systém, tým častejšie dochádza k riešeniu sporu stávkou. Deregulovaný systém sa zas zdá byť úspešnejší v boji proti nezamestnanosti. Čím sociálne partnerstvo znamená maximálnu záväznosť vo vyššom rázku vyjednaných kontraktov pre rázky podriadené, neokonzervatívny prístup nadraduje individuálne zmluvy nad zmluvy kolektívne a je deklaráciou maximálneho liberalizmu vo vzájomných vzťahoch zástupcov strán. Oba systémy sú schopné zabezpečiť kontinuitu zamestnaneckých prání a potrieb od najnižších rázkov vyjednávania až po rázky najvyššie.

V práci sa autorke podarilo zistiť niečo o závažných odlišnostiach eskej úpravy kolektívnych pracovnoprávných vzťahov od štandardných spôsobov zamestnaneckej participácie a zastupovania pracovných záujmov. Tieto odchylky boli v eskom systéme kolektívneho vyjednávania prítomné hneď po jeho naštartovaní po roku 1989 a pretrvávajú v ňom, prakticky v nezmenenej podobe, dodnes. Ani niečo o noviel zákonov, ktoré boli do dnešnej doby prijaté, a ktoré sa snažili riešiť tieto problémy, nie zmenili na skutočnosť, že zastupovanie pracovníkov v eskej republike nefunguje uspokojivým spôsobom. Neprejavujú sa jeho prínosy v podobe sociálneho pokoja a o kontinuite zamestnaneckých potrieb sa dá prinajmenšom pochybovať. Navyše, niektoré oblasti kolektívnych pracovných vzťahov zostávajú bez akejkoľvek legislatívnej úpravy, takže výklady danej problematiky sa rôznia prípad od prípadu, v závislosti na konkrétnych „vykladačoch“.

Ako podnikové kolektívne zmluvy, tak aj kolektívne zmluvy vyššieho stupňa obsahujú predovšetkým mzdové ujednania. Alarmujúce ale je, že len v jednej tretine prípadov je mzdový rast podmienený hospodárskymi výsledkami firmy. Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa stanovujú isté minimálne štandardy, ktoré potom slúžia ako východisko pre kolektívne zmluvy na úrovni podnikov. Čím podnikové kolektívne zmluvy stanovujú povinnosti jedného zamestnávateľa, vzťahujú sa kolektívne zmluvy vyššieho stupňa na viacerých zamestnávateľov. Analogicky, ako v systéme sociálneho partnerstva, i tu platí nadradenosť vo vyššom rázku zjednaných kontraktov a nadradenosť kolektívnych zmlúv nad zmluvami individuálnymi.

Chronický nedostatok prostriedkov v organizáciách zamestnávateľov, okrem iného, spôsobuje kvantitatívne a kvalitatívne nižšie výstupy v podobe zjednaných kontraktov.



Niekedy sa tu dokonca stretávame s prekrášaním zákona zo strany odborov, napríklad pri nelegálnom rozširovaní inštitútu spolurozhodovania.

V posledných rokoch sme svedkami dramatického poklesu odborovej organizovanosti a od roku 1995 neustále klesá i počet uzatvorených kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, rovnako ako počet zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú, a to aj cez, v poslednom období využívaný, inštitút rozširovania ich záväznosti. Rozširovanie záväznosti však súčasná právna úprava neupravuje uspokojivým spôsobom, preto sa táto otázka stala predmetom vládneho návrhu zákona. Návrh mieri k väčšej centralizácii systému kolektívneho vyjednávania. Naproti tomu majú podnikové kolektívne zmluvy väčší reálny vplyv na kvalitu pracovných podmienok, za jedno obdobie sa ich počet ráta v tisíckach a v tomto ohľade jednoznačne prevažujú nad kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa. Avšak i ony zaznamenávajú v posledných rokoch úbytok. Tempo poklesu odborových organizácií uzatvárajúcich podnikové kolektívne zmluvy je ale menšie než tempo poklesu odborových organizácií v podnikoch.

V Českej republike odbory vyjednávajú za všetkých zamestnancov, bez ohľadu na ich odborovú organizovanosť. Toto ustanovenie nevyhovuje ani jednej zo základných stránok a vo svojich dôsledkoch vedie k zafixovaniu nezamestnanosti.

Naviac sú odbory jediným suverénnym zástupcom pracovníkov už na úrovni podniku, pretože práva existencie a pôsobnosti rád podnikov sú natoľko obmedzené, že nepredstavujú skutočného reprezentanta zamestnancov ani na tej najnižšej úrovni. Pracovník si v žiadnom prípade nemôže vybrať medzi zastúpením odborovou organizáciou a demokratickejším spôsobom participácie.

K bežným prostriedkom riešenia kolektívnych pracovnoprávných sporov patrí len mediácia pred sprostredkovateľom a rozhodnutie sporu rozhodcom. V každom prípade absolútne dominujú spory z oblasti mzdovej.

Obrovskou medzerou v zákone je úprava stávky. Stávku česká legislatíva upravuje len v súvislosti s kolektívnym vyjednaním (a povoľuje ju len v prípade sporu o uzatvorenie zmluvy). Avšak absolútna väčšina stávk je v Českej republike vyhlasovaná mimo zákon o kolektívnom vyjednaní. K vyhláseniu stávky stačí súhlas len jednej polovice zamestnancov, ktorých sa má zmluva týkať. Aby sme sa teda priblížili systému sociálneho partnerstva, musel by sa tento minimálny počet zvýšiť na tri štvrtiny hlasov. V Česku je česká legislatíva „jedinečná“, je legálnosť stávk politických a solidárnych. Aj cez fakt, že tieto prostriedky zákon zakazuje vo všetkých štátoch západnej Európy využívaných, i

deregulovaný systém vyjednávania, že takéto praktiky odborov sú nespravodlivé už zo samotnej ich definície, patria v ňoch medzi legálne zbrane odborových zväzov. Naopak, výluka v praxi nenašla žiadne uplatnenie.

## 7 POUŽITÉ ZDROJE

- Flek, V. (1992). Odbory jako ekonomický aktér. Praha. Ekonomický ústav SAV.
- Grossmann, I. (2003). N které praktické problémy kolektivního vyjednávání. Práce a mzda. 2-3/2003. str. 48 – 51. Praha. ASPI publishing, s.r.o.
- Hála, J., Kroupa, A., Mansfeldová, Z., Kux, J., Vašková, R., Pleskot, I. (2002). Rozvoj sociálního dialogu v ČR. Praha. VÚPSV.
- Informační systém o pracovních podmínkách. (1995). MPSV ČR.
- Informační systém o pracovních podmínkách. (1996). MPSV ČR.
- Informační systém o pracovních podmínkách. (1997). MPSV ČR.
- Informační systém o pracovních podmínkách. (1998). MPSV ČR.
- Informační systém o pracovních podmínkách. (2000). MPSV ČR.
- Informační systém o pracovních podmínkách. (2001). MPSV ČR.
- Informační systém o pracovních podmínkách. (2003). MPSV ČR.
- Kochman, T. A., Katz, H. C. (1998). Collective Bargaining and Industrial Relations 2. Edition. Illinois. Homewood. IRWIN 60430
- Materiály MKOS z 1. sjezdu odborových svazů sdružených v Jihomoravské komoře odborových svazů. (1994). Stenografický záznam. Praha. MKOS.
- Materiály MKOS z 3. sjezdu odborových svazů sdružených v Jihomoravské komoře odborových svazů. (2002). Stenografický záznam. Praha. MKOS.
- Miloch, L. (1996). Institucionální ekonomie. Praha. Karolinum.
- Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Materiál pro připomínkové řízení. Praha. MPSV. č.j. 2003/39049-52.
- Sádková, V. (1997). Úprava forem zastoupení zaměstnanců v některých zemích západní Evropy (III. část). Práce a mzda. 6/1995. str. 28 – 40). Praha. ASPI publishing, s.r.o.
- Šubrt, B. (1995). Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná. Paris.
- Šubrt, B. (2000). Kolektivní pracovní vztahy po novele zákoníku práce. Práce a mzda. 13/2000. Praha. ASPI publishing, s.r.o.

Týc, J., Michal, P. (1995). Problematika kolektivního vyjednávání. *Práce a mzda*. 6/1995. str. 27 – 46. Praha. ASPI publishing, s.r.o.

## **8 ZOZNAM TABULIEK, OBRÁZKOV, GRAFOV A PRÍLOH**

### **TABULKY**

- Tabu ka 1. Faktory ovplyv ujúce vznik konfliktov na vnútro podnikovej úrovni
- Tabu ka 2. Priemerný počet prestávkovaných dní na 1000 pracovníkov v období rokov 1980 - 1988
- Tabu ka 3. Vývoj kvantitatívnych kritérií pre zastúpenie v tripartite, 1992 - 2000
- Tabu ka 4. Odpovede na otázku: „Sú odbory potrebné na ochranu záujmov zamestnancov?“ (v %), rok 2002
- Tabu ka 5. Rozsah kolektívneho vyjednávania na vyššom stupni, 1995 - 2001
- Tabu ka 6. Rozsah kolektívneho vyjednávania na podnikovej úrovni za MKOS v rokoch 1994 – 2001

### **OBRÁZKY**

- Obrázok 1. Model kolektívneho vyjednávania
- Obrázok 2. Silné a slabé odbory
- Obrázok 3. Demografický kontext
- Obrázok 4. Model poklesu odborovej organizovanosti
- Obrázok 5. Hicksov model stávk
- Obrázok 6. Sekvenčný model odborových efektov
- Obrázok 7. Vplyv odborov na ponuku práce
- Obrázok 8. Organizačná štruktúra vrcholných orgánov odborových a zamestnávateľských zväzov
- Obrázok 9. Pracovné spory
- Obrázok 10. Riešenie sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy (podnikovej aj vyššej)

### **PRÍLOHY**

- Príloha 1. Otázky v kompetencii RHSD, 1992 – 2000
- Príloha 2. Vývoj počtu uzatvorených podnikových kolektívnych zmlúv jednotlivými odborovými zväzmi, 1996 - 2003
- Príloha 3. Vývoj počtu uzatvorených podnikových kolektívnych zmlúv v jednotlivých

regiónoch, 1997 - 2003

Príloha 4. Forma zjednávanía mzdového vývoja v kolektívnych zmluvách, 1997 - 2003

Príloha 5. Medziročné porovnanie najnižších a najvyšších mesačných mzdových tarifov v jednotlivých regiónoch, 1996 - 2003

Príloha 6. Medziročné porovnanie mesačných mzdových tarifov, 1993 – 2003

## **GRAFY**

Graf 1. Účastenstvo celej populácie a zamestnancov v odboroch v rokoch 1990 – 2000

(v %)

## Príloha 1. Otázky v kompetencii RHSD

Štatút z roku	Okruh problémov
1992	<p>otázky hospodárskeho a sociálneho rozvoja  podmienky hospodárskej súťaže  vývoj zamestnanosti a trhu práce  vývoj prímov a životných nákladov  väzba na medzinárodné dohody v prejednávanych oblastiach  pracovnoprávne vzťahy a kolektívne vyjednávanie  starostlivosť o zdravie  bezpečnosť pri práci a životné prostredie  podmienky zabezpečenia a rozvoja kultúrnej sféry, školstva a výchovy koncepcia rozvoja tripartity a jej funkcie  závažné pripomienky regionálnych tripartít  funkčné kontrakty s RHSD SR a európskymi inštitúciami sociálneho dialógu  zjednávanie generálnych dohôd k usmerneniu trhu práce, prímov, životnej úrovne a podmienok podnikania</p>
1995	<p>pracovnoprávne vzťahy  kolektívne vyjednávanie a zamestnanosť  mzdy, platy  bezpečnosť práce  sociálne otázky</p>
1997	<p>otázky týkajúce sa hospodárskej politiky  otázky sociálne  koncepcia integrácie SR do Európskej únie  pracovnoprávne vzťahy  kolektívne vyjednávanie a zamestnanosť  mzdy, platy  bezpečnosť práce  nevýrobná sféra</p>
2000	<p>otázky týkajúce sa hospodárskej politiky  otázky sociálne  koncepcia integrácie SR do Európskej únie  pracovnoprávne vzťahy  kolektívne vyjednávanie a zamestnanosť  mzdy, platy  bezpečnosť práce  verejné služby a verejná správa  rozvoj ľudských zdrojov</p>

## Príloha 2. Vývoj počtu uzatvorených podnikových kolektívnych zmlúv

Kraj/Región	1997	1998	1999	2000	2001	2003
<b>Celkom</b>	<b>1 269</b>	<b>1 222</b>	<b>1 293</b>	<b>1 403</b>	<b>1 173</b>	<b>1 643</b>
Praha	161	166	152	160	178	192
Stredo eský	113	86	101	123	127	139
Juh eský	101	101	122	109	123	123
Západo eský	116	113	162	142		
Severo eský	158	154	136	162		
Východo eský	199	183	164	202		
Plze ský					79	100
Karlovarský					42	69
Ústecký					109	117
Liberecký					69	70
Královohradecký					88	92
Pardubický					87	85
Juhomoravský	222	188	228	294	147	161
Severomoravský	199	231	228	211		
Vyso ina					79	88
Olomoucký					108	122
Moravskosleizsky					152	175
Zlínsky					87	110

Zdroj: Informa ný systém o pracovných podmienkach (1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2003)

Poznámka: Údaje sú iba za tie odborové zväzy MKOS, ktoré sa šetrenia v rámci MKOS v jednotlivých rokoch ú astnili.



### Príloha 3. Vývoj počtu uzatvorených podnikových kolektívnych zmlúv v jednotlivých regiónoch

Kraj/Región	1997	1998	1999	2000	2001	2003
<b>Celkom</b>	<b>1 269</b>	<b>1 222</b>	<b>1 293</b>	<b>1 403</b>	<b>1 173</b>	<b>1 643</b>
Praha	161	166	152	160	178	192
Stredo eský	113	86	101	123	127	139
Juho eský	101	101	122	109	123	123
Západo eský	116	113	162	142		
Severo eský	158	154	136	162		
Východo eský	199	183	164	202		
Plze ský					79	100
Karlovarský					42	69
Ústecký					109	117
Liberecký					69	70
Královohradecký					88	92
Pardubický					87	85
Juhomoravský	222	188	228	294	147	161
Severomoravský	199	231	228	211		
Vyso ina					79	88
Olomoucký					108	122
Moravskosleizsky					152	175
Zlínsky					87	110

Zdroj: Informa ní systém o pracovných podmínkách (1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2003)

Poznámka: Údaje sú iba za tie odborové zväzy MKOS, ktoré sa šetrenia v rámci MKOS v jednotlivých rokoch ú astnili.

**Príloha 4. Forma zjednávanía mzdového vývoja v kolektívnych zmluvách  
– ročný priemer za všetky kolektívne zmluvy v rokoch 2001 a 2002**

Podiel kolektívnych zmlúv v %, v ktorých bol mzdový vývoj zjednaný formou:	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
zvýšenia mzdových taríf	9,3	10,1	11,2	15,5	16,1	17,5	17,1
zvýšenia objemu mzdových prostriedkov	4,6	3,7	4,2	4,4	3,6	2,8	4,8
zvýšenia priemerných nominálnych miezd	40,6	32,6	32,4	31,5	40,5	39	39,4
zvýšenia priemerných reálnych miezd	4,1	5,2	7,4	5,4	4,9	4,5	4,7
udržania priemerných reálnych miezd	7,9	9,2	12,2	15,9	11,7	12,9	12,6
kombináciou uvedených foriem	-	14	10,2	10,3	9,6	11,6	11

Zdroj: Informačný systém o pracovných podmienkach (1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003)

Poznámka: Údaje sú iba za tie odborové zväzy MKOS, ktoré sa šetrenia v rámci MKOS v jednotlivých rokoch ú astnili.

Z tabu ky je patrné, že prevládajúcou formou zjednávanía miezd je zvýšenie priemerných nominálnych miezd. Forma ur enia, ktorá by kopírovala reálny ekonomický vývoj, teda „udržanie priemerných reálnych miezd“, sa využíva len približne v dvanástich percentách zmluvných ujednaní. Avšak v uvedenom období došlo k miernemu zvýšeniu tohoto podielu.

## Príloha 5. Medziročné porovnanie najnižšieho a najvyššieho mesačného mzdového tarifu v jednotlivých regiónoch

Kraj/Región	1996		1997		1998		2000		2001		2003	
	1. TS	12. TS	1. TS	12. TS	1. TS	12. TS	1. TS	12. TS	1. TS	12. TS	1. TS	12. TS
<b>Celkom</b>	3 224	10 296	3 513	11 020	3 758	12 195	4 380	13 770	5 099	15 365	6 000	16 977
Praha	3 212	11 691	3 336	11 745	3 417	13 604	4 485	15 559	5 082	17 764	6 229	19 172
Stredo eský	3 336	9 474	3 823	11 001	4 135	12 855	4 493	14 972	5 599	17 532	6 312	18 623
Juho eský	3 218	10 473	3 661	12 780	3 863	13 142	4 223	13 027	4 925	15 107	5 656	17 279
Západo eský	3 114	11 263	3 554	11 073	3 728	11 822	4 208	12 769				
Severo eský	3 204	9 781	3 495	10 380	3 676	10 966	4 455	13 013				
Východo eský	3 108	8 615	3 384	9 522	3 766	10 565	4 177	12 607				
Plze ský									5 266	15 807	6 184	18 224
Karlovarský									4 938	14 681	5 804	17 721
Ústecký									5 292	14 796	6 078	16 585
Liberecký									4 996	14 637	5 481	14 875
Královohradecký									5 050	14 946	5 825	16 352
Pardubický									4 810	14 528	5 823	17 187
Juhomoravský	3 277	10 027	3 532	11 145	3 898	12 847	4 472	14 132	5 111	13 866	6 131	15 650
Severomoravský	3 305	10 698	3 507	11 118	3 761	12 443	4 417	14 041				
Vyso ina									4 870	13 464	5 952	15 886
Olomoucký									5 036	14 351	5 892	15 723
Moravskosleizsky									5 140	16 015	6 106	17 993
Zlínsky									5 141	15 974	6 101	16 547

Legenda: TS = tarifný stupeň

Zdroj: Informa ný systém o pracovných podmínkach (1996, 1997, 1998, 2000, 2001, 2003)

Poznámka: Údaje sú iba za tie odborové zväzy MKOS, ktoré sa šetrenia v rámci MKOS v jednotlivých rokoch ú astnili.

Z tabu lky je vidie , že rozdiely v konkrétnych výškach miezd v jednotlivých regiónoch sú len minimálne pre nižšie tarifné stupne (prvý tarifný stupeň ), ale pre vyššie tarifné stupne (dvanásť tarifný stupeň ) sa dané regióny, o do výšky mzdových tarifov, od seba výrazne odlišujú.

alej si môžeme všimnú , že v sledovanom období najvyššie položenú tarifnú stupnicu mala Praha a Stredo eský kraj, s tým, že Stredo eský kraj má prvenstvo pre najnižší tarifný stupeň a Praha pre stupeň najvyšší. Naopak najnižšie mzdy boli zjednané vo Východo eskom regióne, neskôr v Pardubickom, Libereckom kraji a kraji Vyso ina.



## Príloha 6. Medziročné porovnanie mesačných mzdových taríf

Tarifný stupeň	Index 03/93	Index 03/94	Index 03/95	Index 03/96	Index 03/97	Index 03/98	Index 03/99	Index 03/00	Index 03/01	Index 03/02
1	245,2	229,5	212,2	186,1	170,8	159,7	146,8	137,0	117,7	108,0
2	239,9	223,0	205,4	178,0	162,4	151,4	139,9	131,9	116,1	107,3
3	238,2	218,8	200,6	173,0	157,5	146,2	135,8	128,6	115,2	107,3
4	236,6	217,3	198,2	169,6	155,4	143,7	133,8	126,6	113,9	106,9
5	236,0	216,7	197,6	167,8	154,6	142,8	132,7	125,8	113,0	106,3
6	236,4	217,0	197,5	166,3	153,7	141,9	131,5	125,3	112,2	106,0
7	236,2	217,9	198,0	165,6	153,8	141,3	131,1	125,0	11,9	105,9
8	234,9	217,3	197,7	164,5	153,2	140,2	130,1	124,1	111,5	106,1
9	236,3	217,3	197,9	164,0	153,0	139,8	129,6	123,6	111,1	106,1
10	238,7	217,8	198,1	162,8	152,7	138,9	128,7	123,3	110,5	105,7
11	241,6	217,7	200,1	163,5	152,7	139,2	127,9	123,1	110,4	105,4
12	242,0	219,9	197,3	164,9	154,1	139,2	127,6	123,3	110,5	105,9

Zdroj: Informa ný systém o pracovných podmínkach (1996, 1997, 1998, 2000, 2001, 2003)

Poznámka 1: Údaje sú iba za tie odborové zväzy MKOS, ktoré sa šetrenia v rámci MKOS v jednotlivých rokoch ú astnili.

Poznámka 2: Pretože „holé“ ísla majú nižšiu vypovedaciu schopnos , v tabu ke neuvádzam absolútne výšky daných miezd, ale indexy miezd z roku 2003 vz ahujúce sa postupne k príslušným mzdám z rokov 1993 až 2002.

Z indexov je vidite né, že k najvyššiemu nárastu nominálnej mzdy za obdobie rokov 1993 až 2003 došlo v rámci prvého tarifného stup a, kde index 2003/1993 dosahuje hodnoty 245,2 (tzn. mzda prvého tarifného stup a v roku 2003 je skoro 2,5-násobkom mzdy prvého tarifného stup a z roku 1993). Naopak k najmenej zmene vo výške zjednanej mzdy došlo v rámci ôsmeho tarifného stup a, kde index 2003/1993 dosahuje hodnoty len 234,9 (tzn. mzda ôsmeho tarifného stup a v roku 2003 je približne 2,3-násobkom mzdy ôsmeho stup a z roku 1993).

## 10 ABSTRAKT

Práca sa zaoberá problematikou kolektívneho vyjednávania. Prvá časť sa snaží objasniť vplyv inštitucionálnej štruktúry na proces a výstupy kolektívneho vyjednávania. Druhá časť bližšie zoznamuje s prednosťami i úskaliami dvoch hlavných typov kolektívneho vyjednávania, tak, ako ich uplatňujú vyspelé západoeurópske štáty: so systémom sociálneho partnerstva nemecko-rakúskeho typu a s deregulovaným systémom britského typu. Získané poznatky následne uplatňujem v tretej časti pri analýze kolektívneho vyjednávania v českéj republike. Táto časť si všimá vplyvu externého prostredia a inštitucionálneho usporiadania na transakčné náklady s vyjednávaním spojené. Snaží sa zmapovať vývoj vyjednávania od jeho zahájenia po roku 1989. Hľadá podobnosti a odlišnosti od osvedčených spôsobov úpravy kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a vysvetľuje ich možný dopad na ekonomiku zeme. Upozorňuje na diskontinuity v právnej úprave a navrhuje alternatívne riešenia daných problémov.

Aj cez dramatický pokles odborovej organizovanosti v deväťdesiatych rokoch dvadsiateho storočia, zostávajú odbory významným ekonomickým aktérom s reálnym dopadom na národné hospodárstvo. V českom prípade nadobúdajú významných právomocí, ale len malého dielu zodpovednosti. Do dnešnej doby sa im podarilo udržať si monopol na zastupovanie pracovných záujmov, avšak o kontinuite zamestnaneckých potrieb sa dá prinajlepšom pochybovať. Od hlavných typov kolektívneho vyjednávania sa český systém odlišuje natoľko, že ho nemožno zaradiť ani pod jeden z nich. Navyše, dodnes chýba dostatočná legislatívna úprava niektorých oblastí vyjednávania.

## 11 SUMMARY

This study concerns the problem of collective bargaining. The first part of the study attempts to describe the influence of institutional structure on the process and the outcomes of collective bargaining. The second part aims to make acquainted with the advantages and disadvantages of two the main types of collective bargaining in the form, the developed West European countries use them: with the system of social partnership of the German-Austrian type and with the deregulated system of the British type. Gained knowledges I assert in the third part by the analysis of the bargaining in the Czech Republic. This part deals with the influence of external environment and institutional structure of the relations on the transaction costs of the bargaining. It attempts to describe the evolution of the bargaining since it's start after 1989. It searches for the similarities and the differences from the good holt types of regulations of industrial relations and it explains their's possible influence on the economy of the country. It warns from discontinuities in national law and it suggests alternative solutions of the problems.

Through the dramatic decline in union membership during last years, unions stay as the relevant economic agent with the real influence on the economy. In the case of the Czech Republic get unions important rights but only a little responsibility. Till today unions have the monopoly to represent the labour but the continuity of the labour needs is at least questionable. The Czech system is very different from the main systems of collective bargaining and there is a lack of juridical regulation in some domains of collective bargaining.

# Projekt bakalárskej práce

**Termín bakalárskej skúšky: letný semester 2003/2004**

**Autor bakalárskej práce: Eva Karamanová**

**Vedúci bakalárskej práce: Ing. Vladislav Flek, CSc.**

**Téma: Analýza systému kolektívneho vyjednávania v Českej republike**

**Cieľ práce:** Cieľom práce je analyzovať a zhodnotiť správanie odborov, akožto významného aktéra na trhu práce. Centrom môjho záujmu budú české odbory. Pokúsim sa zistiť, či stávajúci systém kolektívneho vyjednávania napomáha rastu ekonomiky, alebo naopak bráni jej rozvoju.

**V práci bude hľadaná odpoveď na nasledujúce otázky:**

- Aké systémy kolektívneho vyjednávania sa uplatňujú vo svete?
- Akým vývojom prešlo kolektívne vyjednanie v ČR?
- Aké mali odbory predstavy o reforme kolektívneho vyjednávania?
- Podarilo sa im tieto predstavy zrealizovať?
- Ktorým modelom sa riadi kolektívne vyjednanie v ČR?
- Akým spôsobom ovplyvňuje vyjednanie trh práce a efektivitu výroby vôbec?
- Napomáha stávajúci systém vyjednávania rastu domácej ekonomiky?
- Prispieva tento systém k odbúravaniu nezamestnanosti?
- Nieje len miestom stretov rôznych záujmov a sebeckých pohnúťiek?

**Osnova:**

1. Úvod
2. Hlavné charakteristiky odborového vyjednávania
3. Modely kolektívneho vyjednávania
4. Vývoj vyjednávania v ČR (predstavy odborov, realita, porovnanie s modelmi)
5. Stávajúci systém a jeho alternatívy
6. Záver

**Literatúra:**

- Flek, V. (1992). Odbory jako ekonomický aktér. Praha. Ekonomický ústav SAV.  
Informační systém o pracovních podmínkách. Ročník . 1996, 1998, 2001, 2002. Praha. MPSV ČR.  
Kochan, T.A., Katz, H.C. (1988). Collective Bargaining and Industrial Relations 2.edition. Illinois. Homewood. IRWIN 60430.  
Práce a mzda. Ročník . 1995 – 2003. Praha. ASPI Publishing, s.r.o.  
Šubrt, B. (1995). Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná. Paris.

V Praze dne 29. oktobra 2003