Kapacita sociálního dialogu ve vybraných sektorech národního hospodářství ČR se zřetelem k potřebám transferu výsledků evropského sociálního dialogu

Jaroslav Hála
Aleš Kroupa
Soňa Veverková

VÚPSV, v.v.i. Praha
2008

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.
Praha 2, Palackého náměstí 4
Vyšlo v roce 2008, 1. vydání, počet stran 114
Tisk: VÚPSV, v.v.i.

Recenze: prof. Ing. Zuzana Dvořáková, CSc. (VŠE)
JUDr. Stanislav Klimeš (Svaz průmyslu a dopravy)

ISBN 978-80-7416-016-5

http://www.vupsv.cz

Abstrakt

Kapacita sociálního dialogu ve vybraných sektorech národního hospodářství ČR se zřetelem k potřebám transferu výsledků evropského sociálního dialogu. / Hála J., Kroupa A., Veverková S., Praha, VÚPSV, v.v.i. 2008, 114 s.

Publikace je výstupem projektu „**Politicko-právní institucionální rámec České republiky a jeho proměny v kontextu vstupu do Evropské unie/ Political and legal institutional framework of the Czech Republic and its changes in the context of the accession to the EU - 1J 004/04-DP1**" z Programu Moderní společnost II. financovaného MPSV ČR v letech 2004 - 2008. Publikace mapuje potenciál odvětvového sociálního dialogu včetně kapacity příslušných sociálních partnerů k uplatnění stěžejních témat evropského sociálního dialogu v sektorech národního hospodářství. Základní otázkou, na kterou se snaží tato práce odpovědět, je, zda a nakolik přispívá sociální dialog a zejména jeho nejdůležitější oblast, tj. kolektivní vyjednávání v odvětvích, k osvojení některých důležitých evropských témat a k implementaci evropských směrnic, případně dohod evropských sociálních partnerů do českého prostředí. Publikace dále popisuje do jaké míry si sociální partneři v ČR pro tento transfer vytvořili v rámci sociálního dialogu podmínky.

Kllíčová slova: sociální dialog, kolektivní vyjednávání, evropský sociální dialog, sociální partneři, odbory, zaměstnavatelé

Abstract

Capacity of social dialogue in selected sectors of the Czech national economy with regard to the needs of transferring the results of European social dialogue. / Hála J., Kroupa A., Veverková S., Prague, VÚPSV, v.v.i. 2008, p. 114

This publication is the result of the project "**Politicko-právní institucionální rámec České republiky a jeho proměny v kontextu vstupu do Evropské unie/ Political and legal institutional framework of the Czech Republic and its changes in the context of the accession to the EU - 1J 004/04-DP1**" from the Modern Society II Programme, which was financed by the Czech Ministry of Labour and Social Affairs in the years 2004 - 2008. The publication maps out the potential for sectoral social dialogue including the capacity of the relevant social partners to apply the pivotal issues in European social dialogue to sectors of the national economy. The fundamental question that this work attempts to answer is whether and to what extent social dialogue, and in particular its most important area – collective bargaining in given sectors, contributes to the adoption of some of the important European issues and to the integration of European directives and agreements of European social partners into the Czech environment. The publication also describes to what extent social partners in the Czech Republic have created conditions for this transfer within the framework of social dialogue.

Key words: social dialogue, collective bargaining, european social dialogue, social partners, trade unions, employers

Obsah

Úvod 7

1. Evropský sociální dialog 10

2. Kapacita sociálních partnerů na národní úrovni 15

3. Vymezení odvětvového rámce sociálního dialogu v ČR 19
3.1 Zemědělství 20
3.2 Těžební průmysl 21
3.3 Textilní, oděvní a kožedělný průmysl 22
3.4 Dřevozpracující průmysl 23
3.5 Nábytkářský průmysl 25
3.6 Chemický a farmaceutický průmysl 26
3.7 Elektrotechnický průmysl 27
3.8 Automobilový průmysl 28
3.9 Výroba a rozvod elektrické energie a tepla 29
3.10 Stavebnictví 30
3.11 Obchod 31
3.12 Silniční doprava 32

4. Kapacita odvětvového sociálního dialogu v ČR 33
4.1 Organizační kapacita sociálních partnerů 33
4.1.1 Zemědělství 34
4.1.2 Těžební průmysl 35
4.1.3 Textilní, oděvní a kožedělný průmysl 37
4.1.4 Dřevozpracující průmysl 38
4.1.5 Nábytkářský průmysl 39
4.1.6 Chemický a farmaceutický průmysl 40
4.1.7 Elektrotechnický průmysl 43
4.1.8 Automobilový průmysl 45
4.1.9 Výroba a rozvod elektrické energie a tepla 45
4.1.10 Stavebnictví 49
4.1.11 Obchod 52
4.1.12 Silniční doprava 54
4.1.13 Integrita organizací sociálních partnerů 64
4.2 Finanční, materiální a personální kapacita sociálních partnerů 67
4.3 Kolektivní vyjednávání v odvětvích a jeho kapacita 70
4.3.1 Zemědělství 71
4.3.2 Těžební průmysl 72
4.3.3 Textilní, oděvní a kožedělný průmysl 73
4.3.4 Dřevozpracující průmysl 73
4.3.5 Nábytkářský průmysl 74
4.3.6 Chemický a farmaceutický průmysl 74
4.3.7 Elektrotechnický průmysl 76
4.3.8 Automobilový průmysl 77
4.3.9 Výroba a rozvod elektrické energie a tepla 77
4.3.10 Stavebnictví 81
4.3.11 Obchod 82
4.3.12 Silniční doprava 83

4.4 Kolektivní vyjednávání na vyšším stupni 84
4.4.1 Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně 87
4.4.2 Kolektivní vyjednávání na úrovni podniku 90
4.4.3 Některé aspekty systému kolektivního vyjednávání s dopady do kapacity na odvětvové úrovni - z pohledu oslovených zástupců sociálních partnerů 92
4.5 Jiné formy sociálního dialogu v odvětvích 94
4.5.1 Odvětvová tripartita 94
4.5.2 Jiné dohody uzavírané sociálními partnery 95

5. Internalizace výsledků evropského sociálního dialogu v ČR a její další možnosti 99
5.1 Začlenění českých sociálních partnerů na národní úrovni a na sektorové úrovni v evropských strukturách 99
5.2 Možnosti implementace evropské legislativy prostřednictvím kolektivních smluv 101
5.3 Reflexe evropských témat v KSVS 103
5.4 Koordinace postupu v oblasti kolektivního vyjednávání 105
5.5 Účast sociálních partnerů na legislativním procesu v ČR 107
5.6 Klady a zápory evropského sociálního dialogu z pohledu českých sociálních partnerů na odvětvové úrovni 108

Závěr 110

Literatura 112

Úvod

Předkládaná publikace má za cíl identifikovat reálný disponibilní potenciál odvětvového sociálního dialogu pro potřeby transferu výsledků evropského sociálního dialogu (ESD) a jejich uplatnění ve vybraných sektorech v ČR. Základní otázkou, k jejímuž zodpovězení má tato práce přispět, je zda a případně nakolik přispívá sociální dialog a zejména jeho nejdůležitější oblast, tj. kolektivní vyjednávání v odvětvích, k osvojení některých důležitých evropských témat, k implementaci evropských směrnic případně dohod evropských sociálních partnerů a vůbec k celkovému transferu výsledků evropského sociálního dialogu do českého prostředí. Respektive, zda a případně do jaké míry si sociální partneři v ČR pro tento transfer až doposud vytvořili v rámci sociálního dialogu podmínky.

Sociální dialog jako produktivní metoda zprostředkování skupinových zájmů je tradičně legitimní součástí evropského sociálního modelu. Evropský sociální dialog lze definovat jako dialog mezi sociálními partnery (zástupci zaměstnavatelů, tj. zaměstnavatelskými svazy, a zástupci zaměstnanců - odborovými organizacemi) na evropské úrovni, ať už nadodvětvové či odvětvové. V podmínkách ČR se sociální dialog stal jedním z charakteristických rysů sociálně ekonomického vývoje od počátku 90. let 20. století.

S příznivým vyústěním sociálního dialogu a zejména s úspěšným završením kolektivního vyjednávání spojují sociální partneři obvykle řadu pozitivních očekávání, z nichž primární význam má předcházení sociálním konfliktům a zabezpečení dobrého sociálního klimatu a sociálního smíru, tj. elementárních podmínek firemní, ale i obecně společenské prosperity. Z pohledu zaměstnavatele je však fungující, pozitivně orientovaný sociální dialog rovněž faktorem přispívajícím k hodnověrnosti proklamovaných cílů a zásad v oblasti řízení lidských zdrojů a k prosazení a realizaci podnikatelského záměru. Z odborového hlediska pak funkční sociální dialog a uzavřená kolektivní smlouva představují stěžejní nástroj k prosazení oprávněných zájmů členů odborů a zaměstnanců vůbec.

Vývoj sociálního dialogu a obsah a kvalitu kolektivních smluv spoluurčuje jako specifický determinant odvětvové hledisko, jež zároveň poskytuje dobré podmínky pro shora vymezené sledování posunu hodnot sdílených v této oblasti. Proto bývá odvětvový pohled na problematiku sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání uplatňován v mezinárodních srovnávacích šetřeních a proto také předkládaná studie zvolila odvětvový rámec pro monitorování reflexe „evropských" témat českými sociálními partnery. Na druhé straně však má uplatnění odvětvového hlediska pro tyto účely také svá specifická omezení vyplývající už ze skutečnosti, že náš právní řád nezná definici hospodářského odvětví, samotný pojem "odvětvová kolektivní smlouva" nemá oporu v zákoně a ani výstavba organizačních struktur sociálních partnerů neprobíhá v řadě případů striktně na odvětvových principech. Tyto diskrepance v odvětvovém vymezení sociálního dialogu v ČR se promítly v některých dílčích obtížích zejména v případě "menších" odvětví, např. při stanovení rozsahu pokrytí kolektivními smlouvami, určení tzv. „denzity" organizací sociálních partnerů ap.

Pokud jde o konkrétní výběr resortů, byli jsme vedeni snahou o určitou vyváženost a reprezentativnost. Do šetření byla zařazena jednak skupina odvětví reprezentující zpracovatelský průmysl (automobilový, elektrotechnický, chemický, dřevozpracující, nábytkářský, textilní, oděvní a kožedělný) a dále odvětví stavebnictví, silniční dopravy, těžebního průmyslu, energetiky (výroba a rozvod elektrické energie a tepla), zemědělství a obchodu. Uvedený výčet 12 sledovaných odvětví zahrnuje jak

resorty, které již po řadu let patří mezi vedoucí průmyslová odvětví v ČR, se silným podílem zahraničního kapitálu (např. automobilový nebo elektrotechnický průmysl), tak i odvětví procházející složitým obdobím (textilní, oděvní a kožedělný průmysl nebo zemědělství). Sledovaná odvětví se výrazně liší hospodářským významem, počtem zaměstnanců ap.

V části 1. se studie zabývá ESD a dále v částech 2. až 4. se soustřeďuje na vymezení kapacity zejména odvětvového sociálního dialogu v ČR. Podává přehled organizací sociálních partnerů na národní úrovni včetně charakteristiky jejich členské základny a materiálního a personálního zabezpečení jejich činnosti. Zejména se však zaměřuje na odborové a zaměstnavatelské svazy v odvětví, pokud jde o početnost a strukturu jejich členské základny, materiální a personální zabezpečení, reprezentativnost a účast na sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání. Sleduje dosažený stupeň integrace odvětvové reprezentace sociálních partnerů (počet odborových a zaměstnavatelských svazů působících v odvětví, možnosti jejich další spolupráce a integrace, členství v národních centrálách a účast v Radě hospodářské a sociální dohody). Dále se věnuje vývoji kolektivního vyjednávání v sektorech - uvádí v přehledu počty sjednaných kolektivních smluv, jejich závaznost, rozsah pokrytí, dobu vyjednávání, dobu účinnosti a formy koordinace a společného postupu při kolektivním vyjednávání. Zvlášť se zmiňuje o problematice rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, právní úpravy a efektivnosti procedur a uvádí i některé názory zástupců sociálních partnerů a expertů na tento institut prvořadě důležitý pro rozvoj kapacity kolektivního vyjednávání. Součástí studie v této části jsou i výsledky dílčích šetření zaměřených na názory zástupců sociálních partnerů na některé aspekty systému kolektivního vyjednávání s dopady do kapacity na odvětvové úrovni. Zmiňujeme se též o tom, jak hodnotí odvětvoví sociální partneři vzájemnou spolupráci a dosažený stav sociálního dialogu, o některých případech jejich spolupráce s ministerstvy a s dalšími státními úřady a se samosprávnými institucemi, a zejména o dohodách, jež jsou ze strany sociálních partnerů uzavírány mimo rámec kolektivních smluv a jež v konkrétních případech také sledují posílení kapacity aktérů.

Předmětem páté části studie je problematika internalizace výsledků ESD v podmínkách ČR. V této části se zaměřujeme na aktivity českých sociálních partnerů v oblasti kolektivního vyjednávání (názory na možnosti implementace evropské legislativy prostřednictvím kolektivních smluv) a uvádíme případy reflexe evropských témat v kolektivních smlouvách vyššího stupně, jakož i způsoby a výsledky koordinace cílů kolektivního vyjednávání na straně odborů. Stranou pozornosti nezůstala ani účast sociálních partnerů na legislativním procesu v ČR a případy koordinace jejich společného postupu v této oblasti. Na závěr této části studie uvádíme názory odvětvových sociálních partnerů na kladné a záporné stránky ESD.

Časový horizont, k němuž se vztahují popisované skutečnosti, je tvořen přibližně mezidobím 2002 až 2007. Uvedených pět let je zároveň obdobím, na něž se soustředil monitoring Evropské komise mapující kapacitu sociálních partnerů a sociálního dialogu v členských zemích. Vlastní řešení výzkumného úkolu probíhalo poslední tři roky a z této doby pochází většina uváděných údajů. Znamená to tedy také, že v současné době mohou být již překonané (zejména číselné údaje týkající se např. personálního a materiálního vybavení odborových a zaměstnavatelských centrál, jejich členské základny apod. zastarávají a mají hlavně orientační hodnotu).

Vedle některých údajů získaných v rámci šetření prováděných Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí se studie opírá o výsledky tří kvalitativních výzkumů (realizovaných rovněž VÚPSV, v.v.i., v jednom případě ve spolupráci s agenturou STEM/MARK), o obsahovou analýzu některých kolektivních smluv vyššího stupně a

dále o interní odborové dokumenty, informace publikované na internetových stránkách odborových a zaměstnavatelských svazů, zveřejněné výzkumné zprávy, odborné statě a hospodářské a statistické přehledy (MPO, MPSV ČR, ČSÚ) atd. Mezi prvotními prameny je třeba uvést především kolektivní smlouvy vyššího stupně sjednané ve sledovaných odvětvích v posledních pěti letech i jiné již výše zmíněné relevantní smlouvy a dohody uzavřené sociálními partnery v daném období.

1. Evropský sociální dialog

K významnému pokroku v oblasti ESD na úrovni odvětví došlo v roce 1998, kdy Komise vydala Rozhodnutí o zřízení výborů sektorového dialogu mezi sociálními partnery na evropské úrovni.[1] Tak vznikly nové výbory pro jednotlivá odvětví. Tyto výbory jsou centrálními orgány, jejichž úkolem jsou konzultace, vyjednávání a společné aktivity.

V současné době je ustanoveno 34 výborů pro 34 sektorů.[2] Jedná se o sektory: zemědělství (agriculture), audiovizuální a sdělovací prostředky (audiovisual), bankovnictví (banking), chemický průmysl (chemical industry), civilní letectví (civil aviation), úklidové služby (cleaning industry), obchod (commerce), stavebnictví (construction), výroba elektřiny (electricity), těžební průmysl (extractive industry), obuvnictví (footwear), nábytkářský průmysl (furniture), plynárenství (gas), pohostinství (HORECA), zdravotnictví (hospitals), vnitrozemská lodní doprava (inland waterways), pojišťovnictví (insurance), zábavní průmysl a umění (live performance), místní a regionální správa (local and regional government), osobní služby (personal services), poštovní služby (postal services), osobní bezpečnost (private security), železniční doprava (railways), silniční doprava (road transport), mořský rybolov (sea fishing), námořní doprava (sea transport), loďařství (shipbuilding), ocelářství (steel), cukrovarnictví (sugar), kožedělný průmysl (tanning and leather), telekomunikace (telecommunications), agenturní zaměstnávání (temporary agency work), textilní a oděvní průmysl (textile and clothing), dřevařský průmysl (woodworking).

Sociální partneři, kteří mají zájem o ESD na odvětvové úrovni, musí o zřízení odvětvového výboru žádat přímo u Evropské komise. Organizace (ať už zastupuje zaměstnavatele nebo zaměstnance) musí splnit několik kritérií:

- působit v určitém odvětví nebo oblasti a musí být organizována na evropské úrovni,
- členské národní organizace musí být sociálními partnery na národní úrovni, reprezentovat několik členských zemí EU a mít vyjednávací potenciál,
- mít adekvátní strukturu tak, aby se mohla efektivně podílet na činnosti výborů.

Výbory sestávají maximálně z 50 zástupců sociálních partnerů, přičemž počet zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců je vždy stejný. Předsedá jim vybraný zástupce sociálního partnera nebo, na vyžádání, zástupce Evropské komise. Každý z výborů přijímá svá vlastní pravidla a procedury, přičemž se v plném počtu musí sejít alespoň jednou ročně.

Od roku 1998, kdy byly ustanoveny první odvětvové výbory, vzniklo cca 400 dokumentů[3] různého typu a rozsahu: deklarace, kodexy, průvodce, sdělení, rámcové dohody, společná prohlášení. Některé z těchto iniciativ vedly i ke směrnicím ES.[4] Obecně však lze v souladu s některými názory říci, že ESD sice určitých výsledků

[1] Commission decision on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European level, 98/500/EC, 20 May 1998.

[2] Stav k 7.7.2007. Další tři odvětví (Automotive industry, Catering a Non-ferrous metals) mají podanou žádost o zřízení odvětvového výboru.

[3] Stav k 7.7.2007.

[4] Přesný popis aktivit a vývoj v uvedených sektorech viz např. *The sectoral social dialogue in Europe*, European Commision, Directorate-General for Employment and Social Affairs, December 2003

dosáhl, ale oproti očekávání[5] se příliš nerozvinul a jeho dopady jsou jen omezené. Výsledkem sociálního dialogu jsou např. tzv. rámcové dohody, společná prohlášení, kodexy atp. Rozsah témat, kterými se sociální partneři na evropské úrovni zabývají, je poměrně úzký, většinou se týká implementace společných evropských politik (společné zemědělské politiky, společné politiky v oblasti dopravy atp.). „Definujeme-li industriální vztahy jako systém strategické volby, kolektivního vyjednávání pracovní síly, podnikatelů a vlády, jejich vzájemných vztahů založených na konfliktu, spolupráci a moci, vztahů, které ovlivňují a regulují vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, zdá se, že toto se na úrovni EU nepodařilo."[6] Výstupy ESD se spíše snaží ovlivňovat společné evropské politiky než vytvářet dohody, jejichž obsahem by byly pracovní vztahy. Důvodů, proč se evropský sociální dialog doposud plně nerozvinul, je zřejmě několik:

- Nedostatek zájmu ze strany odborových organizací i ze strany zástupců zaměstnavatelů organizovat se a vést sociální dialog na evropské úrovni. De Boer et al. (2005) upozorňují na to, že sociální dialog v jednotlivých zemích EU probíhá rozdílně, že organizace, které se účastní sociálního dialogu, mají v různých zemích EU různou strukturu, různé zájmy, prošly různým vývojem, vycházejí z různých tradic, mají různý počet členů (tzn. zastupují různé množství zaměstnanců či zaměstnavatelů) atp. Pokud se jejich cíle neshodují, je obtížné organizovat sociální dialog na jiné než národní úrovni. To se týká zejména organizací, které by měly zastupovat zaměstnavatele. V některých sektorech reprezentují zaměstnavatele spíše podnikatelské organizace a organizace zabývající se lobingem, které však většinou preferují tržní prostředí a nemají zájem jednat o sociálních tématech, jež jsou součástí kolektivního vyjednávání. Ale ani odborové organizace někdy nemají zájem organizovat se na evropské úrovni, to se týká zejména skandinávských zemí.
- Omezené možnosti Komise - Komise jako třetí strana sociálního dialogu představující „vládu" je omezenější než národní vlády. Její schopnosti přimět druhé dvě strany (tzn. zástupce zaměstnavatelů a zaměstnanců) k jednání jsou silně limitovány.
- Mezi jednotlivými odvětvími existují velké rozdíly: „Zatímco v některých odvětvích jsou sociální partneři zjevně velmi aktivní co se týče společných prohlášení, v dalších odvětvích ještě ani nebyly ustanoveny potřebné výbory sociálního dialogu."[7] Sociální dialog se rozvinul spíše v menších odvětvích, zejména v oblasti služeb (doprava, telekomunikace, pošty, maloobchod). Toto je způsobeno rozdílným vývojem jednotlivých odvětví, mírou internacionalizace, resp. ekonomické a sociální integrace. Takže např. ve vysoce internacionalizovaném sektoru dopravy je rozvinutí sociálního dialogu na evropské úrovni na dobré cestě, ve veřejném sektoru se sociální dialog na úrovni EU rozvíjí spíše obtížně.

[5] V roce 1985 se ve svém projevu před Evropským parlamentem vyjádřil Jacques Delors takto: „Nabízí se otázka: Kdy uvidíme první evropskou kolektivní smlouvu? Trvám na jednom: evropská kolektivní smlouva není slogan." (De Boer, R. - Benedicturs H. - van der Meer, M. (2005): Broadening without Intensification: The Added Value of the European Social and Sectoral Dialogue, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 11, No. 1, 2005 str. 51.

[6] De Boer, R. - Benedicturs H. – van der Meer, M. (2005): *Broadening without Intensification: The Added Value of the European Social and Sectoral Dialogue, European Journal of Industrial Relations*, vol. 11, No. 1, 2005 str. 53

[7] De Boer, R. - Benedicturs H. - van der Meer, M. (2005): *Broadening without Intensification: The Added Value of the European Social and Sectoral Dialogue*, European Journal of Industrial Relations, vol. 11, No. 1, 2005 str. 56

Situace v jednotlivých odvětvích na evropské úrovni (pouze tam, kde byly zřízeny výbory pro sociální dialog) je následující:

Zemědělství

Výbor pro sociální dialog byl ustaven v roce 1999. Evropskými sociálními partnery je na straně zaměstnavatelů Employers´Group of Agricultural Organisations in the EU/Confederation of Agricultural Organisation in the EU (GEOPA/COPA), za ČR vedle ZS ČR též Asociace soukromého zemědělství a Agrární komora ČR. Na straně zaměstnanců působí European Federation of Food, Agriculture and Tourism Workers (EFFAT).[8] Sektor zahrnuje i lov, rybolov a lesnictví. V EU zaměstnává asi 7 mil. pracovníků - přes 90 % podniků v tomto sektoru podniká na bázi rodinných firem. V centru pozornosti sociálního dialogu na úrovni EU je pochopitelně zejména Společná zemědělská politika EU. Dalším tématem, kterým se sociální partneři na úrovni EU zabývají, je délka pracovní doby - v letech 1978-1980 byly podepsány tři dohody týkající se pracovní doby, v roce 1997 pak sociální partneři podepsali Rámcovou dohodu o pracovní době. Sociální partneři se také snaží podporovat růst zaměstnanosti v sektoru. Zabývají se rovněž oblastí BOZP - v roce 2000 stanovili bezpečnostní požadavky při práci s technikou a chemickými produkty. V roce 2002 byla sociálními partnery podepsána dohoda o odborném vzdělávání v zemědělství, která zdůrazňuje hodnotu vzdělávání a mobility pracovní síly. EFFAT pravidelně svolává plenární zasedání, dále jsou vytvářeny pracovní skupiny zaměřené na určitou problematiku (např. v roce 2005 se zabývalo plenární zasedání, po projednání v pracovních skupinách, přípravou evropské dohody o snížení rozsahu ohrožení zaměstnanců v zemědělství nemocemi pohybového ústrojí z povolání, bezpečností práce v zemědělství, kontrolou plnění evropské dohody o odborném vzdělávání v zemědělství z r. 2002 apod.).

Těžební průmysl

Výbor byl založen v roce 2002. Sociálními partnery za zaměstnavatele jsou European Association for Coal and Lignite (EURACOAL),[9] European Asscoiation of Mining Industrie (EUROMINES),[10] European Association of Potash Producers (APEP), European Industrial Minerals Association (IMA).[11] Za zaměstnance je odvětvovým sociálním partnerem European mine, chemical and energy workers' federation (EMCEF).[12] Těžební průmysl zaměstnává v rozšířené EU asi 230 tis. lidí, zejména ve Velké Británii, Francii, Německu, Španělsku a Polsku. Sektor se nyní potýká s útlumem, což s sebou přináší rostoucí nezaměstnanost. Problémem je také dovoz levného uhlí ze zemí třetího světa.

První zasedání sektorového výboru se uskutečnilo 3. června 2002, kde sociální partneři podepsali společnou deklaraci o sociální politice a o nových pravidlech pomoci těžbě uhlí v EU. V listopadu 2002 podepsali dvě deklarace týkající se Nařízení EU o odpadovém hospodářství a emisních obchodovatelných povoleních. V současné době se sociální partneři zabývají vlivem těžby na životní prostředí a významem celoživotního vzdělávání pro sektor.

[8] Bližší informace viz http://www.effat.org

[9] Bližší informace viz http://www.euracoal.org

[10] Bližší informace viz http://www.euromines.org

[11] Bližší informace viz http://www.ima-eu.org

[12] Bližší informace viz http://www.emcef.org

Chemický průmysl

Výbor vznikl v roce 2004 (první zasedání se uskutečnilo 3. února 2005). Sociálním partnerem za zaměstnavatele je European chemical employers' group (ECEG).[13] Partnerem za zaměstnance je European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation (EMCEF).[14]

Témata, jimž se výbor v relativně krátkém období od svého založení věnoval, jsou zejména bezpečnost práce v chemickém průmyslu, celoživotní vzdělávání a příprava sektoru na další rozšiřování EU.

Výroba a rozvod elektřiny

Sektorový sociální dialog probíhá od roku 1996, výbor byl ustaven v roce 2000. Sektor čítá cca 750 tis. zaměstnanců (před rozšířením EU). Sociálním partnerem za zaměstnavatele je Union of the Electricity Industry (EURELECTRIC).[15] Na straně zaměstnanců působí European Mine, Chemical and Energy Workers Federation (EMCEF).[16] V listopadu 2000 sociální partneři vydali společné prohlášení o sociálních dopadech vnitřního trhu s elektřinou. Provedli řadu měření a monitoring sociálních důsledků liberalizace v sektoru. V roce 2002 byla schválena společná deklarace o sociálních dopadech restrukturalizace sektoru v kandidátských zemích, společná deklarace o teleworku a závěrečná zpráva o celoživotním vzdělávání v sektoru. V roce 2003 sociální partneři schválili společné prohlášení o rovných příležitostech a doporučení týkající se celoživotního vzdělávání. Uspořádali společnou akci s tematikou rozšíření EU, která proběhla ve třech kolech (Praha, Bukurešť, Talin). Schválili také závěrečnou zprávu o nových požadavcích na kvalifikaci zaměstnanců. V roce 2004 sociální partneři zveřejnili společnou deklaraci o budoucích požadavcích na kvalifikaci zaměstnanců v sektoru a o restrukturalizaci a jejich sociálních dopadech na nové členské státy. Připravili akce k prosazení principu rovných příležitostí.

Stavebnictví

Pracovní skupina v resortu vznikla v roce 1992, výbor byl ustaven v roce 1999.

V sektoru je zaměstnáno asi 12 mil. zaměstnanců, přičemž 92 % podniků zaměstnává méně než 10 zaměstnanců. Ženy tvoří pouze 8,5 % všech zaměstnanců. Sektor pozitivně koreluje s hospodářským cyklem a veřejnými výdaji. Sociálním partnerem za zaměstnavatele je European construction Industry Federation (FIEC),[17] The European Builders Confederation.[18] Za zaměstnance je partnerem European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW).[19] Mezi dosažené výsledky patří vydání Společné deklarace na podporu nařízení Rady z 16.12.1996 týkající se účtování provizí a sebezaměstnávání a rovněž Sdělení o zdraví a bezpečnosti práce v sektoru. V červnu 2000 sociální partneři podepsali společnou deklaraci o zaměstnanosti. V roce 2000 zorganizovali diskusní setkání („kulatý stůl") ve Varšavě se zástupci kandidátských zemí. V roce 2002 vydali průvodce dobrou praxí v pracovní hygieně a

[13] Více viz http://www.eceg.org

[14] Evropská federace horníků, energetiků a chemiků, bližší informace viz http://www.emcef.org

[15] Bližší informace viz http://www.eurelectric.org

[16] Bližší informace viz http://www.emcef.org

[17] Bližší informace viz http://www.fiec.org

[18] Bližší informace viz http://www.eubuilders.org

[19] Bližší informace viz http://www.efbww.org

bezpečnosti práce s cílem omezit pracovní úrazovost v sektoru. Následně vydali téhož průvodce pro malé a střední podniky. V dubnu 2002 přijali společné doporučení na podporu implementace Nařízení 2001/45 o práci ve výškách. V roce 2004 publikovali brožuru o dalším vzdělávání, udržování schopností a dovedností starších pracovníků a zatraktivnění sektoru pro mladé.

Obchod

Výbor byl ustaven v roce 1999. Sektor poskytuje zaměstnání asi 29 mil. lidí (po rozšíření EU), převažují sebezaměstnaní a pracovníci na částečný úvazek. Je významně ovlivněn internacionalizací a technologickou změnou (zavedením informačních a komunikačních technologií). Sociální dialog se v sektoru dobře rozvíjí. Sociálním partnerem za zaměstnavatele je Retail, Wholesale and International Trade Representation to the EU (EuroCommerce),[20] za zaměstnance je partnerem UNI-Europa Commerce.[21] V roce 1995 podepsali sociální partneři společnou deklaraci o boji proti násilí v obchodě, v roce 1997 vydali deklaraci proti rasismu a uzavřeli dohodu o základních sociálních právech (1999), dohodu o směrnici o teleworku (2001) a společnou deklaraci o sociální odpovědnosti podniku (2001). V roce 2002 podepsali dohodu o dobrovolné směrnici o věkové diverzitě, jejímž cílem je podpořit pozitivní přístup zaměstnavatelů k pracovní síle mezi 55–64 lety (takže starší zaměstnanci by neměli být v práci diskriminováni). V roce 2004 pak byla podepsána deklarace o integraci lidí s postižením v obchodě a distribuci.

[20] Bližší informace viz http://www.eurocommerce.be/

[21] Bližší informace viz http://www.union-network.org

2. Kapacita sociálních partnerů na národní úrovni

Členství odvětvových sociálních partnerů v národních centrálách a jejich aktivní účast na činnosti těchto zastřešujících odborových a zaměstnavatelských organizací je důležitým prostředkem rozvoje kapacity sociálního dialogu v odvětvích, ale i důležitým předpokladem celkové kapacity sociálního dialogu v ČR. Princip výstavby národních centrál spočívá v delegování části kompetencí členskými svazy na centrálu s tím, že centrála členům poskytuje podporu ve všech oblastech jejich zájmů. Zároveň však národní centrály obvykle vyvíjejí i vlastní činnost v oblastech přiměřených této vrcholové úrovni sdružování. Sociální partneři v ČR na národní úrovni kolektivně nevyjednávají a neuzavírají kolektivní smlouvy (ani se to od nich neočekává), poskytují však kolektivnímu vyjednávání svých členů nejrůznějším způsobem často velmi důležitý odborný servis a podporu. Některé z nich koordinují cíle kolektivního vyjednávání, a to i s ohledem na požadavky evropského sociálního dialogu (především Českomoravská konfederace odborových svazů, ČMKOS) a mohou také sjednávat jiné typy dohod a smluv často směřujících k posílení kapacity sociálního dialogu v ČR - a nezřídka těchto možností také využívají. Vyvíjejí (často v oblastech souvisejících s ESD) vlastní obvykle rozsáhlou informační, publikační, vzdělávací a odborně analytickou činnost (odborové i zaměstnavatelské centrály i jejich členské svazy většinou vydávají vlastní periodika a využívají i vlastních vzdělávacích zařízení, všechny centrály provozují vlastní internetové stránky[22]). Prosazují zájmy svých členů v Radě hospodářské a sociální dohody ČR (RHSD ČR) a při jednáních s vládou a v parlamentu a zastupují členy v organizacích sociálních partnerů na evropské úrovni.

Naprostá většina odborových svazů je členem některé z národních odborových centrál - ČMKOS, Asociace samostatných odborů (ASO), Konfederace umění a kultury (KUK), Odborového sdružení Čech, Moravy a Slezska (OS ČMS), Křesťanské odborové koalice (KOK). Mimo okruh těchto centrál stojí několik samostatných odborových uskupení, která buď již od svého vzniku neusilují o žádné členství nebo v průběhu let z některé z národních odborových centrál vystoupila, zejména z ČMKOS. Kromě toho je registrována i řada autonomních odborových organizací působících obvykle při podniku, jejichž počet není znám.

Na základě dostupných údajů[23] a odhadů představitelů odborových centrál a odborových svazů se počet odborově organizovaných zaměstnanců pohyboval ke konci roku 2006 okolo 850 000 zaměstnanců. Počet zaměstnanců v roce 2006 byl podle ČSÚ 4 034 886 osob. Odborově organizováno v roce 2006 bylo tedy přibližně 21 % všech zaměstnanců.[24] Rozsah členské základny všech odborových centrál je dlouhodobě nepříznivě ovlivňován postupným poklesem odborové organizovanosti.[25] Spolu s tímto

[22] KUK v současné době internetové stránky neprovozuje.

[23] Orientační počty odborářů v členské základně odborových centrál byly získány zejména při rozhovorech s jejich čelnými představiteli. Přesné údaje nebývají často určeny pro veřejnost.

[24] Odbory ani organizace zaměstnavatelů nemají za povinnost vykazovat, resp. dokládat rozsah vlastní členské základny (s výjimkou čerpání příspěvku na činnost BOZP, případně při extenzích KSVS), proto jakékoliv souhrnné údaje v této oblasti zahrnují odhady a dopočty a nelze je chápat jinak než jako orientační.
V rámci úvah o celkové odborové organizovanosti je dále nutné připomenout i nezanedbatelný podíl odborářů - seniorů v některých centrálách, respektive odvětvových organizacích, jakož i členy autonomních odborových organizací, jejichž členská základna se do uváděné úhrnné organizovanosti nepromítla.

[25] Mezi nejčastěji udávanými důvody poklesu členství v odborech je nezájem zaměstnanců se organizovat, dopady restrukturalizace české ekonomiky a překážky kladené odborovým aktivitám ze strany zaměstnavatele.

poklesem dochází k občasnému přesunu svazů zejména mezi největšími dvěma odborovými centrálami. Např. OSPZV-ASO již dříve vystoupilo z ČMKOS a dalo podnět k založení ASO (jejímž členem je i např. Regionální odborový svaz ROSa, jenž vznikl vystoupením 5 členských odborových organizací z OS chemie, členského svazu ČMKOS). Setkáváme se ale i s organizačním osamostatněním odborových svazů (např. OS DOSIA, jeden z odborových svazů v silniční dopravě, původně rovněž člen ČMKOS, působí od roku 2005 autonomně). K přeskupování dochází ovšem i přímo ve sféře odborových svazů, např. v roce 2004 se OS chemie sloučil s dalším členem ČMKOS, Odborovým svazem energetiků, a vytvořili společný Odborový svaz ECHO (přičemž zůstalo zachováno členství v ČMKOS).

Rozsah členské základny zastřešujících zaměstnavatelských centrál - Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS ČR), Svazu průmyslu a dopravy ČR[26] (SP ČR) - se v průběhu posledních pěti let zásadně neměnil, docházelo a dochází spíše k přeskupování jednotlivých svazů v rámci centrál. Na základě údajů, které o sobě jednotlivé organizace zaměstnavatelů a jejich asociace poskytly, sdružují v úhrnu odhadem cca 26 tis. podnikatelských subjektů a osob samostatně výdělečně činných. Uvedení členové zaměstnávají více než jednu třetinu (cca 37 %) z celkového počtu všech zaměstnanců v ČR. Dochází rovněž k osamostatnění zaměstnavatelských svazů - v poslední době se osamostatnil např. Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR (SOCR ČR), který vystoupil z KZPS ČR.

Finanční situace národních odborových centrál je závislá na rozsahu členské základny a odvíjí se rovněž od toho, zda a nakolik se podílely na přerozdělování majetku původního Revolučního odborového hnutí (ROH). Mezi ČMKOS, ASO, KUK a ostatními centrálami včetně svazů na centrálách nezávislých jsou z hlediska materiálního a personálního zázemí značné rozdíly, které se odvíjejí do počátku 90. let, kdy došlo k převodu majetku bývalého ROH na nově vzniklé organizace.[27] Významné specifikum organizací zaměstnavatelů v ČR z hlediska jejich geneze spočívá v tom, že vznikly zcela nově, bez přímé návaznosti na předchozí struktury. Tyto výchozí podmínky se promítají do činnosti zaměstnavatelských organizací až do současnosti - ve srovnání s většinou odborových centrál jsou z materiálního hlediska v horším postavení.

Příspěvky odborových svazů centrále tvoří její hlavní příjem. Výše odvodu ve prospěch centrály činí v případě ČMKOS v přepočtu za jednoho člena (fyzickou osobu) 0,33 % z průměrné nominální mzdy v ČR dosažené v předchozím kalendářním roce, KUK vybírá měsíčně 1 Kč/člena, svazy sdružené v ASO odvádějí příspěvek 2 Kč za člena ročně, KOK nevybírá žádný příspěvek, Odborovému sdružení ČMS odvádějí sdružené základní organizace za každého svého člena 0,35 % z jeho čisté měsíční mzdy.

Další finanční zdroje centrál pocházejí ze sponzorských darů, z podílu na pronájmu nemovitostí nebo z využívání prostředků evropských fondů v souvislosti s řešením nebo spoluřešitelstvím projektů. Většina odborových centrál respektive jejich členských svazů je příjemcem státního příspěvku na pokrytí nákladů spojených s

[26] SP ČR je největším zaměstnavatelským svazem ČR, členskou základnu tvoří 27 kolektivních členů - svazů, sdružení nebo asociací a 120 členských firem. Členy svazu je tak přímo či prostřednictvím odvětvových sdružení více než 1 500 subjektů, které mají úhrnem téměř 600 tis. zaměstnanců.

[27] Česká a Slovenská konfederace odborových svazů (právní předchůdce dnešní ČMKOS) vznikla v březnu 1990 a „převzala" (obdobně jako KUK) členskou základnu i veškerý odborový majetek. Tím, že KOK stejně jako OS ČMS byly ustaveny až po tzv. delimitaci odborového majetku, byly obě centrály materiálně znevýhodněny.

kontrolou stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na pracovišti zaměstnavatele (dohled nad stavem bezpečnosti práce patří k důležitým, avšak v poslední době velmi diskutovaným právům odborů). Výše státního příspěvku je stanovena podle počtu členů centrály, respektive svazu. V případě některých centrál tvoří tento příspěvek podstatnou část rozpočtu.

Zaměstnavatelské svazy získávají finanční prostředky z členských příspěvků, z příjmu za pronájem nemovitostí a z komerčních aktivit,[28] nebo obdobně jako v případě odborových centrál z evropských prostředků v souvislosti s řešením resp. spoluřešitelstvím projektů. Příspěvky členů SP ČR byly původně stanoveny dle počtu zaměstnanců, pro rok 2005 byla výše příspěvků odváděných členy SP ČR stanovena na úrovni 0,025 % až 0,055 % z úhrnu odvodů pojistného na sociální zabezpečení zaměstnanců členů. Pokud jde o KZPS ČR, odvádějí všichni členové příspěvky ve stejné výši.

Finanční zdroje, jež mají centrály každoročně[29] k dispozici, nejsou zpravidla považovány za dostatečné. Zejména s členstvím ČR v EU došlo k rozšíření agendy, aniž by zároveň byly odpovídajícím způsobem navýšeny příjmy. Za nedostatečný je považován i rozsah vybavení odborným personálem, zejména v případě menších centrál. KOK uvádí, že jí prostředky postačí pouze na pokrytí pronájmu kanceláře a na úhradu nezbytných telekomunikačních poplatků. Aparát centrály se angažuje na bázi dobrovolnosti bez nároku na odměnu a jde buď o důchodce nebo o sympatizanty, kteří práci ve prospěch centrály vykonávají vedle svého zaměstnání. Organizace zaměstnavatelů rozpočet navyšují prostřednictvím příjmů ze stále rozsáhlejších komerčních aktivit (což má ovšem své přirozené meze a může nepříznivě ovlivnit hlavní činnost organizace[30]).

Výkonný aparát odborových centrál je podřízen předsedovi či místopředsedům centrály a podle odborného zaměření a počtu pracovníků je členěn do jednotlivých odborných útvarů. U malých centrál nepřesahuje rozsah výkonného personálu pět osob. Výkonný aparát organizací zaměstnavatelů tvoří zpravidla ředitel a jeho tým (sekretariát). Sekretariát ředitele sestává obvykle z odborných útvarů a dalších administrativních pracovníků, u malých organizací zaměstnavatelů nepřekračuje obdobně jako u malých odborových centrál počet pěti osob.

Z hlediska personálního zázemí a materiálního vybavení jsou na tom nejlépe obě největší národní centrály sociálních partnerů - ČMKOS a SP ČR. Obě centrály ale v posledních letech snížily počet svých zaměstnanců a v personálním zeštíhlování budou zřejmě i dále pokračovat. Nehledě k tomu však mezi nimi existují dlouhodobě rozdíly zejména v počtu kooperujících expertů. ČMKOS využívá početnějšího vlastního

[28] Vzhledem k tomu, že organizace zaměstnavatelů zabezpečují pro své členy širší spektrum servisních činností (technické poradenství, zprostředkování obchodních kontaktů, PR aktivity apod.), než je tomu u odborových centrál, představuje úhrada za tyto služby - zejména v případě SP ČR - pro organizaci nezanedbatelný příjem.

[29] Informace o příjmech odborových centrál nezohledňují skutečnost, že někteří zaměstnanci jsou částečně nebo plně placeni z prostředků členských odvětvových organizací (jež tak vlastně jinou formou navyšují svůj příspěvek centrále). Příspěvek státu v rámci výkonu odborového dohledu v oblasti bezpečností práce tvoří podstatnou část rozpočtu malých odborových centrál, získané prostředky však mohou být použity pouze na činnosti související s dohledem. V případě zaměstnavatelských centrál je nutné vzít v úvahu, že sociální dialog představuje obvykle jen menší část aktivit těchto organizací, proto jsou z disponibilních finančních prostředků zaměstnavatelských centrál z větší části hrazeny náklady, jež se sociálním dialogem nesouvisejí.

[30] Např. v zápisu z jednání valné hromady SP ČR z 21.10.2004 se uvádí, že svaz je z 25 % financován z členských příspěvků a ze 75 % z příjmů z komerčních aktivit. Zvýšený rozsah komerčních aktivit odvádí aparát svazu od jeho hlavního poslání, proto za optimální je dle zmíněného dokumentu považován vyvážený poměr mezi členskými příspěvky a příjmy z komerčně poskytovaných služeb (tj. ve výši 50:50).

personálního zázemí jak odborného (specialisté v oblasti kolektivního vyjednávání, pracovního práva, bezpečnosti práce apod.), tak také administrativního. Kvalitním personálním vybavením disponuje rovněž řada odborových svazů. Některé centrály a svazy jsou schopné zajistit i provoz vlastních regionálních pracovišť, která poskytují metodickou pomoc základním organizacím a právní poradenství jejich členům. Rozdíly v úrovni personálního obsazení jsou samozřejmě i mezi jednotlivými odborovými centrálami. Např. ASO vlastní aparát nemá vůbec, nezbytný informační a další servis členským organizacím zabezpečují odborní pracovníci největšího odborového svazu - OSPZV-ASO.

Odborové i zaměstnavatelské centrály si pro kvalitní plnění svých funkcí zřizují poradní sbory složené z odborníků členských svazů, externistů, sympatizantů ap. Velmi často - v případě organizací zaměstnavatelů - působí v těchto komisích a orgánech odborníci z členských firem, jež rovněž nesou vzniklé náklady.

Nedostatek vlastních specialistů má za následek, že odborní pracovníci v národních centrálách zaměstnavatelů musí obsáhnout široké spektrum problematiky, což limituje kvantitativně i kvalitativně výsledné výstupy, zejména v souvislostí s účastí na legislativním procesu a při přípravě koncepčních materiálů. Tato situace je v nezbytných případech obvykle řešena součinností odborníků z podnikové sféry. Organizace zaměstnavatelů také nedisponují nezbytnou průběžně aktualizovanou informační a analytickou údajovou základnou, jako je tomu na straně odborů (především v případě ČMKOS).

Obdobně jako ASO, ani např. KZPS ČR nemá (na rozdíl od SP ČR) vlastní aparát a zajišťuje odborné práce za pomoci expertů z jednotlivých členských svazů. Omezené finanční zdroje na straně organizací zaměstnavatelů a úsporné důvody vedly i k volbě řešení při vytváření regionálních struktur nezbytných k prosazování zájmů podnikatelů v regionech - Krajských zaměstnavatelských a podnikatelských rad. K jejich založení sdružily na základě společné dohody prostředky SP ČR a KZPS ČR spolu s Hospodářskou komorou ČR.

3. Vymezení odvětvového rámce sociálního dialogu v ČR

Jak jsme se zmínili v úvodu, skupinu 12 hospodářských odvětví, jež byly zařazeny do šetření, tvoří resorty lišící se velikostí, významem, dynamikou vývoje, strukturou podnikatelských subjektů, počty a strukturou zaměstnanců ap. Nyní tato odvětví představujeme prostřednictvím jejich stručných charakteristik, a to v pořadí podle kódu Odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ).[31]

Vedle ekonomických zřetelů je vymezení odvětví podmíněno i rozložením odvětvové působnosti členské základny sociálních partnerů, proto jsou hospodářské charakteristiky doplněny i stručným pohledem na situaci v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Jak jsme však uvedli již na úvod studie, výstavba členské základny organizací sociálních partnerů v některých případech striktně nectí princip odvětvové příslušnosti dle klasifikace OKEČ (viz např. odvětví těžebního průmyslu). Sociální partneři tuto skutečnost hodnotí různě. Příslušnost odborových organizací, působících někdy i u téhož zaměstnavatele, ke svazům působícím v jiném sektoru znesnadňuje z pohledu odborů kolektivní vyjednávání, z pohledu zaměstnavatelů ovšem poskytuje možnost vyvinout tlak na odbory směřující případně k dosažení dohody s výhodnějšími podmínkami pro zaměstnavatele.

Této problematiky se dotkly rovněž diskuse zástupců sociálních partnerů působících ve sledovaných odvětvích organizované VUPSV ve spolupráci s agenturou STEM/MARK formou focus groups. Jedním z návrhů účastníků těchto diskusních skupin, jak řešit organizační výstavbu členské základny organizací sociálních partnerů, bylo uplatnit hledisko „druhu zpracovávané suroviny", tzn. přihlížet ke vstupům do odvětví (struktuře subdodavatelů) a neřídit se pouze strukturou odvětvové produkce. Jinak ale ani zaměstnavatelé ani odbory nejsou ve svých názorech na dosavadní úpravu vymezení odvětví, příp. určení odvětvové příslušnosti pro potřeby kolektivního vyjednávání, resp. rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně jednotní.[32] Podle některých dotázaných je v tomto směru stávající právní úprava opírající se o vymezení odvětví prostřednictvím klasifikace OKEČ dostačující (ekonomické subjekty jsou podle zákona o státní statistické službě povinny číselný kód své převažující činnosti uvádět v příslušných statistických výkazech), resortní vymezení je v ČR funkční a v praxi se již osvědčilo. Ale ani kritičtější pohledy, naznačující, že pro potřeby kolektivního vyjednávání by bylo vhodné uplatnit specifické vymezení hospodářských odvětví, nepřinesly alternativní koncept. Prezentován byl rovněž názor, že vymezení hospodářského odvětví v českém právním řádu pro potřeby kolektivního vyjednávání žádný problém nepředstavuje, neboť právní definice odvětví v ČR neexistuje, KSVS nejsou odvětvovými kolektivními smlouvami a jednotlivé odborové svazy se nekryjí vždy s jedním, popřípadě celým odvětvím tak, jak je obecně chápáno (jako např. odvětví chemického průmyslu, kovoprůmyslu apod.). Proto také existuje v některých odvětvích (doprava) více KSVS, v jiných žádná (veřejná správa). Vyvážený názor se

[31] Vymezení hospodářských odvětví z pohledu zahrnutých činností odpovídá hlediskům Evropské komise uplatněným při již zmíněném šetření kapacity sociálního dialogu v členských státech EU.

[32] Ukázalo to šetření VÚPSV, realizované v průběhu 1. pol. roku 2007 a zaměřené na některé okruhy problémů spojených s kolektivním vyjednáváním na úrovni odvětví - včetně otázky přiměřenosti současné právní úpravy rozšiřování závaznosti KSVS. V průběhu tohoto šetření byli dotazováni odborníci zabývající se problematikou sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v rámci svého profesního působení v odborech, organizacích zaměstnavatelů i ve státní správě. Různost názorů těchto expertů je pozoruhodná i s ohledem na skutečnost, že současný koncept rozšiřování závaznosti KSVS uplatňovaný od 1.7.2005 byl navržen právě sociálními partnery.

objevil ve státní správě[33]: současný koncept je výsledkem dlouholetého hledání a lepší systém nebyl nalezen, v praxi se zatím zásadní potíže neukazují. Poněkud problematické může sice být, že změna kódu OKEČ, když o ni zaměstnavatel požádá,[34] není okamžitá (řešit toto kolísání obsahu činnosti do důsledku je ovšem obtížné a i v jiných evropských státech se při rozšiřování vychází z určitého termínu, k němuž je extenze vztažena). Číselný kód v rámci klasifikace OKEČ může být ovšem v konkrétních případech pojat zevrubněji (na více desetinných míst) nebo může být při návrhu na rozšíření naopak uplatněn obecnější pohled. Právní úprava toto řeší pouze rámcově, takže je zde prostor pro praktické rozhodování sociálních partnerů.

V současné době v zásadě platí, že organizace odvětvových sociálních partnerů jsou otevřeny všem subjektům, které o členství projevují zájem. V praxi se ovšem prosazují následující hlediska: zařazení uchazeče podle OKEČ, charakter produkce (např. výrobce stavebních hmot je automaticky členem - ale nemusí být - příslušného sdružení zaměstnavatelů působícího v daném resortu) a dále již zmíněné hledisko „zpracovávané suroviny". Důležité jsou ale i další faktory, které uchazeče motivují ke vstupu do odvětvové organizace (nebo od něj naopak odrazují): její vliv, nabízené služby, výše členských příspěvků a v neposlední řadě - v případě zaměstnavatelů - členství (nebo naopak absence) subjektů, s nimiž má uchazeč navázanou těsnou kooperaci, a nezřídka také ochota podřídit se případným ujednáním uzavřené kolektivní smlouvy vyššího stupně.

3.1 Zemědělství

Zemedělství (OKEČ 01, 02 a 05) je resort, jehož význam přesahuje běžné produkční zřetele, neboť vedle základních funkcí hospodářských plní rovněž úlohu krajinotvornou. Z celkové rozlohy ČR, která ke konci roku 2004 činila 7 886 tis. ha, představoval podle Českého úřadu zeměměřičského a katastrálního zemědělský půdní fond 4 264 tis. ha, přičemž zornění představovalo cca 72 % a zatravnění cca 23 %. Podíl ploch s alternativním hospodařením (ekologické zemědělství) činil 6,5 % zemědělské půdy. V oblasti živočišné došlo od roku 1990 k výrazným úbytkům stavů hospodářských zvířat, navíc zemědělci začali ve větší míře dodávat živá zvířata do zahraničí, a to za vyšší ceny než v ČR. V roce 2004 působilo v resortu cca 54 600 aktivních podnikatelských subjektů (v tom necelých 2 800 právnických osob). Velikostní struktura podniků v českém zemědělství má výrazně duální charakter - na cca dvě procenta velkých podniků připadlo v roce 2004 téměř 60 % zemědělské půdy. Podíl hrubé zemědělské produkce (ve stálých cenách) na hrubém domácím produktu poklesl ze 7,3 % v roce 1990 na 4,4 % v roce 2004. Podíl zemědělství na HDP poklesl z 3,9 % v roce 2000 na 2,7 % v roce 2004. Dle souhrnného zemědělského účtu ČSÚ činil v roce 2004 podíl zemědělství na HDP 1,2 %. Odvětvová zaměstnanost činila v roce 2004 cca 200 tis. osob, podíl na celkové zaměstnanosti v národním hospodářství byl 4,1 %. Pokračovalo výrazné zhoršování věkové struktury pracovníků (v roce 2004 byly téměř tři pětiny pracovníků starší 45 let), a to jak uvnitř odvětví, tak i ve srovnání s věkovou strukturou v národním hospodářství. Pokračoval rovněž pokles podílu žen, rozdíl mezi zaměstnaností žen v zemědělství a v národním hospodářství se prohloubil na téměř 11 procentních bodů. Pokud jde o zaměstnance, činil v roce 2004 jejich celkový počet v odvětví téměř 160 tis. (z toho žen cca 54 tis.), což např. ve srovnání s rokem 1993 představuje pokles o téměř 185 tis. osob. Podíl zaměstnanců v zemědělství na celkovém počtu zaměstnanců v národním hospodářství přesáhl

[33] Protože nás zajímal autentický názor oslovených expertů, byla respondentům přislíbena anonymita.

[34] Řada zaměstnavatelů se zabývá více činnostmi a intenzita, s níž se jim věnují, kolísá.

v roce 2004 jen mírně čtyři procenta (oproti roku 1993, kdy tento podíl dosahoval téměř osmi procent). Podle údajů MPSV ČR bylo v zemědělství evidováno ke konci roku 2003 cca 2 800 zahraničních pracovníků (tj. 5,8 % všech zahraničních pracovníků v ČR), kteří působili v naprosté většině v méně kvalifikovaných dělnických profesích. Průměrná měsíční nominální mzda v zemědělství v roce 2004 dosáhla téměř 13 tis. Kč (v národním hospodářství průměrná měsíční nominální mzda přesáhla 18 tis. Kč). Reálná mzda nedosáhla ani 90 % úrovně reálných mezd roku 1989, zatímco v celém národním hospodářství činil tento index více než 135 %. Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů činil v roce 2000 cca 78 % (zatímco v národním hospodářství ve stejném roce pouze asi 73 %). V 1. pol. roku 2007 přesáhla průměrná nominální měsíční mzda v sekci zemědělství a myslivost, lesnictví jen o málo 16 tis. Kč a patřila (hned po odvětví ubytování a stravování) k nejnižším v národním hospodářství.

Jak již dříve upozornila např. KZPS při jednání pléna RHSD ČR, zemědělství výrazně přispělo k sociálnímu smíru za celé období transformace (mj. dopadem nízkých cen zemědělské produkce na vývoj míry inflace). V odvětví však - a vyplývá to i z výše uvedených údajů - dlouhodobě přetrvává řada ekonomických a sociálních problémů s důsledky v oblasti rozvoje lidských zdrojů, zaměstnanosti, odměňování apod. Sociální partnery reprezentuje na straně zaměstnanců Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů ČR (OSPZV-ASO), zaměstnavatele zastupuje Zemědělský svaz ČR (ZS ČR), Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů a do určité míry i Svaz podnikatelů ve stavebnictví ČR (SPS), který uzavírá v odvětví zemědělství KSVS, a dále Asociace vzdělávacích zařízení pro rozvoj venkovského prostoru (pro oblast zemědělského školství). Míra reprezentativnosti sociálních partnerů v odvětví nebyla podle vyjádření zástupců sociálních partnerů nikdy (s určitou výjimkou zaměstnavatelské reprezentace zemědělského školství) zpochybňována a jejich členskou základnu je možno považovat - především pro účely kolektivního vyjednávání na úrovni odvětví - za dostatečně reprezentativní.

3.2 Těžební průmysl

Těžební průmysl (těžba nerostných surovin, kódy OKEČ pouze 10 až 13, včetně nepatří v ČR z produkčního hlediska (např. podílem hrubé přidané hodnoty v roce 2005 ve výši 1,5 % z celkové hrubé přidané hodnoty) ani počtem zaměstnanců k „velkým" odvětvím a jeho význam se v posledních pěti letech nijak zásadně nezměnil. V odvětví ke konci roku 2005 působilo celkem 467 aktivních podnikatelských subjektů, z toho 56 % právnických osob. Podíl hospodářských jednotek působících v sektoru vzhledem k počtu aktivních jednotek v národním hospodářství je malý a podobně lze hodnotit i podíl přidané hodnoty na celkové přidané hodnotě v hospodářství ČR (přesahuje mírně 1 %). Průměrný evidenční počet zaměstnanců v odvětví činil v roce 2005 cca 45,5 tis. osob, podíl počtu zaměstnanců v sektoru na celkovém počtu zaměstnanců v ČR se dlouhodobě pohybuje na úrovni mírně přesahující 1 %. V sektoru pracují většinou muži (téměř 89 %), v profesní a kvalifikační struktuře pak převažují řemeslníci a obsluha strojů se středoškolským vzděláním bez maturity. Přibližně 95 % zaměstnanců má sjednaný pracovní poměr na dobu neurčitou a téměř všichni pracují na plný pracovní úvazek. Průměrná mzda v odvětví je dlouhodobě nad průměrem ČR, např. v roce 2005 převýšila 19 tis. Kč a v 1. pol. 2007 průměrná nominální měsíční mzda v celé sekci těžby nerostných surovin mírně přesáhla 26 tis. Kč a patřila k nejvyšším v odvětvích národního hospodářství (po odvětvích finančního zprostředkování a výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody).

Vymezení odvětví dle OKEČ se nekryje s vymezením z hlediska odvětvového sociálního dialogu. Z pohledu odvětvové působnosti sociálních partnerů lze pozorovat přesahy do odvětví zemního plynu a nafty, stavebnictví a v malém rozsahu i do odvětví sklářského a keramického průmyslu. V odvětví těžebního průmyslu vyvíjí na straně odborů aktivity v prvé řadě Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu (OS PHGN), jehož členská základna zahrnuje rovněž základní odborové organizace působící u zaměstnavatelů v oboru geologie ad. Odvětvová působnost tohoto odborového svazu je tedy širší, na druhé straně mimo jeho členskou základnu zůstaly odborové organizace z oblasti těžebního průmyslu, jež jsou členy Odborového svazu Stavba a ve velmi malém počtu i Odborového svazu zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu (OS SKBP). Na straně zaměstnavatelů je prvořadou organizací v těžebním sektoru Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu (ZSDNP), jehož odvětvová působnost z hlediska odvětvové příslušnosti členů svazu obdobně jako u OS PHGN zahrnuje rovněž obor geologie ad. Na druhé straně řada zaměstnavatelů v těžebním průmyslu je členy SPS a v menším počtu i Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR. Lze tedy říci, že členská základna u všech organizací sociálních partnerů, jež se v daném resortu svou činností angažují, se z hlediska odvětvové příslušnosti členů nekryje s vymezením resortu dle klasifikace OKEČ (přestože např. u OS PHGN a ZSDNP nejde o rozsáhlé přesahy).

3.3 Textilní, oděvní a kožedělný průmysl

Textilní, oděvní a kožedělný průmysl (TOK) zahrnuje OKEČ 17 (výroba textilií, textilních a oděvních výrobků), OKEČ 18 (výroba oděvů, zpracování a barvení kožešin) a OKEČ 19 (výroba usní a výrobků z usní). Jde o proexportně orientované odvětví s krátkým inovačním cyklem obměny výrobků. V odvětvové profesní struktuře TOK převládají kvalifikované řemeslné profese, značnou část zaměstnanců tvoří ženy. Průměrná měsíční mzda v roce 2005 přesáhla 14, 2 tis. Kč. Textilní a oděvní průmysl prošel od roku 1989 velmi složitým obdobím, kdy např. jen mezi lety 1993 a 1997 vlivem vnitřních i vnějších faktorů ztratil jednu polovinu svých kapacit a polovinu pracovních míst. Pokud jde o textilní a oděvní průmysl, měl v roce 2001 cca 4,5% podíl na tržbách a asi 5% podíl na přidané hodnotě zpracovatelského průmyslu, podíly těchto ukazatelů na zpracovatelském průmyslu však již řadu let neustále klesají. Tento vývoj odráží situaci zejména na evropském trhu, příčinou je zvyšující se konkurence zejména asijských zemí, liberalizace obchodu odvětvovými produkty a dovoz standardních výrobků v nižších cenových relacích z asijských zemí, kurzové vlivy a růst nákladů, především růst cen energií. Ve struktuře podniků textilního a oděvního průmyslu početně převládají malé provozy. Sílící konkurence vyvolává potřebu restrukturalizace výroby spojenou s likvidací neefektivních provozů a omezováním produkce standardních výrob. Velké společnosti se zaváděním nových technologií redukují počet zaměstnanců, nová pracovní místa vznikají jen velmi omezeně (většinou s využitím zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, v platném znění), zejména s účastí zahraničního kapitálu. V letech 2006 a 2007 se vývoj v oboru dále diferencoval, tuzemský textilní průmysl zvýšil v 1. pol. 2007 meziročně tržby o 3 %, přičemž obor táhly textilky, které zaznamenaly šestiprocentní nárůst tržeb. Naopak oděvní podniky ztratily oproti r. 2006 přes 10 %. Firmy v oboru zaměstnávaly v 1. pol. r. 2007 meziročně rovněž o desetinu méně pracovníků (cca 57 tis.), zároveň však o 14 % vzrostla produktivita práce. Pozitivní skutečností rovněž je, že za spoluúčasti regionálních úřadů a Technické univerzity Liberec byl již v březnu 2006 v oblasti

s největším podílem textilního průmyslu, tj. v severovýchodních Čechách, ustaven klastr technických textilií „CLUTEX", jehož hlavním cílem je urychlit zavádění inovačních změn a výsledků vědy a výzkumu do průmyslové výroby. Tento vývoj je v souladu se závěry Strategie textilního a oděvního průmyslu, kterou vypracoval kolektiv řešitelů ATOK v součinnosti s členskými podniky a Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR. Podíl kožedělného průmyslu v rámci zpracovatelského průmyslu v roce 2005 činil 0,2 % na tržbách za vlastní prodej, 0,3 % na účetní přidané hodnotě a 0,8 % na počtu zaměstnanců. Průměrná mzda činila v roce cca 11,5 Kč (tj. asi 65 % průměrné měsíční mzdy ve zpracovatelském průmyslu). Největší pokles (až o 70 %) byl zaznamenán v oboru 19.1 činění a úprava usní a v oboru 19.3 (o cca 45 %), přičemž jen mezi léty 2004 až 2005 došlo v těchto oborech k poklesu o jednu třetinu. Za období 2000 až 2005 se snížil počet zaměstnanců v kožedělném průmyslu o téměř 10 tis. osob, z toho více než tři čtvrtiny z tohoto počtu připadají na výrobu obuvi. Chtějí-li výrobci kožedělného zboží čelit nepříznivé situaci, musí se specializovat na výrobu zboží s vyšším podílem přidané hodnoty, se specifickými užitnými vlastnostmi, kvalitativními parametry apod. Pozitivní může být rovněž založení klastru se zaměřením na podporu konkrétních inovací, nových technologií a exportu, na zvýšení znalostí o trzích, školení, vzdělávání ap.

Pokud jde o odvětvovou strukturu sociálních partnerů, došlo v 90. letech k rozštěpení doposud jednotného zastoupení na straně zaměstnavatelů, z ATOK vystoupily subjekty zařazené dle klasifikace OKEČ do oddílu 19 a v roce 1994 založily Českou obuvnickou asociaci (ČOA) a poté v roce 1998 také Českou kožedělnou a kožešnickou asociaci (ČKKA). ČOA je stále aktivní, sdružuje vedle podniků zabývajících se výrobou a prodejem obuvi a obuvnických materiálů a komponentů také instituce s vědeckovýzkumnou, zkušební a testovací náplní činnosti. Je členem Svazu obchodu a cestovního ruchu ČR, takže na podniky sdružené v ČOA se vztahuje KSVS uzavřená v sektoru obchodu. ČKKA založily zejména koželužny, výrobci šijící kožešinové vrchní oděvy a výrobci kožedělné galanterie. Tato asociace však již není funkční - rok po vzniku ukončila činnost. Na rozdíl od zaměstnavatelů sdružených v ATOK působí základní odborové organizace, sdružené v Odborovém svazu pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy, v podnicích náležejících do všech tří oborů (tj. dle OKEČ do oddílů 17 až 19). Z výše uvedeného vyplývá, že vymezení sektoru z hlediska klasifikace OKEČ a sociálního dialogu, resp. kolektivního vyjednávání se nekryje - působnost kolektivního vyjednávání je užší a zahrnuje pouze podniky v oddílech 17 a 18.[35]

3.4 Dřevozpracující průmysl

Dřevozpracující průmysl má v ČR dlouholetou (historicky nejstarší) tradici, nespornou výhodou je trvale obnovitelná surovinová základna domácího původu. Dřevní hmota je těžena z lesních porostů na ploše odpovídající téměř jedné třetině rozlohy celé republiky. Pozitivní je rovněž skutečnost, že není dotěžováno asi 12 % ročního přírůstku dřevní hmoty v lesích, takže se zásoby dřeva trvale zvyšují. ČR se objemem produkce dříví na 1 obyvatele a na 1 ha lesní půdy řadí na přední místo v Evropě, přičemž výhledově se uvažuje s růstem těžeb v českých lesích minimálně do roku 2030, a to v nezbytné kvalitě a sortimentu. Výrobní základna byla zprivatizována.

[35] Při pohledu na klasifikaci činností v oddílu 18 je zřejmé, že přísně vzato zahrnuje oblast vymezená působností odvětvových organizací, jež kolektivně vyjednávají na úrovni odvětví v sektoru TOK, ještě menší okruh: vedle oddílu 17 pouze část podniků v oddílu 18, část je součástí kolektivního vyjednávání na vyšším stupni v odvětví obchodu.

V odvětví bylo k 31.12. 2005 podle ČSÚ registrováno téměř 56 200 podnikatelských subjektů, z toho však téměř 30 tis. subjektů bez zaměstnanců - dřevařský průmysl je soustředěn do mikropodniků a do malých a středních podniků. Význam malých firem a mikropodniků je značný zejména ve venkovských odlehlých oblastech, kde jsou špatné možnosti získat zaměstnání. Velké podniky jsou zpravidla vlastněny zahraničním kapitálem a jde většinou o lídry oboru s rozhodujícím podílem na všech hlavních ukazatelích. Podílem hrubé přidané hodnoty z celkové hrubé přidané hodnoty v národním hospodářství (v roce 2004 nedosahoval ani 1 %) a z hlediska velikosti pracovní síly patří dřevozpracující průmysl k nejmenším sektorům v ČR. Průměrný počet zaměstnanců činil v roce 2005 téměř 45 tis., což je jen mírně přes 1 % z celkového počtu všech zaměstnanců v národním hospodářství. Dřevařský průmysl patří v ČR k průmyslovým odvětvím s poměrně příznivými možnostmi pro uplatnění žen a zdravotně postižených občanů, hlavně v oborech výroby dřevěných obalů a výroby jiných dřevařských, korkových, proutěných a slaměných výrobků (v roce 2005 byl podíl žen mezi zaměstnanci odvětví přibližně čtvrtinový). Z hlediska profesní struktury zaměstnanců převládají řemeslníci a obslužní pracovníci strojů s převažujícím středoškolským vzděláním bez maturity, cca 20 % zaměstnanců má maturitu. Pracovní smlouvy v odvětví jsou uzavírány většinou na dobu neurčitou a naprostá většina zaměstnanců pracuje na plný pracovní úvazek. Průměrná mzda v roce 2005 mírně přesáhla 13 tis. Kč. Vzhledem k dostatečným dodávkám surového dřeva do odvětví a s výhledem dalšího růstu poptávky je perspektiva českého dřevozpracujícího průmyslu hodnocena v zásadě pozitivně, a to i v dlouhodobém horizontu. Pozitivní stránkou odvětví je surovinová základna a kvalifikace zaměstnanců, slabinou zůstává technická vybavenost a výsledky zavádění vědy a techniky. Pro zvýšení konkurenceschopnosti je třeba, aby se dřevozpracující průmysl strukturou své produkce přizpůsobil odvětvovému standardu vyspělých zemí EU, tzn. aby vzrostl podíl výrobků s vyšší a vysokou přidanou hodnotou.

Odvětvová organizace sdružující odboráře v sektoru - Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR (OS DLV) svou působností, jak již vyplývá z názvu, dalece přesahuje odvětvový rámec dřevařského průmyslu. Organizační výstavba svazu se sice v zásadě řídí odvětvovým principem a eviduje své členy dle příslušných sekcí, základní odborové organizace působící v dřevozpracujícím průmyslu jsou však členy společné sekce zároveň s organizacemi působícími v podnicích nábytkářského průmyslu. Možnost členství zaměstnanců některých oborově příbuzných stavebních profesí (stavební truhlářství, tesařství, výroba dřevěných oken, dveří ap.) v odborovém svazu působícím v resortu stavebnictví (Odborový svaz Stavba) se nepotvrdila. Pokud jde o případné členství dřevozpracujících podniků v organizaci zaměstnavatelů v odvětví stavebnictví (Sdružení podnikatelů ve stavebnictví v ČR), tento svaz neeviduje své členy podle převažující ekonomické činnosti OKEČ. Pravděpodobnější než členství dřevozpracujících podniků v tomto svazu je ale podle našeho názoru spíše existence dřevozpracujících činností a stavební dřevovýroby v rámci předmětu činnosti velkých stavebních firem - členů zmíněného stavařského zaměstnavatelského svazu. Z uvedeného tedy vyplývá, že ani Odborový svaz Stavba, ale ani Sdružení podnikatelů ve stavebnictví v ČR za aktéry sociálního dialogu v odvětví dřevozpracujícího průmyslu nepovažujeme. Pokud jde o kolektivní vyjednávání, byly v daném odvětví až doposud uzavírány kolektivní smlouvy vyššího stupně (KSVS) jednak výhradně pro podniky nábytkářského průmyslu, jednak KSVS pro odvětví dřevozpracujícího, nábytkářského, spotřebního průmyslu a lesního hospodářství. Toto odlišení odpovídá situaci v odvětvové struktuře členské základny organizací zaměstnavatelů: Asociace českých nábytkářů doposud sjednávala KSVS pro podniky působící v nábytkářství, kdežto další organizace zaměstnavatelů působící v odvětví - Svaz zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu - má širší působnost a

uzavírá KSVS vztahující se i na některé zaměstnavatele v průmyslu nábytkářském, spotřebním a lesního hospodářství.

3.5 Nábytkářský průmysl

Nábytkářský průmysl (OKEČ 36.1) patří v rámci zpracovatelského průmyslu jak počtem aktivních hospodářských jednotek, tak z hlediska počtu zaměstnanců k malým sektorům. Má však rozhodující podíl v odvětví OKEČ 36 (kde je zařazeno ještě dalších pět průmyslových oborů), na němž se podílí např. co do objemu zahraničního obchodu nebo počtu zaměstnanců asi ze 70 %. Podíl hrubé přidané hodnoty ve skupině 36.1 z celkové hrubé přidané hodnoty v současných cenách v národním hospodářství nedosáhl 1 %. Velký význam má výroba nábytku pro zahraniční obchod, kde nábytkářský průmysl zajišťuje vysokou hodnotu kladného salda a byl v roce 2005 v tomto ukazateli na 4. místě mezi odvětvími zpracovatelského průmyslu. Z hlediska právní formy v sektoru působí převážně osoby samostatně výdělečně činné (76 % v roce 2005) a z hlediska počtu zaměstnanců organizace bez zaměstnanců (téměř 30 %). Přestože tedy nosnými subjekty odvětví (a to i z hlediska vedení sociálního dialogu) je několik desítek firem se sto a více zaměstnanci (a působí zde také přes sto podniků pod zahraniční kontrolou), je odvětví typické především působením velkého počtu (cca 12 % v roce 2005) malých firem a mikropodniků. Odvětvový rozsah pracovních sil zůstává řadu let přibližně na stejné úrovni (průměrný počet zaměstnanců v nábytkářství v roce 2005 činil cca 62 tis. osob, tj. asi 1,6 % z celkového počtu zaměstnanců v národním hospodářství). Rovněž z pohledu gendrového rozlišení, vzdělanostní a profesní struktury, jakož i sjednaných pracovních poměrů připomíná situace dřevozpracující průmysl: převažují (téměř ze tří čtvrtin) zaměstnanci - muži a z hlediska profesního zařazení řemeslníci a obslužní pracovníci strojů většinou se středoškolským vzděláním bez maturity, necelá jedna čtvrtina zaměstnanců má maturitu. Pracovní smlouvy jsou v odvětví uzavírány většinou na dobu neurčitou a téměř všichni zaměstnanci pracují na plný pracovní úvazek. Průměrná mzda v odvětví byla v roce 2005 stejně jako v předchozích letech pod národním průměrem (činila 14,2 tis. Kč). Vývoj ekonomiky nábytkářského průmyslu však v letech 2000 až 2005 probíhal bez výkyvů a odvětví v posledních letech posilovalo, a to z pohledu tržeb, účetní přidané hodnoty a produktivity práce. Roste tuzemská poptávka po domácím nábytku (klesá spotřeba levného polského nábytku), který má na domácím trhu stále lepší odbytové možnosti, roste produkce malých a středních domácích výrobců. Odvětví bylo privatizováno a vzhledem k relativně vysokému počtu producentů je v oboru náročné podnikatelské prostředí, které způsobuje častý zánik zejména velmi malých a malých organizací, mnoho nových subjektů naopak vzniká. Pro zvýšení konkurence-schopnosti a urychlení inovačních změn založilo 35 firem nábytkářský klastr, jehož hlavním cílem je posílení exportu a podpora vědy a výzkumu (v tomto směru je důležitá účast Mendelovy zemědělské a lesnické univerzity v Brně). Odborníci se shodují, že pro zvýšení zájmu o výrobky domácích výrobců je třeba také soustavně zvyšovat úroveň designu a rozvíjet specializaci výroby v kategoriích levného, kvalitního a exkluzivního nábytku.

Pokud jde o rozhodující sociální partnery, pouze Asociace českých nábytkářů zastupuje výhradně nábytkářské firmy, ostatní sociální partneři mají širší odvětvovou působnost. Svaz zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu reprezentuje nábytkářský průmysl pouze zčásti, stejně jako na straně odborů Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR a Česko-moravské odborové sdružení (jež reprezentuje zejména papírenský sektor, resp. odvětví papíru a celulózy a vedle toho i odvětví nábytku). Je tedy zřejmé, že odvětvová struktura

členské základny většiny sociálních partnerů se nekryje s odvětvovým vymezením prostřednictvím klasifikace OKEČ a přesahuje do jiných odvětví.

3.6 Chemický a farmaceutický průmysl

Chemická a farmaceutický průmysl je sice z hlediska klasifikace OKEČ zařazen do oddílu 24 (výroba chemických látek, přípravků, léčiv a chemických vláken), z pohledu kolektivního vyjednávání je však vymezení odvětví širší a zahrnuje navíc i podniky ve skupině 23.2 (rafinérské zpracování ropy) s celkem asi 1 700 zaměstnanci (v roce 2005). Z tohoto důvodu je pro účely této studie odvětví chemického průmyslu vymezeno kódy OKEČ 24 plus 23.2. Toto průmyslové odvětví má v rámci zpracovatelského průmyslu ČR nezastupitelnou roli, neboť jeho výrobky nacházejí uplatnění prakticky ve všech hospodářských oborech. V roce 2005 se podílelo na vytvořené účetní přidané hodnotě zpracovatelského průmyslu téměř šesti procenty. V odvětví působilo přes 3 600 aktivních hospodářských jednotek (v roce 2004), vysoké zastoupení (80 %) mají osoby samostatně výdělečně činné a organizace bez zaměstnanců (61 %). Průměrný evidenční počet zaměstnanců v odvětví v roce 2003 činil více než 44 tis. osob (tj. 1,1 % z celkového počtu zaměstnanců v národním hospodářství). Z hlediska profesní struktury jde zejména o technické pracovníky a kvalifikované dělnické profese se středoškolským vzděláním s maturitou nebo bez maturity, vyšší než u doposud sledovaných sektorů je zastoupení vysoce kvalifikovaných zaměstnanců s vysoko-školským vzděláním (cca 18 % v roce 2003). Také podíl žen je relativně vysoký a blíží se 45 % (cca 43 % v roce 2003). Pracovní smlouvy v odvětví byly uzavřeny (rok 2003) většinou na dobu neurčitou a téměř všichni zaměstnanci pracují na plný pracovní úvazek. Průměrná mzda se v období let 2002 až 2003 pohybovala o 2 až 3 tis. Kč nad republikovým průměrem. Prvořadým problémem pro český chemický průmysl v nejbližší i vzdálenější perspektivě jsou ceny ropy, jež spolu s růstem cen energií negativně ovlivňují konkurenční schopnost odvětví. Frekventovaným tématem je rovněž nová chemická legislativa REACH, jež vstoupila v platnost v roce 2007 a je považována za největší reformu v této oblasti za posledních třicet let. Povinnost registrace, testování, autorizace (povolování) a omezování chemických látek znamenají dodatečné náklady nejen pro samotné výrobce, dovozce a distributory, ale i pro navazující zpracovatelská odvětví a přinejmenším přechodně konkurenční nevýhodu vůči mimoevropským producentům. Přes tyto problémy jsou nejbližší perspektivy českého chemického průmyslu všeobecně hodnoceny jako nadějné.

Jak již bylo zmíněno výše, z hlediska kolektivního vyjednávání přesahuje vymezení sektoru chemického průmyslu jeho vymezení prostřednictvím klasifikace OKEČ. Rozhodujícím odvětvově orientovaným sdružením odborových organizací působícím v chemickém průmyslu je Odborový svaz ECHO.[36] Svaz je právním nástupcem původně samostatného Odborového svazu chemie ČR zaniklého sloučením

[36] V odvětví existuje rovněž Regionální odborový svaz ROSa, tento odborový subjekt se ale sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání na úrovni odvětví neúčastní. Svaz se podle dostupných informací také zřejmě nevymezuje svou odvětvovou orientací, jednoznačně však akcentuje svou regionální působnost. Působí na severní Moravě a sdružuje celkem asi 5 odborových organizací, jež v roce 2001 vystoupily z OS chemie. V únoru 2002 se konal ustavující sjezd svazu v Opavě, který zvolil předsedu, předsednictvo svazu a přijal Program Regionálního odborového svazu ROSa. Svaz je otevřen i pro nezaměstnané a důchodce. Sdružuje především zaměstnance malých firem, zaměstnance zahraničních obchodních řetězců apod. Pro zaměstnance podniků, kde nepůsobí odbory, založil odborovou organizaci FILIP. Pro své členy vydává časopis Maják. Od dubna 2002 je členem Asociace samostatných odborů. Kontakt: Regionální odborový svaz ROSa, Nerudovo nám. 624, 708 00 Ostrava-Poruba, rosa.web.wo.cz.

s Odborovým svazem energetiků (vedle chemické sekce zahrnuje tedy OS ECHO také sekci energetickou). Partnerem odborů v chemickém průmyslu je Svaz chemického průmyslu ČR, který je jedinou organizací zastupující zaměstnavatelské zájmy v tomto sektoru.

3.7 Elektrotechnický průmysl

Elektrotechnický průmysl (výroba elektrických a optických přístrojů a zařízení, OKEČ 30 až 33 včetně) má pozitivní vliv na růst ekonomiky a na obnovování pozice ČR jako průmyslově vyspělé země, bývá označován jako klíčový hned vedle automobilového průmyslu. Patří zároveň k tradičním oborům zpracovatelského průmyslu v Čechách. Podle charakteru výrobního programu zahrnuje výrobu kancelářských strojů a počítačů, elektrických strojů a zařízení, elektronických součástek a zařízení a výrobu přístrojové a automatizační techniky. Liberalizace obchodu po roce 1989 vystavila elektrotechnickou produkci tvrdé zahraniční konkurenci, což zapříčinilo výrazný pokles až zánik některých druhů výroby. Zásadním faktorem dalšího vývoje byla transformace vlastnických vztahů a rozsáhlý objem likvidace neperspektivních výrob. Již od první poloviny 90. let tak začal obrat a nastává fáze trvalého růstu odvětví. Zatímco v roce 1999 dosáhly tržby za prodej vlastních výrobků a služeb ve všech oborech elektrotechnického průmyslu (EP) celkem 139 mld. Kč, v roce 2002 již činily 274 mld. Kč, což v běžných cenách představuje nárůst produkce o 97 %. Za toto období vzrostl počet pracovníků v elektrotechnice o více než 25 tis. osob (tj. o 16 %) a zvyšovala se rovněž produktivita práce. Podíl elektrotechnických oborů v českém zpracovatelském průmyslu se od roku 1989 téměř zdvojnásobil. Výrazně se projevily rovněž investiční pobídky. Např. již v roce 2000 bylo v odvětví evidováno přes 3,5 tis. soukromých podnikatelských subjektů, z toho téměř 500 pod zahraniční kontrolou. Rozsah zahraničních investic v tomto odvětví ve srovnání s ostatními resorty je zcela mimořádný (jen za období 1997 až 2005 dosáhly zahraniční investice do elektrotechnického průmyslu 100 mld. Kč.a účast nadnárodních společností na investičním rozvoji odvětví se dále zvyšuje. Na celkovém objemu zahraničních investic v ČR se EP podílí z více než jedné čtvrtiny a zaujímá tak druhé místo hned po automobilovém průmyslu. Značná část zahraničního kapitálu byla realizována v nových technologiích, produkční podniky se zahraničním kapitálem přebírají know-how od zahraničních mateřských společností. Atraktivita EP spočívá především v nízké měrné materiálové a energetické náročnosti oproti průměru zpracovatelského průmyslu. Rozvoj tohoto odvětví současně podmiňuje míru automatizace výrobních procesů ve zpracovatelském průmyslu a tím napomáhá zvyšování produktivity práce a nepřímo přispívá ke zlepšení ekologických podmínek životního prostředí. Přitom má EP svým charakterem výroby mírnější dopad na znečišťování životního prostředí. Mezi charakteristické rysy odvětví dále náleží široký sortiment výrobků a služeb, široké spektrum výrobních technologií a procesů, subdodavatelský a kompletační charakter produkce spoluvytvářející předpoklady pro konkurenceschopnost dalších zpracovatelských oborů (zejména automobilového průmyslu) a energetiky, vysoký podíl vědy a techniky a potřeba vysoce kvalifikovaných zaměstnanců ve výzkumu i ve výrobě. Rozhodující část tržeb je realizována v organizacích s tisícem a více zaměstnanci. Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb v roce 2005 přesáhly v souboru organizací s 20 a více pracovníky sto mld. Kč a oproti předchozím letům se tak zdvojnásobil podíl odvětví na produkci zpracovatelského průmyslu v ČR. Příznivý vývoj soukromých podniků pod zahraniční kontrolou, uvádějících do provozu nové výrobní kapacity, se projevil i růstem zaměstnanosti, přičemž zejména velké podniky pod zahraniční kontrolou silně ovlivňují trh práce s kvalifikovanými lidmi v odvětví. Počet zaměstnaných v elektrotechnice v souhrnu rostl

a již v roce 2001 se přiblížil 200 tis. osob. Flexibilita podniků se v návaznosti na požadavky zákazníků výrazně přiblížila podnikům vyspělých evropských zemí. V první desítce největších exportérů v ČR se pravidelně umisťují elektrotechnické společnosti. Vývoz produkce v roce 2005 dosáhl 404 mld. Kč a tvoří více než jednu pětinu zbožové produkce ČR. Samotný vývoz počítačů tvoří více než 50 % vývozu produkce high-tech z ČR a významně přispívá k aktivní obchodní bilanci ČR. Stálý zájem zahraničních investorů, relativně nižší mzdové náklady ap. dávají předpoklad, že si elektrotechnický průmysl udrží svou dobrou pozici i v dalších letech (limitujícím faktorem začíná být od roku 2007 nedostatek kvalifikovaných pracovních sil na trhu práce).

Organizací, která téměř od počátku moderní tradice sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v ČR reprezentuje podnikatelské a zaměstnavatelské zájmy v odvětví EP, je Českomoravská elektrotechnická asociace (EIA). Tato organizace je dominantním sdružením firem z oblasti elektrotechnického a elektronického průmyslu, zdravotnické techniky, informačních služeb a dalších podniků s příbuznou výrobní orientací nebo obchodními zájmy. Členská základna asociace tedy odvětvově poněkud přesahuje rámec elektrotechnického průmyslu vymezeného klasifikací OKEČ, jak je to ostatně u organizací zaměstnavatelů obvyklé, avšak vzhledem k tomu, že vyjednává jen za některé své členy, nemělo to zatím na vymezení odvětví zásadní vliv. Rovněž Odborový svaz KOVO, jenž je v odvětví partnerem této zaměstnavatelské asociaci, přesahuje svou působností rámec elektrotechnického průmyslu (pro účely kolektivního vyjednávání však byly v rámci organizačního uspořádání svazu zřízeny sekce, v daném případě sekce elektrotechnického průmyslu, jež při sjednávání KSVS odbory v odvětví zastupují).

3.8 Automobilový průmysl

Automobilový průmysl (výroba motorových vozidel kromě motocyklů, výroba přívěsů a návěsů, OKEČ 34) již řadu let patří mezi velmi výkonná a mimořádně významná odvětví českého hospodářství. Prakticky od roku 1989 měl vývoj ve všech výrobních komoditách jednoznačně pozitivní, souhrnně růstový trend, a to nejen v oblasti tržeb, ale i produktivity práce, a současný stav dává dobré předpoklady pro rozvoj tohoto oboru i do budoucna (jednoznačně limitujícím činitelem je však rostoucí nedostatek pracovních sil, a to přes rozsáhlý nábor zahraničních pracovníků, zejména z Polska a Slovenska). Již několik let jsou automobilky a navazující dodavatelé nejdůležitějším odvětvím českého průmyslu i exportu. Dominantní postavení ve výrobě vozidel má výroba osobních automobilů (více než 80% podíl) následovaná výrobou autobusů a nákladních vozidel. Přitom produkce příslušenství, co do celkových tržeb, předstihla v roce 2005 obdobně jako v předchozím roce výrobu vozidel. Automobilový průmysl tvoří skoro jednu pětinu domácího exportu a jeho zastoupení v zahraničním obchodu i nadále roste. Vedle nárůstu produkce osobních automobilů byl zaznamenán i růst u výroby lehkých užitkových vozidel a výroby autobusů. Všichni výrobci v automobilovém průmyslu jsou neustále pod velkým tlakem na snižování nákladů a zvyšování produktivity, většina výroby těchto společností je exportována převážně do zemí EU. Z pohledu odvětvové zaměstnanosti největší zastoupení mají střední a velké firmy, přes 80 % zaměstnanců pracuje v těchto podnicích. Automobilový průmysl je jednoznačně proexportně orientovaným odvětvím - zvyšuje se nejen celkový objem jeho exportu, ale i jeho zastoupení v zahraničním obchodě ČR. Také aktivní saldo potvrzuje konkurenceschopnost automobilového průmyslu na zahraničních trzích (celkový přebytek zahraničního obchodu dosahuje téměř jedné třetiny jeho celkových tržeb). Nadále pokračuje příliv nových firem, a to nejen výrobních závodů - mnoho

podniků přesunuje i svá výzkumná a vývojová centra (např. Bosch, TRW, Valeo, Hella). Automobilový průmysl získal ze všech odvětví největší podíl investic ze zahraničí (jen za rok 2005 bylo uděleno 21 investičních pobídek). ČR se tak stává významným výrobcem automobilů v evropském měřítku, např. v roce 2005 se vyrobilo více než 600 tis. nových osobních vozidel a v roce 2006 ještě o dvě pětiny více, celkem 855 832 vozů, nejvíce v české historii. Rekordní byl rok 2006 pro lídra odvětví Škodu Auto (největšího vývozce v ČR), poprvé na plnou kapacitu pracovala i kolínská automobilka TPCA. Navýšení výroby zaznamenali také výrobci autobusů, společnosti Karosa a SOR Libchavy, jež i do budoucna počítají s dalším významným růstem produkce. Tuzemské firmy podnikající v automobilovém průmyslu utržily v roce 2006 celkem 644 mld. Kč (tj. o 23 % více než v roce 2005), celkový export automobilek byl 480 mld. Kč, z toho téměř 90 % směřovalo do zemí EU. V roce 2006 došlo k podpisu smlouvy s jihokorejskou společností Hyundai o výstavbě nové automobilky, jež při plné kapacitě výroby 300 tis. automobilů a 600 tis. převodovek ročně zaměstná až 3,5 tis. pracovníků. Předpokládá se, že do budoucna budou automobilky zajišťovat jednu pětinu celkového exportu ČR. Celkový počet zaměstnanců v automobilovém odvětví se v roce 2006 oproti předchozímu roku zvýšil o 12, 5 tis. a dosáhl téměř 120 tis. osob. Pokud jde o mzdy, přestože patří svou úrovní a zejména tempem růstu k nejvyšším v národním hospodářství, došlo právě v automobilovém průmyslu ze mzdových důvodů v dubnu 2007 k jedné z nemnoha stávek v ČR, a to ve Škodě Auto (v důsledku nespokojenosti zaměstnanců se mzdovými návrhy zaměstnavatele v rámci kolektivního vyjednávání).

Odbory zastupuje v tomto odvětví již zmíněný Odborový svaz KOVO, největší odborový svaz v ČR, působící v řadě hospodářských sektorů. Také v tomto případě je obdobně jako u elektrotechnického průmyslu zřízena pro účely sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání zvláštní sekce, KSVS se však již řadu let pro odmítavé stanovisko sociálního partnera na straně zaměstnavatelů nedaří sjednat. Organizace zaměstnavatelů v odvětví (jež je jediným partnerem automobilové sekce Odborového svazu KOVO) - Sdružení automobilového průmyslu ČR - se kolektivního vyjednávání neúčastní. Jakkoliv však kolektivní vyjednávání na úrovni odvětví v automobilovém průmyslu neprobíhá, může mít a v některých případech skutečně má i kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni, resp. jeho průběh v největších automobilkách vliv a dopad přesahující meze tohoto odvětví. Prokázal to široký ohlas již zmíněné úspěšné stávky ve společnosti Škoda Auto, kdy část veřejnosti včetně řady odborníků poukazovala na možné dopady v dalších průmyslových oborech, kde se předpokládaly důsledky pro hospodaření podniků nebo pro případné rozhodování zahraničních investorů.

3.9 Výroba a rozvod elektrické energie a tepla

Výroba a rozvod elektrické energie a tepla zahrnuje v sekci E (Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody) především výrobu a rozvod elektřiny, OKEČ 40.1, a dále činnosti ve skupině OKEČ 40.3 (zejména výrobu a rozvod tepla, páry a teplé vody). V takto vymezeném sektoru působil ke konci roku 2003 úhrnem téměř jeden tisíc podnikatelských subjektů, zejména mezi výrobci a distributory elektrické energie však mají téměř poloviční zastoupení osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců. Naopak, mezi výrobci a distributory tepelné energie převažují firmy větší, obchodní společnosti do sta zaměstnanců. Jednoznačně dominantní postavení v sektoru má elektrárenská společnost ČEZ (jež patří mezi 10 největších exportérů v ČR, v roce 2005 zaznamenala nárůst exportu o 150 %), jíž se také v posledních letech úspěšně daří kapitálově expandovat do zahraničí. Podíl přidané hodnoty na celkové hrubé

přidané hodnotě se dlouhodobě pohybuje na úrovni cca 3 %. V odvětví pracovalo v roce 2003 celkem cca 37,5 tis. zaměstnanců, což je cca 1 % z celkového počtu zaměstnanců v národním hospodářství. Mezi zaměstnanci převažují z cca 80 % muži, z pohledu profesní struktury techničtí pracovníci a kvalifikovaní dělníci se středoškolským vzděláním s maturitou nebo bez ní. Uzavírány jsou většinou pracovní poměry na dobu neurčitou (téměř 96 % v roce 2003) a prakticky všichni zaměstnanci pracují na plný pracovní úvazek. Mzdy v sekci E patří dlouhodobě k nejvyšším v ČR (hned po odvětví finančního zprostředkování), v 1. pol. roku 2007 zde dosáhla průměrná nominální měsíční mzda téměř 28 tis. Kč (oproti 21 687 Kč v podnikatelské sféře v ČR).

Jak již bylo uvedeno výše, působnost odvětvových aktérů kolektivního vyjednávání se často různým způsobem nekryje s odvětvovou klasifikací OKEČ, buď z tohoto hlediska nepokrývá celé odvětví nebo naopak jeho vymezení v některých ohledech překračuje. Pokud jde o odvětví energetiky, pokrývá Český svaz zaměstnavatelů v energetice vedle výroby, přenosu a distribuce elektřiny a výroby a rozvodu tepla, obchodu s elektřinou a teplem rovněž oblast energetického výzkumu, odborného vzdělávání, montážní a strojírenské činnosti (tzn. včetně projektových organizací, servisních organizací, školství). Rovněž největší odvětvový odborový svaz v odvětví - Odborový svaz energetiků - pokrývá vedle elektroenergetiky (svaz uvádí 90 % až 100 % odborovou organizovanost v oboru distribuce elektrické energie, ve výrobě elektřiny cca 70 % organizovanost), teplárenství (pro které vykazuje více než 50 % odborovou organizovanost), rovněž oblast energetického strojírenství a další menší obory (odborová organizovanost do 45 %).[37] Lze tedy říci, že přinejmenším z pohledu největších odvětvových aktérů sociálního dialogu přesahuje působnost kolektivního vyjednávání vedeného v odvětví hranice resortu vymezené klasifikací OKEČ.

3.10 Stavebnictví

Stavebnictví (OKEČ 45) patří v ČR k odvětvím, jejichž ekonomická pozice se již po několik let po sobě[38] výrazně zlepšuje, a to v souvislosti s příznivým vývojem tuzemského průmyslu i celého národního hospodářství. Hlavním příspěvkem stavebnictví je skutečnost, že vytváří cca 4 % přidané hodnoty v ČR, zaměstnává cca 7 % pracovních sil v národním hospodářství, podněcuje produkci v dalších odvětvích (multiplikační efekt) a tlumí nároky na dovoz nabídkou bytů a špičkových technologií. Na druhé straně těží z poptávkového prostoru na tuzemském trhu stavebních prací v oblasti dopravní infrastruktury, bytové výstavby (včetně oprav panelových a dalších starých bytů, tzn. v oblasti investic na reprodukci majetku státu a obcí) a také v oblasti investic podnikatelského sektoru. Ve stavebnictví působilo (na konci roku 2003) celkem cca 257 tis. aktivních podnikatelských subjektů (z toho ovšem téměř 200 tis. o velikosti do 10 zaměstnanců nebo bez zaměstnanců. Dominantní roli v odvětví však hraje asi 10 největších podniků a tomu odpovídá i skutečnost, že stále větší objem prací (téměř sto mld. Kč ročně) je umísťován do osmi až devíti největších firem. Stavebnictví disponuje relativně vysokým počtem zaměstnanců (jádro tvoří kvalifikované dělnické a technické profese) a patří v tomto ohledu k největším

[37] Uvedené údaje jsou odhady dotázaného funkcionáře Odborového svazu energetiků.

[38] Jde v zásadě o období od roku 2000 do pol. roku 2007. V červnu 2007 stavební výroba meziročně klesla o 4,4 %. Podle ČSÚ se na tomto propadu podílel hlavně nedostatek odborných stavebních profesí a problémy na trhu některých stavebních materiálů. Oproti tomu orientační hodnota staveb povolených v červnu 2007 ve srovnání se stejným obdobím 2006 vzrostla o více než 7 %.

hospodářským odvětvím v ČR. Podle odhadu Svazu podnikatelů ve stavebnictví působí v odvětví v současnosti cca 450 tis. zaměstnanců, z toho cca 300 tis. na stavbách (ČSÚ eviduje jen firmy s více než 20 zaměstnanci, jež např. v roce 2002 vykázaly cca 357 tis. zaměstnanců, z toho 90 % mužů). Slabinou je rychlé stárnutí dělnické složky a nízký podíl učňů. České stavebnictví by ročně potřebovalo odhadem až 30 tis. učňů řemeslných oborů, získává však řádově jen stovky, což nepostačuje ani na prostou reprodukci odvětvových pracovních sil - oproti roku 1990 poklesl počet zaměstnanců v odvětví na jednu třetinu. Průměrná mzda sice přesahuje 21 tis. Kč, což je mírně nad průměrem ČR, nové pracovní síly však odvětví získává obtížně.

Z hlediska kolektivního vyjednávání daném působností odvětvových sociálních partnerů přesahuje vymezení sektoru stavebnictví výše zmíněné vymezení dle klasifikace OKEČ. Vedle skupiny podniků zařazených do oddílu 45 zahrnuje i podniky z oddílu 26[39] s výjimkou skupiny 26.1, zpracování skla. Do sektoru stavebnictví však z hlediska kolektivního vyjednávání spadají dále i podniky řazené do skupiny 14.1 a 14.2.[40] Pro tato dílčí členění lze statistické údaje, pokud jde o příslušné počty podniků a počty jejich zaměstnanců, získat jen obtížně.

V takto vymezeném odvětví stavebnictví působí celkem tři odvětvoví sociální partneři, a to na straně zaměstnavatelů Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR a na straně odborů Odborový svaz Stavba ČR a Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy (každý z odborových svazů postupuje při kolektivním vyjednávání samostatně).

3.11 Obchod

Obchod (odvětví OKEČ 50 až 52 včetně, tj. sekce G, obchod, opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost) z pohledu kolektivního vyjednávání zahrnuje rovněž podniky zabývající se činnostmi zařazenými do oddílu OKEČ 55, tj. sekce H (ubytování a stravování). K zahrnutí sekce H nás přiměla skutečnost, že nedílnou součástí odvětvové organizace zaměstnavatelů jsou i podniky vyvíjející aktivity zařazené právě do této sekce (jde o Svaz obchodu a cestovního ruchu, jehož členy jsou rovněž školská a vzdělávací zařízení v obchodě a turismu). Odvětví obchodu, ubytování a stravování je po průmyslu největším hospodářským sektorem v ČR. Sektor je téměř bez výjimky privatizován a přes podstatný vliv nadnárodních řetězců zejména v maloobchodě převládá i nadále malé a střední podnikání. Relace některých základních ekonomických parametrů takto vymezeného sektoru (tj. sekce G plus H) vůči srovnatelným hodnotám dosaženým v národním hospodářství (rok 2002)[41] byly následující: podíl na hrubé přidané hodnotě (v běžných cenách) činil téměř 17 %, podíl na počtu podnikatelských jednotek v podnikatelské sféře přesáhl jednu třetinu (k 31.12.2002 bylo v sektoru evidováno podle Registru ekonomických subjektů celkem více než 741 tis. podnikatelských jednotek, převážně malých firem a mikropodniků). V těchto podnikatelských subjektech pracovalo celkem více než 900 tis. pracovníků (zaměstnanců i podnikatelů - osob samostatně činných) a jejich podíl na celkové zaměstnanosti přesáhl 16 %. Pokud jde o zaměstnance, v odvětví OKEČ 50 až 52 (obchod) jich v roce 2002

[39] Tento oddíl patří do subsekce DI Výroba ostatních nekovových minerálních prvků, jež je označována též jako „výroba stavebních hmot".

[40] Patří do sekce C Těžba nerostných surovin, subsekce CB Těžba ostatních nerostných surovin.

[41] Portrét sociálního dialogu v tomto sektoru byl zpracován v roce 2004, takže k dispozici byly údaje z roku 2002 a starší.

pracovalo více než půl milionu a v odvětví OKEČ 55 (ubytování a stravování) cca 126 tis., přičemž průměrná mzda v celém sektoru (v obou sekcích OKEČ) byla pod průměrem mezd v národním hospodářství. Přestože např. ve velkoobchodu jsou mzdy nad celostátním průměrem, relativně nízké mzdy vykázané celým sektorem ovlivnily zejména nízké mzdy v oddílu H ubytování a stravování, kde v roce 2002 činily pouze 51 % průměrných nominálních mezd v ČR (tato nepříznivá mzdová relace pokračovala i v následujících letech, v 1. pol. 2007 činila průměrná nominální mzda v odvětví ubytování a stravování necelých 16 tis. Kč měsíčně a byla nejnižší v celém národním hospodářství).

Sociální partnery v odvětví reprezentují Svaz obchodu a cestovního ruchu na straně zaměstnavatelů a na straně odborů dva oborové svazy - Odborový svaz pracovníků obchodu a Českomoravský svaz pohostinství, hotelů a cestovního ruchu, jež při kolektivním vyjednávání postupují na sobě nezávisle.

3.12 Silniční doprava

Silniční doprava zahrnuje hospodářské jednotky zařazené dle své činnosti do skupiny OKEČ 60.2 ostatní pozemní doprava**.** V sektoru působilo v roce 2003 téměř 60 tis. hospodářských jednotek (tj. cca 2 % z celkového počtu podnikatelských subjektů registrovaných v národním hospodářství). Téměř 95 % z uvedeného počtu tvořili živnostníci - osoby samostatně výdělečně činné, kteří podnikají sami nebo s malým počtem zaměstnanců.

Podíl hrubé přidané hodnoty v běžných cenách v roce 2003 se blížil cca 3 % přidané hodnoty vytvořené v národním hospodářství. V odvětví v uvedeném roce pracovalo cca 76 tis. zaměstnanců (cca 2,4 % z celkového počtu zaměstnanců v národním hospodářství), převážně mužů (cca 88 %). V profesní a vzdělanostní struktuře převažují (téměř ze 70 %) zaměstnanci ve skupině profesí „obsluha strojů a zařízení" (kam spadají též řidiči motorových vozidel) se středoškolským vzděláním bez maturity. Pracovní poměry jsou v sektoru uzavírány na dobu neurčitou a naprostá většina zaměstnanců (téměř 99 %) pracuje na plný úvazek. Průměrná mzda v odvětví činila v roce 2003 15 720 Kč (tzn., že byla pod celostátním průměrem).

Odvětvová působnost jediného reprezentanta zaměstnavatelů v sektoru - Svazu dopravy ČR - sice přesahuje samotné odvětví silniční dopravy, kolektivní vyjednávání k uzavření KSVS v odvětví však je vedeno za odvětvově vymezenou organizační složku svazu, sekci silniční dopravy. To platí obdobně pro jeden ze dvou vedoucích odborových svazů v odvětví silniční dopravy - pro Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy (dalšími partnery na straně odborů v sektoru silniční dopravy je zejména Odborový svaz dopravy a OSPEA, jehož působnost je omezena na městskou hromadnou dopravu na území hl.m.Prahy).

4. Kapacita odvětvového sociálního dialogu v ČR

4.1 Organizační kapacita sociálních partnerů

Odvětvové organizace sociálních partnerů uvádíme v pořadí podle OKEČ odvětví, v němž působí (organizace působící v rámci téhož odvětví uvádíme tedy společně). V případě, že se působnost svazu neomezuje na jedno odvětví, prezentujeme jej vícekrát (tj. příp. spolu s dalšími aktéry v daném odvětví), avšak pouze s parametry příslušnými pro jeho činnost v daném sektoru národního hospodářství. Pokud jde o kapacitu odvětvových organizací sociálních partnerů, všímáme si řady kvantitativních prvků včetně tzv. odvětvového koeficientu organizovanosti (kapacity, denzity). U odborových svazů vyjadřuje tento koeficient poměr počtu členů (fyzických osob) k celkovému počtu zaměstnanců v sektoru, u organizací zaměstnavatelů buď poměr počtu členů - podniků k celkovému počtu podniků (podnikatelských subjektů se zaměstnanci) v sektoru nebo poměr celkového počtu zaměstnanců členských podniků vzhledem k celkovému počtu zaměstnanců v sektoru. Reálná vypovídací hodnota těchto koeficientů je spíše jen orientační. Je to způsobeno tím, že v řadě případů jsme měli k dispozici jen velmi přibližné nebo ne zcela věrohodné výchozí údaje o členské základně odvětvových aktérů v daných skupinách OKEČ a totéž se týká i celkového počtu podnikatelských subjektů a jejich zaměstnanců v resortech (jejichž vymezení nezřídka působilo problémy, o nichž jsme již referovali výše). V dalším textu používáme v souvislosti s rozsahem členské základny organizací také spojení „kvantitativní prvky reprezentativnosti".

Vedle členské základny, jejíž rozsah představuje přirozeně základní faktor reprezentativnosti, je ale reálná reprezentativnost odvětvových sociálních partnerů dána rovněž řadou obtížně měřitelných faktorů, jako je např. aktivita a angažovanost jejich členské základny, resp. její ochota podpořit záměry a rozhodnutí vedení, profesionalita a odborná kvalita jejich aparátu a úroveň metodického řízení, podpory a servisu poskytovaného členům, osobnost a osobní autorita vrcholných představitelů, angažovanost organizací sociálních partnerů ve vrcholových národních i evropských (zahraničních) strukturách sociálního dialogu, kvalita sjednaných kolektivních smluv, případně dalších dohod atd. U organizací zaměstnavatelů k tomu přistupuje ochota členských podniků podpořit proces kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a akceptovat jeho výsledky, zajistit pro kolektivní vyjednávání včetně formulace společných stanovisek a návrhů na straně zaměstnavatelů nezbytné odborné personální a materiální zázemí apod. V neposlední řadě by při úvahách o reprezentativnosti bylo třeba v případě zaměstnavatelských svazů vzít v úvahu i kvalitu jimi poskytovaného podnikatelského servisu, jenž obvykle tvoří převážnou část aktivit těchto svazů a jehož efektivnost se může odrazit i ve více nebo méně efektivní reprezentaci zaměstnavatelských zájmů členů. Tyto ryze kvalitativní aspekty reprezentativnosti se ovšem většinou vymykají možnostem objektivního posouzení i předkládané studie.

4.1.1 Zemědělství

Odbory

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů ČR (OSPZV-ASO) je rozhodujícím odborovým uskupením v sektoru zemědělství a patří k největším odborovým svazům v ČR. Ve své členské základně eviduje celkem asi 100 tis. členů, z toho cca 60 % tvoří zaměstnanci působící v odvětví. Placený aparát svazu tvoří 11 zaměstnanců a volený předseda. Svazový odvětvový koeficient odborové organizovanosti měl v roce 2004 hodnotu cca 0,38. OSPZV-ASO vydává pro své členy Agros - bulletin (nulté číslo bulletinu vyšlo v červnu 1990, jen několik měsíců po ustavení svazu, od té doby vychází jako měsíčník). Svaz uzavírá obvykle 3 až 4 KSVS (na roční až tříleté období), a to se ZS ČR, Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů, SPS ČR, a také s Asociací vzdělávacích zařízení pro rozvoj venkovského prostoru. OSPZV-ASO je zakládajícím členem ASO, jejíž vznik inicioval (zároveň zajišťuje pro členy centrály informační a základní právní servis, reprezentuje členskou základnu v RHSD ČR).

Zaměstnavatelé

Zemědělský svaz ČR (ZS ČR) patří ke stěžejním organizacím zaměstnavatelů v zemědělství, členskou základnu tvoří cca 1 030 podniků - zemědělských obchodních společností, zemědělských družstev, odbytových družstev a společností, zemědělců a dalších podnikatelů, jejichž podnikání je především zaměřeno na zemědělství, pěstitelství, chovatelství a služby. Tito členové obhospodařují (v roce 2007) cca 37 % z výměry zemědělské půdy ČR. Z hlediska formálního členění převažují zemědělská družstva (50 %), zastoupeny jsou též akciové společnosti a společnosti s ručením omezeným. Svaz byl ustaven 6.12.2001 s cílem mj. zmírnit obtížnou situaci zemědělců, a tím zároveň přispívat ke zlepšení ekonomických a sociálních podmínek života na venkově. Na své internetové stránce uvádí, že je důsledně vytvářen jako organizace podnikatelská a současně zaměstnavatelská, což mu umožňuje plně využívat všech možností pro reprezentaci a hájení zájmů svých členů, jež poskytuje český právní řád. Základními principy organizační výstavby jsou rozhodující postavení územních organizací (v současné době má ZS ČR 49 územních organizací a 11 krajských rad) v rozhodovací struktuře a zároveň silné ústředí svazu odborně a kapacitně schopné zabezpečit všechny funkce svazu. Své zastoupení má svaz také v Bruselu. Mezi hlavní činnosti svazu patří mj. pořádání seminářů a školení s cílem zvyšovat úroveň managementu členských organizací svazu a pečovat také o přípravu a výchovu mládeže pro zemědělská povolání, podporovat zemědělské školství a vědu. ZS ČR uzavírá KSVS s OSPZV - ASO. Je členem KZPS.

Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů byl založen 4.3.1992 a v prvé řadě reprezentuje podnikatelské zájmy svých členů. Sdružuje především subjekty, které hospodaří na území bývalých státních statků. Angažuje se také v oblasti kolektivního vyjednávání - uzavírá KSVS s OSPZV - ASO. Svaz je členem Agrární komory ČR (jež ovšem není zaměstnavatelskou centrálou).

Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR (SPS ČR) je představen níže, neboť působí zejména v odvětví stavebnictví a těžebního průmyslu, v odvětví zemědělství uzavírá KSVS s OSPZV - ASO.

Asociace vzdělávacích zařízení pro rozvoj venkovského prostoru reprezentuje školské organizace, tzn. že členská základna asociace je tvořena

subjekty, jež přísně vzato svou činností podle klasifikace OKEČ nespadají do odvětví zemědělství, spolupracují však s odvětvovými aktéry a spoluvytvářejí pro jejich činnost personální předpoklady. Asociace uzavírá KSVS s OSPZV - ASO.

4.1.2 Těžební průmysl

Odbory

Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu, OS PHGN[42] vznikl v roce 1990 jako nástupce Odborového svazu pracovníků hornictví a energetiky (po osamostatnění základních organizací energetiků a plynárníků). Na II. sjezdu v roce 1992 byly přijaty nové stanovy svazu, jež umožnily základním odborovým organizacím získat právní subjektivitu. V létě 1992 svaz zorganizoval celostátní demonstraci v Praze proti sociálním důsledkům restrukturalizace a privatizace českého hornictví. S rozpadem federálního státu došlo na začátku roku 1993 ke zrušení federálního statutu svazu. Svaz je členem ČMKOS. Svou činnost financuje jednak z členských příspěvků (pravidla pro stanovení výše příspěvku odváděného členskými organizacemi určují stanovy), jednak z výnosů vlastního majetku. Členy svazu jsou právnické osoby - odborové organizace, jež působí zejména u zaměstnavatelů v odvětví hlubinného a povrchového dobývání uhlí, geologického průzkumu a těžby nafty. Členské organizace svazu působily na konci roku 2005 celkem u 94 zaměstnavatelů. V současné době je v aparátu svazu zaměstnáno 15 osob v pracovním poměru na plný pracovní úvazek. K 31.12.2005 registroval svaz v rámci celkem 116 svých členských organizací cca 30 tis. členů. OS PHGN uzavírá 1 KSVS (jde o jedinou KSVS v hornictví), jež je aktualizována ročními dodatky. Dodatek ke KSVS pro rok 2006 byl uzavřen na konci února 2006 s účinností od začátku roku 2006. V roce 2006 bylo členskými odborovými organizacemi OS PHGN uzavřeno 52 PKS. V roce 2005 bylo v působnosti svazu uzavřeno celkem 87 PKS. Kolektivnímu vyjednávání na podnicích svaz poskytuje podporu a v určitých případech může k jednání vyslat i vlastního zástupce (experta). Koeficient odvětvové svazové odborové kapacity (tzv. denzity, tj. poměru počtu členů svazu vzhledem k celkovému počtu zaměstnanců pracujících v daném odvětví) měl v pol. roku 2005 hodnotu 0,76.

Odborový svaz Stavba (OS Stavba) má těžiště své činnosti v odvětví stavebnictví (viz níže), menší částí své kapacity se však účastní sociálního dialogu i v odvětví těžebního průmyslu (jde celkem o 20 základních odborových organizací). Koeficient odvětvové odborové organizovanosti, resp. kapacity svazu v těžebním průmyslu v roce 2005 měl hodnotu 0,03. Pro období roku 2006 svaz uzavřel dodatek ke KSVS (sjednané v sektoru stavebnictví na léta 2005 - 2007). Smluvním partnerem je Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR. V sektoru těžebního průmyslu se smlouva týká 20 podniků s celkem 2 300 zaměstnanci (OKEČ 14,1 a 14,2 celkem), po rozšíření závaznosti se KSVS vztahuje ve vymezených subsektorech na 67 zaměstnavatelů s celkovým počtem cca 6 tis. zaměstnanců. V roce 2006 bylo členskými odborovými organizacemi OS Stavba uzavřeno v subsektorech 14,1, 14.2 celkem 18 PKS.

Ještě podstatně menší, lze říci minimální podíl na odvětvovém sociálním dialogu v těžebním průmyslu měl autonomně působící **Odborový svaz zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu** (OS SKBP ČR).[43]

[42] Informace a údaje o svazu čerpáme jednak z interview se zástupcem OS PHGN, jednak z internetových stránek OS PHGN.

[43] KSVS sjednaná OS SKBP ve sklářství a keramickém průmyslu byla v těžebním průmyslu závazná pro 1 zaměstnavatele (odhadem cca 70 zaměstnanců).

Zaměstnavatelé

Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu - Společenstvo těžařů ČR (ZSDNP) reprezentuje hornickou podnikatelskou a zaměstnavatelskou veřejnost. ZSDNP byl založen v květnu 1990, kdy se jeho členy stalo 8 zakládajících podniků (v současnosti tvoří členskou základnu svazu 18 firem s cca 20 tis. zaměstnanci). Členy jsou významné akciové společnosti a státní podniky v uhelném, rudném, nerudném a naftovém průmyslu, jakož i další společnosti a instituce, jejichž aktivity s báňskou činností úzce souvisejí nebo na ni navazují. Jde např. o subjekty v oblasti stavební a strojírenské výroby, rekultivací, poradenství, geologického průzkumu, projektování, úpravy a zhodnocování nerostných surovin. Těžištěm odvětvové působnosti svazu je odvětví těžby nerostných surovin jako celek. Koeficient odvětvové organizovanosti (kapacity, resp. denzity - tzn. poměr počtu členů a počtu podniků v odvětví) činil v roce 2006 cca 0,45). Roční příspěvek člena je stanoven na 47,- Kč na zaměstnance, v některých případech je výše příspěvku stanovena dohodou. Svaz má tři zaměstnance. ZSDNP uzavírá 1 KSVS, jeho partnerem je OS PHGN. V současné době platí KSVS na období 2001 - 2006, jež je každoročně upřesňována dodatky. Organizace zaměstnavatelů v ČR neuzavírají PKS, mohou se však kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni účastnit prostřednictvím vyslaných expertů (nebývá to však běžné). Naopak, členské podniky organizací zaměstnavatelů poskytují odbornou podporu kolektivnímu vyjednávání, jež organizace zaměstnavatelů vedou na odvětvové úrovni. Pokud jde o ZSDNP, počty uzavřených PKS u svých členů nesleduje[44] (rozsah úkolů, jež organizace zaměstnavatelů plní, a na druhé straně obvykle nepříliš početné personální vybavení jejich aparátu většinou nedovolují zaměstnavatelským svazům věnovat se otázkám kolektivního vyjednávání na podnicích, zvláště když k tomuto vyjednávání nejsou kompetentní). Tripartitní jednání v sektoru neprobíhají. ZSDNP se účastní zprostředkovaně jednání národní tripartity (v RHSD ČR) je reprezentován Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů (KZPS), jejímž členem se ZSDNP stal.

Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR (SPS ČR) působí jako organizace zaměstnavatelů ve více hospodářských oborech - v rámci vybraných odvětví jde celkem o tři odvětví, a to v prvé řadě ve stavebnictví (viz níže), dále v zemědělství (kde byl již zmíněn výše) a také v odvětví těžebního průmyslu. Pokud jde o jeho činnost v těžebním průmyslu, uzavřel svaz pro období roku 2006 dodatek ke KSVS (sjednané na léta 2005 - 2007), jenž se v daném odvětví týká 20 podniků s celkem 2 300 zaměstnanci (OKEČ 14,1 a 14,2 celkem), po rozšíření závaznosti se KSVS vztahuje ve vymezených subsektorech na 67 zaměstnavatelů s celkovým počtem cca 6 tis. zaměstnanců. Údaje o členské základně svazu dle subsektorů ani o počtu zaměstnanců členských podniků však nemáme k dispozici a neznáme ani počet členských podniků SPS ČR (počet členů svazu a počet členských podniků není totožný). Totéž se týká zaměstnanců, takže údaje o odvětvové kapacitě (denzitě) nelze odvodit. Pro vedení kolektivního vyjednávání na podnicích nemá (obdobně jako ostatní organizace zaměstnavatelů v ČR) potřebné kompetence.

Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR má v sektoru těžebního průmyslu (obdobně jako její odborový partner OS SKBP ČR) jen malou část své členské základny (1 zaměstnavatel s cca 70 zaměstnanci).

[44] Oslovený zástupce ZSDNP odhadoval tento počet v roce 2006 na více než 20 PKS.

4.1.3 Textilní, oděvní a kožedělný průmysl

Odbory

Odborový svaz pracovníků textilního,oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy (OS TOK) sdružuje dle vlastních stanov především zaměstnance textilní, oděvní a kožedělné výroby a s ní souvisejících profesí, případně další zájemce o členství ve svazu. Byl založen v roce 1990, je evidován podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, a má celostátní působnost. Svoji činnost financuje jednak z členských příspěvků, jednak z příjmů z pronájmu odborového majetku a z úroků z vkladů, vkladových listů ap. Odborový majetek rovněž příležitostně prodává. OS TOK provozuje vlastní internetovou stránku, vydává svazový měsíčník, různé náborové a informační letáky a metodické materiály pro funkcionáře. Členskou základnu tvořilo v 1. pol. roku 2002 cca 30 tis. členů,[45] z toho cca 3,5 tis. důchodců. Aparát svazu sestává v menší míře z funkcionářů volených dle stanov OS TOK (předseda a místopředseda) a ze zaměstnanců OS TOK (osob v pracovním poměru).

Koeficient odvětvové organizovanosti (kapacity) svazu měl v roce 2002 hodnotu cca 0,26. Jediným partnerem OS TOK při kolektivním vyjednávání je ATOK. OS TOK s ním uzavírá KSVS (jedinou KSVS v odvětví) konkretizovanou každoročními dodatky. Členy OS TOK bylo v roce 2001 sjednáno 88 PKS (v roce 2006 celkem 50 PKS). OS TOK je členskou organizací ČMKOS.

Zaměstnavatelé

Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu (ATOK) byla založena v roce 1990, a to podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Jejím posláním dle statutu je především zastupovat a obhajovat zájmy členstva jak v rámci ČR, tak i v mezinárodním měřítku, zajišťovat pro členy obchodní kontakty a vyvíjet spolupráci s obdobnými organizacemi ve světě. ATOK vydává rovněž odborné publikace a zprostředkovává služby informačního, obchodně ekonomického, vzdělávacího, technického a technologického charakteru v souladu s požadavky svých členů. Je svazem podnikatelským a zaměstnavatelským s právem účastnit se kolektivního vyjednávání. Svou činnost financuje z členských příspěvků[46] a příjmů za poskytované služby. V asociaci pracovalo v roce 2001 celkem 7 zaměstnanců a čtyři volení funkcionáři. ATOK vydává vlastní časopis - měsíčník, provozuje www stránky. Členskou základnu tvořilo v roce 2001 celkem 81 podniků (bavlnářské, vlnařské, lnářské, pletařské, oděvní, koželužské, kožešnické, galanterní výrobní podniky, dále obchodní a poradenské organizace, výzkumné ústavy a školy a také výrobci textilních strojů) s celkem 55 tis. zaměstnanci. Koeficient odvětvové organizovanosti (kapacity, denzity) měl v roce 2001 hodnotu 0,005 (údaj vyjadřující poměr počtu členských podniků k celkovému počtu podniků v sektoru), resp. hodnotu 0,47 (poměr počtu zaměstnanců v členských podnicích k celkovému počtu zaměstnanců v sektoru). ATOK kolektivně vyjednává na odvětvové úrovni (uzavírá 1 KSVS s OS TOK). Na podnikové úrovni nevyjednává, poskytuje však podnikům konzultační servis pro kolektivní vyjednávání. Je členem KZPS (zprostředkovaně se tedy účastní RHSD ČR), má své zastoupení v regionálních

[45] Později se tento počet snižoval, podle odborových údajů (ČMKOS) působilo v roce 2006 u zaměstnavatelů v TOK cca 15,9 tis. členů OS TOK.

[46] Výše příspěvků závisí na velikosti podniku (počtu zaměstnanců), absolutní výše se pohybuje v širokém rozmezí, a to od 11 300 Kč pro podnik do 25 zaměstnanců až do 164 800 Kč pro podnik s více než 1 200 zaměstnanci. Dalším zdrojem financování je majetková účast na podnikání jiných právnických osob a dále pronájem majetku.

reprezentacích a v regionálních tripartitních týmech (tam, kde existují). Toto zapojení mu dává možnost konzultovat jakékoli otázky v sociální oblasti na různých úrovních.

4.1.4 Dřevozpracující průmysl

Odbory

Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR (OS DLV[47]) byl založen na mimořádném ustavujícím sjezdu v lednu 1990, současný název užívá od prosince 1991. Zřízen byl dle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. OS DLV je otevřenou, samostatnou, nezávislou, dobrovolnou organizací občanů pracujících nebo připravujících se na práci, případně ostatních, kteří o členství požádají.[48] Hlavní příjmy plynou svazu z odvedených členských příspěvků.[49] Aparát svazu tvoří 9 zaměstnanců v sídle svazu a dalších celkem 5 zaměstnanců v jednotlivých oblastech.[50] V současné době jsou v rámci svazu zřízeny celkem 4 odvětvové odborné komise, a to pro lesní průmysl, dřevařský, nábytkářský a spotřební průmysl, vodovody, kanalizace, vodní hospodářství, papírenský průmysl. V těchto sektorech je OS DLV dominantním odborovým svazem, jeho celková členská základna sestává z 25,5 tis. členů.[51] Z hlediska gendrového rozlišení bylo k 31.12.2005 členy svazu cca 1 090 mužů a 720 žen zaměstnaných v dřevoprůmyslu, pokud jde o mládež do 30 let, evidoval svaz v daném odvětví 140 členů této věkové kategorie. OS DLV uzavírá KSVS pro odvětví dřevozpracujícího, nábytkářského, spotřebního průmyslu a lesního hospodářství v ČR,[52] a to se Svazem zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu, obvykle pro období jednoho kalendářního roku. KSVS pro rok 2005 se vztahovala celkem na 49 zaměstnavatelů (s cca 6 320 zaměstnanci), u nichž působilo celkem 63 základních organizací OS DLV s téměř 2 tis. členy.V samotném odvětví dřevoprůmyslu disponuje odborový svaz 38 základními organizacemi (tj. celkem cca 1 800 odborově organizovanými členy svazu), jež uzavřelo pro rok 2005 celkem 26 PKS vztahujících se celkem na 5 470 zaměstnanců (z toho cca 1 600 odborově organizovaných, členů OS DLV). Koeficient odvětvové svazové odborové kapacity (tzv. denzity) v dřevoprůmyslu měl k 31.12.2005 hodnotu 0,04[53] (pokud bychom vzali v úvahu celý potenciál svazu, tzn. celkový počet jeho členů, dosáhl by tento koeficient hodnoty 0,57[54]). Svaz je členem ČMKOS. OS DLV informuje členy jednak na vlastní

[47] Dále uvedené informace viz Stanovy OS DLV, Zpráva o činnosti OS DLV (materiál pro jednání IV. řádného sjezdu OS DLV konaného ve dnech 18. a 19. listopadu 2005 v Praze). Viz též internetová stránka svazu http://osdlv.cmkos.cz/menu.html. Další informace a údaje byly získány v rámci interview s odbornými pracovníky ústředí svazu.

[48] Naprostá otevřenost odvětvových odborových organizací i uchazečům - zaměstnancům z jiných hospodářských odvětví je pro způsob výstavby odvětvové odborové členské základny v ČR typická.

[49] Členové, kteří pobírají mzdu, platí členský příspěvek ve výši 1 % měsíčního příjmu, osoby samostatně výdělečně činné platí 100,- Kč za měsíc, členové, kteří nemají příjem z výdělečné činnosti, tj. důchodci, resp. ženy na mateřské dovolené nebo uchazeči o zaměstnání, odvádějí 15,-, resp. 6,- Kč za měsíc. Odvod členských příspěvků na činnost OS DLV za stálé členy a osoby samostatně výdělečně činné činí 35 % z vybrané částky členských příspěvků. Pokud jde o důchodce, resp. ženy na mateřské dovolené a uchazeče o zaměstnání, odvádějí základní odborové organizace svazu 5,-, resp. 2,- Kč za člena.

[50] Uvedené údaje rychle podléhají změnám a jejich význam je jen orientační.

[51] Kromě toho OS DLV sdružuje i zaměstnance zaměstnavatelských subjektů působících v jiných odvětvích i jednotlivé občany na základě jejich přihlášky.

[52] KSVS má tedy širší působnost a přesahuje odvětvové vymezení dřevozpracujícího průmyslu. Pro rok 2006 byla tato smlouva uzavřena 25.4.2006.

[53] Údaje OS DLV, ČSÚ, výpočet VÚPSV.

[54] Dtto.

internetové stránce, jednak prostřednictvím časopisu vycházejícího v rámci časopisu Sondy vydávaného ČMKOS a doručovaného členům svazu na jejich domácí adresy.

Zaměstnavatelé

Svaz zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu (SZDP) byl založen 10.4.1991, a to podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Má celostátní působnost. Členská základna sestávala v roce 2001 ze 66 členů, z toho 56 řádných.[55] Financování svazové činnosti je založeno na členských příspěvcích.[56] V roce 2001 tvořil aparát svazu 1 zaměstnanec (tajemník). SZDP sdružuje podnikatele v odvětví dřevozpracujícího a nábytkářského průmyslu, lesního hospodářství a v odvětvích souvisejících, kteří současně vykonávají zaměstnavatelskou funkci. Členy jsou firmy různých velikostních kategorií. Řádní členové svazu (ze všech zastupovaných odvětví) zaměstnávali celkem (k 31.3.2006) cca 6 tis. zaměstnanců, přidružení přes 300 zaměstnanců. Koeficient odvětvové organizovanosti[57] (podniky) měl v dřevozpracujícím průmyslu v roce 2001 hodnotu cca 0,00003, z pohledu počtu zaměstnanců členů činila hodnota koeficientu cca 0,02. Svaz vystupuje jako sociální partner v odvětvovém sociálním dialogu a uzavírá 1 KSVS pro všechna zastupovaná odvětví. V dřevozpracujícím odvětví se KSVS pro rok 2006 týká celkem 31 firem. Svaz neuzavírá PKS, jeho členové (ve všech zastupovaných odvětvích) sjednali pro rok 2006 celkem 11 PKS. SZDP je členem Unie zaměstnavatelských svazů ČR a zprostředkovaně (prostřednictvím členství v unii) i členem KZPS.

4.1.5 Nábytkářský průmysl

Odbory

Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR (OS DLV) byl již představen v souvislosti s odvětvím dřevozpracujícího průmyslu, kde je za odbory jediným odvětvovým reprezentantem sociálního dialogu. V odvětví výroby nábytku není svaz jediným představitelem odborů na odvětvové úrovni, ze dvou odborových uskupení působících v daném odvětví je však tím větším. Disponuje zde 15 základními organizacemi (tj. celkem 1 740 odborově organizovanými členy), jež uzavřely pro rok 2005 celkem 11 PKS vztahujících se na celkem 3026 zaměstnanců (1 430 členů OS DLV). Koeficient odborové organizovanosti svazu (tzv. denzity) měl v odvětví výroby nábytku v roce 2005 hodnotu 0,03.

Česko-moravské odborové sdružení (Č-MOS) bylo ustaveno v srpnu 2000 a členy jsou odborové organizace, které vystoupily z OS DLV. Důvodem byla podle dotázaného předsedy sdružení nespokojenost s činností OS DLV zejména v oblasti podpory členských organizací. Svou roli sehrál i ekonomický aspekt, tj. výška odvodů na činnost centrály a regionálních pracovišť OS DLV. Sdružení poskytuje pracovněprávní poradenství, pomoc při kolektivním vyjednávání, odborné vzdělávání členů a funkcionářů a další služby dle požadavků základních organizací. Svoji činnost financuje sdružení z příspěvků odváděných členskými organizacemi (výše odvodů činí 10 % z prostředků vybraných od členů základních odborových organizací). Aparát sdružení tvoří jediný zaměstnanec (předseda sdružení). Členskou základnu Č-MOS v

[55] Podle sdělení zástupce SZDP činila členská základna svazu 56 řádných členů a 10 přidružených (organizace mimo území ČR, většinou ze SR).

[56] Ve výši 110 Kč na zaměstnance ročně, minimálně však 7 tis. Kč na člena).

[57] Po odečtení podnikatelských subjektů bez zaměstnanců.

obou zastupovaných odvětvích (2 300 členů[58]) tvoří zaměstnanci všech kategorií (převažují dělnické profese), ale i bývalí zaměstnanci - důchodci (cca jedna desetina z celkového počtu členů). Podíl mužů a žen mezi členy je vyrovnaný. Mladých lidí do 30 let je cca jedna čtvrtina z celkového počtu členů. Koeficient odborové organizovanosti (kapacity) sdružení v odvětví výroby nábytku měl v roce 2006 hodnotu 0,04. Sdružení uzavírá celkem 2 KSVS, jednu pro odvětví papíru a celulózy a druhou (s Asociací českých nábytkářů) pro odvětví nábytku (v odvětví nábytku však v roce 2006 nebyla KSVS uzavřena). Všech 12 členských základních organizací sdružení (v obou reprezentovaných odvětvích celkem) uzavírá PKS. Sdružení působí zcela autonomně, není členem žádné domácí ani zahraniční odborové centrály.

Zaměstnavatelé

Svaz zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu (SZDP) má těžiště své činnosti - jak naznačuje již název svazu - v dřevozpracujícím průmyslu, v jehož rámci byl také představen, působí však rovněž v příbuzném průmyslu nábytkářském. Pro obě odvětví uzavírá společnou KSVS, jež se v průmyslu nábytku týká celkem 13 členů. Koeficient organizovanosti (podniky) v odvětví výroby nábytku měl hodnotu 0,02, z pohledu počtu zaměstnanců-členů činila hodnota koeficientu 0,07.

Asociace českých nábytkářů (AČN) vznikla v roce 1995 a navazuje na tradici truhlářských společenstev, která se významně podílela na odborném růstu a společenském uznání řemesla, průmyslu a designu zejména v období mezi světovými válkami. Má celostátní působnost. Posláním a cílem asociace je podpora a zastupování společných zájmů subjektů zabývajících se vývojem, výrobou, prodejem nábytku nebo jeho komponentů a vystavováním nábytku na národní a mezinárodní úrovni. Je mj. správcem značky Česká kvalita - nábytek. Sídlem AČN je Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně. Financování organizace je založeno na členských příspěvcích stanovených v závislosti na velikosti členské firmy. Z hlediska odvětvové působnosti asociace pokrývá převážně sektor vymezený OKEČ 36.1. Vytváří v přepočtu 1,5 pracovních míst. Podle internetové stránky AČN má asociace 40 členů, a to jak velkých firem, tak i malých podniků a odborných škol. Koeficient odvětvové organizovanosti (podniky) měl v roce 2005 hodnotu cca 0,04. Na celkové nábytkářské produkci mají členové asociace asi 40% podíl. KSVS uzavírala AČN[59] s Č-MOS, pro rok 2005 se tato kolektivní smlouva vztahovala podle informace osloveného tajemníka asociace na celkem 3 členy s celkovým počtem cca 4,3 tis. zaměstnanců. Pro rok 2006 AČN KSVS uzavřít odmítla. V ČR nebyla AČN členem žádné zastřešující zaměstnavatelské centrály.

4.1.6 Chemický a farmaceutický průmysl

Odbory

Odborový svaz ECHO (OS ECHO) je jediným odborovým uskupením v odvětví chemického průmyslu, který kolektivně vyjednává na odvětvové úrovni (je také jediným odborovým partnerem pro SCHP ČR, organizaci zaměstnavatelů s obdobně výsadním postavením v odvětvovém sociálním dialogu). Podle svých stanov zveřejněných na vlastní internetové stránce sdružuje svaz organizace působící u výrobců a distributorů elektrické a tepelné energie, v chemickém a farmaceutickém průmyslu, v průmyslu zpracování ropy, gumárenském a plastikářském průmyslu a další

[58] V sektoru výroby nábytku: 1 300 členů, podle Č-MOS.

[59] PKS asociace neuzavírá.

organizace, které o členství ve svazu projeví zájem.[60] Podle stanov svazu působí základní organizace svazu zpravidla u jednoho konkrétního zaměstnavatelského subjektu. Místní organizace svazu působí na územním principu (ve městě, místě, oblasti atd.) a sdružují členy z řad zaměstnanců různých zaměstnavatelských subjektů, případně nezaměstnané. Ve svých stanovách musí místní organizace vymezit svou působnost u těch zaměstnavatelských subjektů, jejichž zaměstnanci jsou jejími členy. Svaz vznikl 1.7.2004 podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Člení se do dvou sekcí, elektroenergetické a chemické, jež jsou rozhodující organizační platformou pro otázky kolektivního vyjednávání a další specificky odvětvové problémy. Sekce jsou řízeny příslušnými místopředsedy svazu. Ve svém programovém prohlášení na léta 2004 - 2008 zdůrazňuje svaz ochotu upřednostňovat sociální dialog jako základní metodu k udržení sociálního smíru a k prosazování oprávněných zájmů členů. Zároveň se hlásí k nutnosti prosazovat princip rovného zacházení mezi muži a ženami a k odstraňování všech forem diskriminace. Proklamuje také záměr působit i nadále v rámci ČMKOS a ve spolupráci s evropským odborovým hnutím. OS ECHO vznikl v polovině roku 2004 sloučením dvou původně samostatných odborových svazů, Odborového svazu energetiků (OSE) a Odborového svazu chemie ČR (OS chemie). Oba tyto svazy byly členy ČMKOS.[61] OS chemie vložil do nového společného odborového uskupení tradici dobré spolupráce se svým odvětvovým sociálním partnerem (příkladem může být uzavření a podepsání společné „Dohody o udržitelném podnikání v chemickém průmyslu" z 11.2.1999) považovanou za jednu z priorit i nynějším OS ECHO. Pokud jde o financování činnosti svazu, zachovává OS ECHO výši příspěvků stanovenou ještě původními zakladatelskými svazy. Výše měsíčního členského příspěvku člena chemické sekce svazu činí podle stanov svazu 1 % z čistého měsíčního výdělku.[62] To se týká zaměstnanců, výši měsíčního členského příspěvku učňů, nezaměstnaných, členů pobírajících rodičovský příspěvek, vojáků a osob samostatně výdělečně činných stanovují příslušné základní nebo místní organizace samostatně. Výše odvodů základních nebo místních organizací odborovému svazu činí 30 % z vybraných členských příspěvků měsíčně (25 % na činnost svazu a 5 % na podpůrný nebo stávkový fond svazu).[63] O rozdělení pětiprocentního odvodu mezi oba fondy svazu rozhoduje konference OS ECHO v rámci schvalování rozpočtu svazu na příslušný kalendářní rok. Aparát svazu je tvořen celkem 16 zaměstnanci, z toho jsou 4 volení funkcionáři a 12 odborných pracovníků. Struktura členské základny sestává podle našeho odhadu (svaz o tom nevede evidenci) z celého spektra profesních, kvalifikačních i vzdělanostních kategorií zaměstnanců, bývalých zaměstnanců, nezaměstnaných a důchodců. Počet individuálních členů v chemické sekci svazu[64] k 31.8.2004 činil podle údajů ČMKOS v roce 2003 19 400 osob a v roce 2004 18 400 osob (jde pouze o zaměstnance, OS ECHO nevykazuje např. důchodce, kteří jsou členy základních nebo místních organizací, proto také údaje o členské základně v členění na kategorie nejsou k dispozici). Rovněž nejsou k dispozici údaje o počtu členů

[60] Je zřejmé, že z hlediska organizační výstavby převládá nad principem odvětvové působnosti zásada otevřenosti vůči zájemcům o členství z jiných odvětví - o tom svědčí i původně navrhovaný název nového svazu ze strany OS chemie, a to Odborový svaz elektroenergetiky, chemie a ostatních odvětví.

[61] Blíže o problematice vzniku OS ECHO viz A. Kroupa, Energy and chemicals unions merge, EIRO on-line.

[62] Výše měsíčního členského příspěvku člena energetické sekce činí 0,8 % z vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění. Toto odlišné řešení výše odvodu u obou sekcí zůstalo zachováno také proto, že v konečném důsledku jsou rozdíly mezi odvedenými příspěvky v jednotlivých sekcích minimální.

[63] Podle stanov OS ECHO může každá základní nebo místní organizace po schválení příslušnou členskou schůzí stanovit navýšení členského příspěvku svých členů nad rámec již uvedené jednoprocentní výše členského příspěvku. Takto získané prostředky nejsou předmětem odvodu na svaz a nakládání s nimi je pouze v kompetenci příslušné základní nebo místní odborové organizace.

[64] Celý OS ECHO měl podle údajů ČMKOS k 30.6.2004 celkem téměř 34 tis. individuálních členů a patřil k jejím nejpočetnějším členským svazům ČMKOS.

svazu pracujících v sektoru (podle našeho názoru se však tento počet bude velmi blížit výše uvedenému celkovému počtu individuálních členů chemické sekce svazu). Koeficient odvětvové odborové organizovanosti (kapacity, resp. tzv. denzity) činil pro rok 2003 cca 0,44. OS ECHO se účastní kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni, členské organizace se prostřednictvím příslušných odborových orgánů účastní vyjednávání na úrovni podniku. OS ECHO uzavřel se SCHP KSVS, a to na léta 2005-2008. Předtím vyjednával OS chemie a se stejným smluvním partnerem sjednával vždy 1 KSVS v odvětví. OS ECHO je řádným členem ČMKOS.

Regionální odborový svaz ROSa kolektivně nevyjednává. Představuje menší uskupení odborových organizací působících hlavně v chemickém průmyslu. Podle dostupných informací se nevymezuje odvětvovou orientací, naopak jednoznačně akcentuje svou regionální působnost (severní Morava). Sdružuje celkem asi 5 odborových organizací, jež v roce 2001 vystoupily z OS chemie. V roce 2002 se konal ustavující sjezd svazu v Opavě, který zvolil předsedu, předsednictvo svazu a přijal program svazu. Sdružuje především zaměstnance malých firem, zaměstnance zahraničních obchodních řetězců apod., je otevřen i pro nezaměstnané a důchodce. Pro zaměstnance firem, kde nepůsobí odbory, založil odborovou organizaci FILIP. Pro své členy vydává časopis Maják. Od dubna 2002 je členem ASO.

Zaměstnavatelé

Svaz chemického průmyslu ČR (SCHP ČR) byl založen v roce 1990 jako sdružení výrobních, obchodních, projekčních, výzkumných a konzultačních organizací, které mají vztah k chemickému, farmaceutickému a petrochemickému průmyslu a k průmyslu zpracování plastických hmot a pryže. Činnost svazu je zaměřena především na čtyři okruhy činností: lobování (velmi aktivní ovlivňování legislativy včetně připomínkování, resp. i spoluautorství zákonných předloh), budování image chemického průmyslu u veřejnosti, zastupování členských společností při řešení zaměstnaneckých, sociálních a mzdových otázek a otázek bezpečnosti práce, při kolektivním vyjednávání na úrovni odvětví a při jednání s orgány státní správy a nově pomoc členům při zprostředkování zdrojů finančních prostředků evropských fondů. V rámci SCHP ČR působí řada odborných komisí a výborů včetně tzv. personální rady složené z odborníků - personalistů především velkých chemických firem, která se věnuje sociálnímu dialogu a zajišťuje kolektivní vyjednávání s partnerem svazu - OS ECHO. Svaz má podle sdělení dotázaného zástupce mezi evropskými svazy v chemickém průmyslu jedny z nejnižších členských příspěvků.[65] Příspěvky tvoří necelé 2/3 příjmů svazu (podle některých názorů by však bylo třeba tento podíl do budoucna zvýšit), dalším zdrojem financování jsou příjmy z řešení grantových úkolů. Zdrojem příjmů jsou také fakturované služby členům (např. za školení apod.). V aparátu svazu pracují (2005) 4 zaměstnanci včetně ředitele. Původně bylo personální obsazení profesního aparátu vyšší, během let ale docházelo tak, jako u většiny zaměstnavatelských svazů, k jeho redukci (svaz nemá např. specialisty na kolektivní vyjednávání apod. ve svém aparátu, proto využívá systematicky odborné týmy ze zaměstnanců-členů svazu, viz již zmíněnou „personální radu"). Členy svazu je většina velkých chemických firem působících v ČR, ale i podniky střední a malé (bližší údaje o struktuře členské základny nejsou k dispozici). Kvantitativní aspekty reprezentativnosti: k 31.12.2004 měl svaz 74 individuálních členů a 3 kolektivní členy, se započtením členské základny kolektivních členů svazu bylo členy SCHP ČR celkem 114 subjektů zahrnujících

[65] Příspěvky pro rok 2005 byly stanoveny na základě dosažených tržeb, a to ve výši 43 Kč na každý 1 milion Kč tržeb u výrobních firem, u obchodních firem 21 Kč na 1 milion Kč tržeb, minimálně však 20 tis. Kč ročně.

nadnárodní, velké a střední podniky atd. Členové zaměstnávají přibližně 60 % z celkového počtu zaměstnanců v sektoru (podle webových stránek SCHP ČR). Koeficient odvětvové organizovanosti (podniky) činil v roce 2005 cca 0,13 (koeficient odvozený z počtu zaměstnanců neuvádíme pro nedostatek údajů). SCHP ČR se účastní jednání na úrovni národní tripartity jednak prostřednictvím SP ČR, jednak formou osobní účasti prezidenta svazu. SCHP ČR uzavírá, a to nepřetržitě od počátku 90. let, vždy jednu KSVS v odvětví. Údaj o počtu PKS uzavřených členskými organizacemi svazu není k dispozici. Domníváme se však, že tento počet se blíží počtu PKS sjednávaných členskými odborovými organizacemi OS ECHO (viz výše).

4.1.7 Elektrotechnický průmysl

Odbory

Odborový svaz KOVO (OS KOVO)[66] patří mezi vůbec největší občanská sdružení s individuálním členstvím v ČR.[67] K 30.6.2002 sdružoval svaz ve svých základních organizacích přes 250 tis. členů.[68] Zastupuje především zájmy zaměstnanců v dělnických profesích, ale i administrativních a odborných zaměstnanců včetně nižšího managementu, a to ve všech odvětvích a oborech kovoprůmyslu, tzn. mj. i v elektroprůmyslu, kde byl jediným partnerem odvětvové organizace zaměstnavatelů EIA. Svaz poskytuje základním organizacím i jejich členům bezplatnou právní pomoc v pracovněprávních sporech, právní pomoc v majetkoprávních sporech týkajících se majetku základních organizací, metodickou i praktickou pomoc při kolektivním vyjednávání, odborové vzdělávání funkcionářů i členů, metodickou i praktickou pomoc při řešení konkrétních potřeb základních organizací i členů v oblasti zaměstnanosti, sociální problematiky, mezd, BOZP ad. Vydává odborné a metodické publikace dotýkající se odborové problematiky a poskytuje aktuální informace prostřednictvím týdeníku Kovák a svazové internetové stránky. Základní členské organizace svazu jsou tvořeny minimálně 5 členy a mají právní subjektivitu, podle typu se rozlišují na organizace působící u jednoho zaměstnavatele nebo u více zaměstnavatelů, příp. pracující na územním principu. Důležitou organizační platformou svazu z pohledu přípravy kolektivního vyjednávání na úrovni odvětví a tvorby KSVS jsou odvětvové sekce, kterých při OS KOVO působí celkem šest - mj. i sekce pracovníků elektrotechnického průmyslu. Pokud jde o sekci elektro, sdružovala v roce 2001 celkem 29 základních organizací působících v 57 elektrotechnických podnicích zaměstnávajících úhrnem přes 15 tis. zaměstnanců. Koeficient odborové organizovanosti (kapacity, denzity) v odvětví elektrotechnického průmyslu měl v roce 2001 hodnotu cca 0,08. Pro zabezpečení zejména některých administrativních a odborných činností disponuje OS KOVO vlastním poměrně rozsáhlým profesním aparátem, odborná profesní složka svazu je dislokována jak v sídle centrály, tak v krajích. Jde jednak o odborné útvary na ústředí svazu a regionální metodická pracoviště, jejichž činnost se v řadě případů bezprostředně promítá do kolektivního vyjednávání na podnicích i na úrovni odvětví.

[66] Následující informace a údaje jsou čerpány z materiálů a dokumentů OS KOVO a ČMKOS (některé materiály jsou k dispozici na internetové adrese www.oskovo.cz).

[67] OS KOVO odvíjí kontinuitu své novodobé historie již do začátku 90. let, případně od sjezdu v květnu 1991. Jako ustavující bývá uváděn formálně až sjezd OS KOVO ve dnech 2. a 3. 4.1993.

[68] Zdroj: ČMKOS (Přehled počtu členů odborových svazů v krajích k 30.6.2002). Vývoj členské základny OS KOVO se obdobně jako v zásadě u všech odborových centrál vyznačuje dlouhodobě postupným úbytkem členů. Podle staršího přehledu (k 30.6.2001) činil navíc podíl důchodců ve struktuře členské základny svazu více než 31 % (tj. cca 85 tis. osob).

OS KOVO uzavírá pravidelně v různých kovoodvětvích celkem 4 až 6 KSVS,[69] z toho 1 KSVS v odvětví elektrotechnického průmyslu. Svaz je členem ČMKOS.

Zaměstnavatelé

Českomoravská elektrotechnická asociace (EIA) vznikla v roce 1992.[70] Členskými organizacemi EIA jsou vedle výrobních firem rovněž tři zkušební domy poskytující služby a poradenství v oblasti elektrotechniky, telekomunikací a strojírenství i zahraničním klientům a rovněž Fakulta elektrotechnická ČVUT v Praze. Důležitá je spolupráce s agenturami CzechTrade a Czechinvest. Asociace vydává měsíční EIA-bulletin a ročně dvojjazyčný členský katalog. Provozuje internetovou stránku, disponuje vlastním logem a je vlastníkem ochranné známky. Kolektivně vyjednává a za ty své členské organizace, které k tomu dají souhlas, uzavírá se svým odborovým partnerem (OS KOVO) KSVS, zpracovává stanoviska a připomínky k návrhům zákonů, vyhlášek, nařízení vlády, resortních materiálů atd. a předkládá své vlastní legislativní podněty a návrhy, podporuje činnost svých členů prostřednictvím široké nabídky informací, je v úzkém kontaktu s vysokými školami, projednává požadavky na absolventy škol, působí aktivně v normotvorné činnosti, zkušebnictví, akreditaci a certifikaci, organizuje přípravu výzkumných a vývojových projektů v rámci elektrotechnického odvětví, realizuje účast na zahraničních veletrzích atd. Podle stanov má asociace právo poskytovat další služby za smluvní ceny, a to i nečlenským subjektům.[71] Může také zakládat firmy s vlastní majetkovou účastí a vlastnit cenné papíry. V roce 2001 sdružovala EIA celkem 83 členů - právnických i fyzických osob se sídlem v ČR, přičemž zdaleka nešlo jen o firmy s OKEČ příslušející elektrotechnickému odvětví,[72] i když podniky s těmito převažujícími činnostmi tvoří většinu členské základny. Kromě firem s renomovanými zahraničními vlastníky a velkých tradičních zaměstnavatelů nacházíme mezi členy i subjekty s mizivým počtem zaměstnanců. EIA je členem SP ČR.

[69] O tom, že rok od roku dochází k poklesu parametrů kolektivního vyjednávání, svědčí i následující relace: oproti roku 2001, kdy se všechny KSVS uzavřené OS KOVO vztahovaly podle odborových údajů celkem na téměř 60 tis. zaměstnanců, pokrývaly v roce 2006 již pouze cca 26 tis. zaměstnanců, tj. ve srovnání s rokem 2001 méně než 60 %. Klesající trend většiny kvantitativních parametrů je ale vlastní celé oblasti kolektivního vyjednávání v ČR

[70] Formací, která po roce 1989 navázala na bohaté tradice sdružování elektrotechnických firem (datující se již od konce 19. a zač. 20. st., kdy vznikl Spolek českých elektrotechniků po roce 1918 přeměněný v Elektrotechnický svaz), byla zprvu elektrotechnická sekce SP ČR. Na jejím základě založily firmy působící v elektrotechnickém průmyslu v lednu 1992 ekonomicky i právně samostatnou organizaci EIA.

[71] Tyto služby poskytuje asociace členským i nečlenským organizacím, státním institucím, zahraničním subjektům apod. za smluvní ceny na základě samostatné smlouvy. EIA je ovšem neziskovou organizací, její hospodaření se řídí obecně závaznými předpisy pro neziskové organizace. V souladu se statutem tvořily příjmy asociace zejména roční členské příspěvky stanovené pro daný rok valnou hromadou. Např. pro rok 2004 byly úhrady stanoveny dle počtu zaměstnanců členské firmy sazbou 35 tis. Kč ročně u subjektu do 10 zaměstnanců, 80 tis. Kč od 100 do 200 zaměstnanců, 135 tis. Kč od 1 000 do 1 500 zaměstnanců a nakonec nejvyšší sazbou 200 tis. Kč ročně u podniků nad 4 000 zaměstnanců. Součástí příjmů EIA jsou dále také úhrady nákladů za činnosti a služby, které asociace poskytuje členům v souladu se svým posláním a jejichž výši obdobně jako u členských příspěvků rovněž určuje valná hromada (fakturace a platby probíhají na základě smlouvy uzavřené mezi členem a asociací).

[72] Statut asociace výslovně stanoví, že členství v EIA nijak neomezuje člena při jeho působení v jiných odvětvových nebo profesních sdruženích apod.

4.1.8 Automobilový průmysl

Odbory

Odborový svaz KOVO (OS KOVO) byl již představen výše, a to v souvislosti s elektrotechnickým průmyslem. Také v automobilovém průmyslu působí jedna z již zmíněných šesti sekcí svazu, jíž se však už řadu let nedaří uzavřít KSVS, a to přesto, že se o to důrazně snaží. KSVS nebyla uzavřena ani v roce 2007.[73] Namísto toho byla ale mezi sociálními partnery v automobilovém průmyslu uzavřena dohoda o spolupráci (viz níže), jež ovšem kolektivní smlouvu nahradit nemůže.

Zaměstnavatelé

Sdružení automobilového průmyslu (Sdružení AP) je založeno jako zájmové sdružení právnických osob dle par. 20f zákona č. 509/1991 Sb.,občanský zákoník, není tedy zaměstnavatelským svazem. Vzniklo podpisem Smlouvy o sdružení organizací automobilového průmyslu celkem 17 organizacemi dne 27.6.1989, a to jako organizace bez právní subjektivity (v té době sdružení působilo v rámci Ústavu pro výzkum motorových vozidel). Právní subjektivitu získalo zápisem u Obvodního úřadu pro Prahu 1. Zástupci sdružení stáli u zrodu SP ČR. V současné době je do činnosti Sdružení AP zapojeno více než 150 subjektů (134 výrobních firem a 19 dalších společností a organizací) z ČR, jež zaměstnávají téměř 120 tis. osob. Kolektivním členem je Združenie automobilového priemyslu Slovenské republiky. Sdružení AP je dobrovolné účelové uskupení, resp. zájmové sdružení právnických osob působících v oblastech výroby, výzkumu a vývoje motorových a přípojných vozidel, jejich dílů, agregátů a příslušenství, v oboru projekce a výroby zařízení zejména pro automobilovou a motocyklovou výrobu a dále z oblasti obchodu a oprav vozidel a příslušenství. Je jedinou národní asociací působící v automobilovém průmyslu. Vrcholovými orgány sdružení jsou rada ředitelů a představenstvo Sdružení AP. Jako výkonný orgán působí sekretariát. Sdružení je členem SP ČR. Kolektivně nevyjednává (údaje o reprezentativnosti neuvádíme) a neuzavírá KSVS (v automobilovém průmyslu nejsou KSVS sjednávány).

4.1.9 Výroba a rozvod elektrické energie a tepla

Odbory

V rámci **OS ECHO** působí od 1.7.2004 (v energetické sekci) bývalý samostatný **Odborový svaz energetiků** (OSE), původně největší odborové uskupení v energetice. Svou oborovou působností svaz pokrýval elektroenergetiku, teplárenství a energetické strojírenství. Členem se mohl stát každý, kdo dosáhl věku 15 let, souhlasil se stanovami OSE a s jeho programovým prohlášením a o členství projevil zájem podáním přihlášky. Společně s OS KOVO vydával OSE časopis Energetik-Kovák a disponoval

[73] Důraz na vyjednávání je dominantní, nicméně strategie svazu má vedle kvalitativní i další dimenzi, a to početnost členské základny a využití nátlakových prostředků. V rozhovoru pro týdeník Kovák (č. 25/2005) bezprostředně po svém zvolení nový předseda uvedl: „Právě se projednává nový zákoník práce. Věřím tomu, že bude přijat v takové podobě, která odpovídá našim představám, ale pokud bychom měli signály, že to spěje špatným směrem, tak jsme připraveni udělat patřičné kroky včetně výzvy k demonstracím." Připomenout lze rovněž podporu svazu poskytnutou (2007) stávkujícím zaměstnancům a.s. Škoda Auto, stejně jako podporu výstražné stávce v tomtéž podniku o dva roky dříve (obě stávkové akce v mladoboleslavské Škodovce skončily, jak známo, z pohledu odborů úspěšně).

samostatnou internetovou stránkou, vydával metodické materiály a náborové letáky. V oblasti kolektivního vyjednávání prosazovali odboráři z OSE rozšiřování závaznosti KSVS na co největší okruh zaměstnavatelů a zaměstnanců energetiky nebo organizací velmi úzce s energetikou spojených (obdobně i OS chemie - partner OSE pro integraci - institutu extenze KSVS také dosti často využíval). OSE vznikl na ustavujícím sjezdu v prosinci 1992 konaném na Slovensku v Žilině.[74] Pokud jde o kvantitativní aspekty reprezentativnosti, energetická sekce ECHO disponovala ke konci roku 2003 celkem 150 základními organizacemi na podnicích, členskou základnu tvořilo 15 640 osob, z toho cca 3 600 žen, cca 600 mladých členů do 30 let a cca 6 tis. důchodců. Od roku 1993 došlo k více než 50% úbytku členů. V roce 2003 činila hodnota koeficientu odborové organizovanosti v rámci OSE (kapacity resp. denzity svazu) 0, 42. KSVS sjednával OSE (s ČSZE) prakticky od počátku 90. let, takže uzavřené smlouvy na sebe po celé toto období nepřetržitě navazovaly. KSVS se vztahují na všechny členy svazu zaměstnavatelů, neboť organizace zaměstnavatelů má zmocnění jednat za všechny členské subjekty. Podle odborových údajů se KSVS uzavřená OSE v roce 2003 vztahovala na 135 odborových organizací, 40 zaměstnavatelů a pokrývala 23,5 tis. zaměstnanců, z toho 15 tis. odborově organizovaných.

Český odborový svaz severozápadních energetiků (ČOSSE) oborově pokrývá oblast elektroenergetiky, energetického strojírenství (opravy a údržby elektrárenského strojního zařízení), závodové kolejové dopravy apod. Sídlo má svaz na elektrárně Tušimice II, Kadaň. Svaz nedisponuje metodickými pracovišti ani vlastní internetovou adresou, nevydává vlastní časopis. Pro komunikaci s členskými organizacemi využívá internetové stránky zaměstnavatele (ČEZ). Pracovněprávní poradenství poskytuje členům svazu prostřednictvím právní služby ASO, jejímž je svaz členem.[75] ČOSSE neuspěl s návrhem na členství v ČMKOS[76] a působil proto až do založení ASO v červenci 1995 (jejímž se stal svaz jedním ze zakládajících členů) autonomně. Proces delimitace majetku FOSE mezi nástupnickými odborovými svazy (tzn. v tomto případě zejména mezi OSE a ČOSSE) však pokračoval a byl završen (podle sdělení zástupce ČOSSE s přispěním ASO) až v roce 1997. ČOSSE nedisponuje vlastním aparátem a nenese tedy mzdové náklady, neboť zvolení funkcionáři jsou zaměstnanci příslušných členských odborových organizací. Hradí pouze náklady na materiální vybavení činnosti svazu a na činnost svazového inspektora bezpečnosti práce. Příjmy svazu jsou tvořeny odvody ve výši cca 15 % z prostředků sdružených odborových organizací (podle dotázaného funkcionáře svazu však po uzavření roční bilance dochází obvykle k vracení

[74] Původně měl OSE federální působnost a byl ustaven hned po listopadu 1989. Prvním impulzem bylo setkání celostátního sdružení stávkových výborů v lednu 1990 v Brně, v únoru se konal v Brně ustavující sjezd Federálního odborového svazu energetiků (FOSE). Tato etapa skončila v prosinci 1992, kdy na mimořádném sjezdu v Žilině ukončil FOSE vzhledem k zániku ČSFR a vzniku dvou nových samostatných států svou činnost a jeho právními nástupci se staly odborové svazy založené na území bývalé federace.

[75] Ještě před vznikem samostatného svazu existovala v rámci původního Federálního odborového svazu energetiků (FOSE) společná organizační odborová platforma reflektující specifické podmínky odborové práce v oblasti energetiky v regionu - tzv. Koordinační výbor pro 4 základní organizace působící na tepelných elektrárnách, samostatně evidovaný na Ministerstvu vnitra ČR. Podle sdělení dotázaného zástupce svazu nedostávali členové zmíněných odborových organizací ze strany FOSE (FOSE vznikl v roce 1990 a působil do konce roku 1992) potřebný odborový servis, přestože byly ve prospěch svazu odváděny poměrně značné prostředky (33 % z vybraných příspěvků členů). V prosinci 1992 na mimořádném sjezdu v Žilině ukončil FOSE vzhledem k zániku Československa svou činnost. Protože nově vzniklý OSE neakceptoval některé představy a požadavky zástupců odborů ze severozápadních Čech (mj. na zastoupení v obsazovaných vrcholových funkcích OSE, zejména ve funkci předsedy nebo člena předsednictva), byla ještě na tomto sjezdu v Žilině založena na původním organizačním půdorysu Koordinačního výboru a nově přistoupivších odborových organizací (např. Pražské energetiky - PRE, Středočeské energetiky - SČE apod.) nová odborová centrála - ČOSSE. Všechny členské odborové organizace ČOSSE získaly právní subjektivitu ještě před vstupem do společného svazu.

[76] Podle dotázaného funkcionáře ČOSSE.

nevyčerpaných příspěvků zpět členům ČOSSE). Pokud jde o kvantitativní aspekty reprezentativnosti - svaz sdružuje 10 odborových organizací. Průměrná odborová organizovanost na podnicích, kde působí členské odborové organizace, je více než dvoutřetinová. Členskou základnu (která sestává pouze z tzv. aktivních členů, tj. nezahrnuje důchodce) tvoří cca 3 400 odborářů.[77] Od roku 2000 členská základna početně oslabila, avšak se završením probíhajících organizačních změn od roku 2002 zůstávala stabilní, spíše docházelo k návratu některých dříve vystoupivších individuálních členů. Podle odhadu dotázaného svazového funkcionáře sestává profesní struktura členské základny z cca 50 % dělníků, 25 % pracovníků v administrativě a 25 % v technických profesích. Většinu členů (80 %) tvoří muži, mladých lidí do 30 let je mezi členy asi 15 %. Koeficient odborové organizovanosti (kapacity, resp. denzity) měl v roce 2003 hodnotu 0,09. Svaz maximálně šetří prostředky v personální oblasti - ve funkcích (uvolněného) předsedy a (uvolněného) místopředsedy se postupně střídají předsedové a místopředsedové všech členských organizací.[78] ČOSSE spolupracuje jednak se zaměstnavatelským svazem (ČSZE), a to nejen v rámci kolektivního vyjednávání, ale i v oblasti bezpečnosti práce, učňovského školství apod. a tuto spolupráci hodnotil ČOSSE jako dobrou. Kooperuje rovněž s ostatními odborovými svazy v odvětví, zejména však s OSZJE, s nímž společně představuje smluvního partnera pro ČSZE při uzavírání KSVS (tím také docházelo k útlumu kontaktů s OSE, který do svého sloučení s OS chemie jednal o uzavření KSVS samostatně). KSVS uzavíraná ČOSSE v součinnosti s OSZJE se v roce 2003 vztahovala na 4 zaměstnavatele (ČEZ, Pražská energetika, Severočeská energetika, Energetické opravny) a na 10 členských odborových organizací. Celkem se KSVS vztahovala na cca 4 000 zaměstnanců pracujících u zaměstnavatelů, u nichž působí členské odborové organizace ČOSSE a na cca 1 200 zaměstnanců pracujících na JE Dukovany (kde působí OSZJE), tj. pokrývá úhrnem cca 5 200 osob.[79] Členové svazu uzavírají obvykle celkem 6 PKS, jež se vztahují na cca 5 000 osob. Svaz je jedním ze zakládajících členů ASO.

Odborový svaz zaměstnanců jaderné energetiky (OSZJE) má sídlo v objektu Jaderné elektrárny Dukovany. Svaz profesně pokrývá obor jaderné energetiky (sestává ze specifických profesí jaderné energetiky, energetického strojírenství a elektrooborů).[80] OSZJE provozuje stručnou internetovou stránku, vlastní periodikum nevydává, nedisponuje metodickými pracovišti a nemá bezprostřední kontakty s resortními ministerstvy. Původně byly obě největší základní odborové organizace působící v JE Dukovany členy OSE. Jde o Odborovou organizaci směnných pracovníků (OOSP), která získala právní subjektivitu v roce 1996 a ihned poté přestoupila do ČOSSE, a odborovou organizaci zaměstnanců elektrárny Dukovany (OOZEDU), která právní subjektivitu získala v roce 1999. Obě základní organizace založily od 1. ledna 2000 společný svaz OSZJE (tzn., že OOSP předtím vystoupila z ČOSSE a OOZEDU vystoupila z OSE).[81] Tento nově založený odborový svaz se vzápětí stal jedním ze

[77] Všechny uvedené údaje z téhož zdroje - odhad funkcionáře ČOSSE.

[78] Zaměstnanci v atomové elektrárně pracují na směny, členové odborových organizací v každé směně jsou reprezentováni ve výboru organizace odborových svazů (podle dotázaného zástupce).

[79] Všechny uvedené údaje byly poskytnuty ČOSSE a OSZJE a jsou kvalifikovanými odhady dotázaných zástupců svazů.

[80] V JE Dukovany pracuje cca 1 200 zaměstnanců, z toho je cca 45 % členy odborových organizací tvořících OSZJE. V JE Temelín je evidováno cca 600 odborově organizovaných zaměstnanců, jejichž odborová organizace však zůstala členem OSE. Proto OSZJE až na občasné styky nemá s touto odborovou organizací soustavnou těsnější kooperaci.

[81] Pokud jde o důvod vystoupení z OSE, tato centrála podle mínění dotázaného funkcionáře OSZJE neposkytovala takový servis, jaký odborově organizovaní zaměstnanci v Dukovanech potřebovali a požadovali. Přitom bylo ve prospěch OSE odváděno 35 % vlastních prostředků. OSE také nemohlo do té míry znát specifickou problematiku sociálního dialogu v jaderných elektrárnách a nedokázalo tato specifika uplatnit příslušným způsobem při kolektivním vyjednávání. Podstatným faktorem rovněž bylo postupné snižování

zakládajících členů zastřešující odborové centrály ASO, jež zastupuje jeho zájmy v RHSD ČR. Pokud jde o náklady na činnost OSZJE, jsou minimální, neboť svaz nemá vlastní zaměstnance a není tedy zatížen mzdovými náklady (mzdy předsedů OOSP a OOZEDU, kteří se ve funkci předsedy OSZJE pravidelně střídají, jsou hrazeny z cca 25 % z příspěvků členů odborových organizací a ze 75 % z prostředků zaměstnavatele, mzdy sekretářek těchto představitelů svazu jsou ze 40 % hrazeny z prostředků zaměstnavatele, ze 60 % z příspěvků členů). Kvantitativní aspekty reprezentativnosti: svaz tvořily v roce 2003 celkem 4 odborové organizace (tzn. vedle dvou největších již zmíněných s celkovým počtem cca 700 individuálních členů byly jeho členy rovněž další dvě organizace, jejichž členové pracují většinou v servisních firmách, dceřiných společnostech a.s. ČEZ působících na jaderné elektrárně) s úhrnnou členskou základnou cca 750 osob. Koeficient odvětvové odborové organizovanosti (kapacity, resp. denzity) měl v roce 2003 hodnotu 0,02. Složení členské základny odpovídá v zásadě struktuře zaměstnanců jaderné elektrárny: převládají techničtí a technicko-administrativní pracovníci se středoškolským (přes 60 %) a vysokoškolským vzděláním (35 %), menší podíl personálu obsluhy elektrárny tvoří zaměstnanci v dělnických profesích. Věková struktura členů je značně nepříznivá, odborářů do 30 let je málo, přispívá k tomu do určité míry i sociální zaměření svazové politiky, které v případě propouštění chrání spíše zaměstnance vyšších věkových kategorií. Pokud jde o odbory, má svaz těsnější spolupráci s ČOSSE, s nímž společně představuje odborového smluvního partnera sjednávané KSVS. OSZJE se podílí na sjednání KSVS, na podnikové úrovni se obě stěžejní členské odborové organizace svazu podílejí na uzavírání PKS v a.s. ČEZ.

Zaměstnavatelé

Český svaz zaměstnavatelů v energetice (ČSZE) vznikl v roce 1991 a nyní má téměř 40 členů s přibližně 22 tis. zaměstnanci. Sdružuje členy v oblasti výroby, přenosu a distribuce elektřiny, výroby a rozvodu tepla, obchodu s elektřinou a teplem, energetickém výzkumu, odborném vzdělávání, montážní a strojírenské činnosti (tzn. včetně projektových organizací, servisních organizací, školství). Strategickým úkolem ČSZE dle vlastní internetové stránky je být silnou zaměstnavatelskou organizací, vést sociální dialog s příslušnými odborovými svazy, usilovat o zachování sociálního smíru a projednávat a uzavírat KSVS. Mezi hlavní činnosti náleží zastupovat zájmy svých členů v mezinárodních zaměstnavatelských a profesních organizacích, podílet se na harmonizaci právních a dalších norem pro energetická odvětví s normami EU a zajišťovat jejich aplikaci v energetickém hospodářství ČR, podílet se na přípravě materiálů pro jednání RHSD ČR za oblast elektroenergetiky a teplárenství, podporovat rozvoj a odbornou úroveň energetického školství z hlediska potřeb energetických odvětví a vytvářet podmínky pro uplatnění absolventů jak v energetických společnostech ČR, tak i EU (zapojení do mezinárodních vzdělávacích programů). Od prosince 2003 je řídicím centrem a koordinátorem mezinárodního pilotního projektu Leonardo da Vinci „Evropská certifikace odborného vzdělávání v oboru výroby a rozvodu elektřiny". Svaz je vydavatelem měsíčníku Energetika - odborného časopisu pro elektrárenství, teplárenství a užití energie, vychází nepřetržitě od roku 1951. Vydává pravidelně ročenku energetických společností a jako příspěvek k přípravě na vstup do EU zpracoval a byl spoluvydavatelem čtyřjazyčného energetického slovníku, jehož knižní i elektronická verze jsou v prodeji od roku 2000. ČSZE spolupracuje se zaměstnavatelskými svazy

výše finančního příspěvku ze strany zaměstnavatele (České energetické závody, a.s. - ČEZ), takže prostředky zbývající po odvodu příspěvku OSE by už nestačily na úhradu výkonu funkce uvolněného předsedy základní organizace, což bylo v podmínkách odborů působících v JE Dukovany považováno za standardní součást odborového života.

v Německu, Polsku, Rakousku a na Slovensku, zejména v oblasti vzdělávání a bezpečnosti práce.[82] Konkrétní činnost ČSZE je v současné době zaměřena mj. na tvorbu a aplikaci energetické politiky, legislativu týkající se elektroenergetiky a teplárenství, podporu rozvoje obnovitelných a druhotných zdrojů energie a energeticky úsporných technologií šetrných k životnímu prostředí, sociální problematiku, bezpečnost práce a technickou normalizaci (svaz disponuje vlastní laboratoří bezpečnosti práce, která provádí rozbory funkčnosti systému bezpečnosti práce hospodářských organizací z technického hlediska, zpracovává souhrnné připomínky k legislativním a technickým normám z oblasti bezpečnosti práce apod.), organizování odborných seminářů k aktuálním problémům energetického hospodářství ČR i EU, zajišťování informovanosti veřejnosti a jejího porozumění pro potřeby energetických odvětví. Svaz je gesčním místem pro výuku oborů silnoproudé elektrotechniky na odborných středních a učňovských školách. Působí v celostátních komisích zabývajících se problematikou odborné náplně výuky, vydává osvědčení (certifikáty) odborné způsobilosti k výuce speciálních činností z oboru elektroenergetiky. Příjmy svazu tvoří příspěvky řádných členů[83] a tržby za poskytované služby i nečlenům.[84] Svaz zaměstnává cca 10 zaměstnanců (včetně pracovníků laboratoře BOZP a redakce časopisu). Volení funkcionáři nejsou placeni svazem (jsou zaměstnanci členů svazu). Členskou základnu tvoří ČEZ, distribuční společnosti, subjekty provozující přenosovou soustavu, teplárny aj. podniky. Rozhodující podíl v sektoru vlastní stát. Koeficient odvětvové organizovanosti, resp. kapacity (podniky) měl v roce 2003 hodnotu cca 0,08, z pohledu počtu zaměstnanců-členů měl hodnotu cca 0,06. Svaz s odbory spolupracuje (vedle kolektivního vyjednávání) v oblasti BOZP, v učňovském školství, při organizaci společných sportovních akcí ap. Pro otázky kolektivního vyjednávání působí od roku 1993 svazová Komise pro kolektivní vyjednávání. Kolektivní vyjednávání vede svaz se třemi odborovými svazy v odvětví a uzavírá se svými partnery celkem 2 KSVS (na 2, resp. na 1 rok) nebo dodatky k těmto smlouvám. Na podnikové úrovni uzavírají členové svazu cca 15 PKS (dle odhadu zástupce svazu) a tento počet se od roku 2000 významně nemění. Svaz je kolektivním členem SP ČR.

4.1.10 Stavebnictví

Odbory

Odborový svaz Stavba ČR (OS Stavba), který byl již zmíněn v souvislosti se svou činností v těžebním průmyslu, je evidován podle zákona č. 83/1990 Sb., o

[82] Svaz spolupracuje mj. s úrazovou pojišťovnou pro elektrotechniku a jemnou mechaniku (BGFE), sídlící v Kolíně nad Rýnem, s partnerskými zaměstnavatelskými svazy v uhelném hornictví a plynárenství. V oblasti odborného školství spolupracuje s ČVUT - FEL v Praze, Západočeskou univerzitou v Plzni, Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích, v zahraničí se Vzdělávacím centrem Hilversum (Holandsko) a F + U Erfurt (Německo). Je členem Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů v ČR. Bezprostřední kontakty rozvíjí svaz s MPSV (např. bezpečnost práce), s MPO ČR (při formulaci státní energetické koncepce), ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR (v oblasti středního odborného školství) a s ministerstvem zdravotnictví ČR.

[83] Výše členského příspěvku se řídí počtem zaměstnanců člena svazu k poslednímu dni kal. roku předcházejícího konání valné hromady a je odstupňována prostřednictvím velikostních pásem dle počtu zaměstnanců v organizaci, např. v pásmu od 100 do 200 zaměstnanců činí příspěvek 15 tis. Kč.

[84] Služby mimořádně finančně náročné nebo poskytované nad rámec daný stanovami, usnesením valné hromady nebo představenstva poskytuje svaz členům i nečlenům na základě individuálních smluv za smluvní ceny.

sdružování občanů. Pod tímto názvem působí svaz od roku 1991.[85] Má celostátní působnost. Svou činnost financuje jednak z členských příspěvků,[86] jednak z výnosů z majetku. Základní organizace odborového svazu působí na podnicích zařazených svojí činností převážně do odvětví stavebnictví a do odvětví výroby stavebních hmot (lze je však nalézt rovněž v odvětví těžby nerostných surovin - viz výše). Kvantitativní aspekty reprezentativ-nosti: svaz měl k 30.6.2003 podle odborových údajů cca 30,5 tis. členů, z toho cca 7,6 tis. důchodců. Ženy tvořily v členské základně necelých 20 %, mladí lidé do 30 let necelých 8 %. Koeficient odvětvové odborové organizovanosti ve stavebnictví a výrobě stavebních hmot měl v roce 2005 hodnotu 0,1. OS Stavba umožňuje členům sdružovat se i na územním principu. V pol. roku 2005 bylo v aparátu svazu zaměstnáno celkem 26 osob[87] včetně dvou volených funkcionářů (předseda a místopředseda). V téže době registroval svaz cca 16 tis. členů (kromě důchodců). Na odvětvové úrovni jedná svaz se SPS ČR[88] a uzavírá 1 KSVS (pro období roku 2006 svaz uzavřel dodatek ke KSVS sjednané v sektoru stavebnictví na léta 2005 - 2007), kolektivnímu vyjednávání na podnicích poskytuje podporu a v určitých případech může k jednání vyslat i vlastního zástupce (experta). V roce 2006 bylo členskými odborovými organizacemi svazu uzavřeno celkem cca 170 PKS, v roce 2005 bylo v působnosti svazu uzavřeno celkem 165 PKS. Svaz vydává časopis Stavebník s dvouměsíční periodicitou a svazový zpravodaj s půlroční periodicitou. Obě periodika vycházejí v papírové podobě a zároveň jsou dostupná na internetové stránce svazu. Svaz se účastní jednání zástupců státních orgánů, zaměstnavatelů a odborů v rámci pracovních skupin resortních ministerstev (Ministerstvo průmyslu a obchodu, MPO a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, MPSV). Předseda OS Stavba je členem delegace ČMKOS (jejímž je OS Stavba členem) v RHSD ČR a z tohoto titulu se účastní při jednání národní tripartity.

OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy (OS DOSIA) má sice těžiště své činnosti v odvětví silniční dopravy (viz níže), působí však rovněž v sektoru stavebnictví. Je evidován podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů a má celostátní působnost. Členské odborové organizace v dopravě, na něž se vztahuje KSVS uzavřená se SPS, působí u zaměstnavatelů - členů Sdružení pro výstavbu silnic Praha (kolektivní člen SPS). V období 1992 - 2000 uzavíraly se SPS kolektivní smlouvu OS DOSIA společně s OS Stavba. Od roku 2001 oba odborové svazy jednaly se SPS samostatně a uzavíraly s ním každý zvlášť KSVS (celkem byly v odvětví stavebnictví sjednávány dvě KSVS). Ve skutečnosti však šlo o obsahově velmi podobné dokumenty s téměř totožným nastavením obsažených závazků a ujednání. V lednu 2006 podepsaly dodatek ke KSVS oba odborové svazy společně. Základním zdrojem finančního zabezpečení odborové činnosti jsou příspěvky členů (1 % z čistého měsíčního příjmu). OS DOSIA zaměstnával v roce 2003 celkem 7 zaměstnanců, ve svazu dále pracují 2 volení funkcionáři - předseda a místopředseda OS DOSIA. Kvantitativní prvky reprezentativnosti: celkový počet členů odborových organizací působících u celkem 24 zaměstnavatelů - členů Sdružení pro výstavbu silnic

[85] V roce 1991 došlo ke změně názvu z původního Odborového svazu pracovníků ve stavebnictví, výrobě stavebních hmot, inženýrsko - investorských, projektových a výzkumných organizací na Odborový svaz Stavba.

[86] Dle stanov odvádí každý člen měsíčně příspěvek své základní organizaci ve výši 1 % z čistého příjmu, základní organizace přispívají na činnost svazu ve výši 25 % z vybraných členských příspěvků.

[87] Celkem 12 zaměstnanců pracuje v ústředí a 14 působí na oblastních pracovištích v regionech.

[88] KSVS uzavíraly od roku 1992 společně OS Stavba a OS DOSIA se SPS, a to až do roku 2000. Od roku 2001 oba odborové svazy sjednávají se SPS samostatné KSVS. V období 1993 až 1998 OS Stavba uzavíral další KSVS, a to se Stavebním cechem soukromých podnikatelů ČR. Tato organizace zaměstnavatelů ukončila na popud členské základny (tvořené převážně drobnými podnikateli a živnostníky) v roce 1999 svoji činnost.

Praha[89] - činil celkem cca 2 600 osob (tj. cca 12,3 % z celkového počtu individuálních členů OS DOSIA). Koeficient odvětvové odborové organizovanosti svazu ve stavebnictví (kapacity, resp. denzity)[90] měl v roce 2003 hodnotu 0,07. OS DOSIA se účastní konzultací a jednání s cílem uzavřít celkem 3 KSVS, a to se dvěma organizacemi zaměstnavatelů ve dvou resortech: se SPS[91] a Svazem dopravy České republiky - sekcí silničního hospodářství. Na podnikové úrovni uzavřeli členové svazu v r. 2003 celkem 16 PKS v odvětví stavebnictví. OS DOSIA působí autonomně (původně člen ČMKOS).

Zaměstnavatelé

Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR (SPS ČR), který je jediným reprezentantem odvětvových zaměstnavatelských zájmů v resortu stavebnictví, byl již zmíněn výše v rámci prezentace organizací zaměstnavatelů v zemědělství a také v odvětví těžebního průmyslu. Svaz byl založen v roce 1990 podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů (může tedy podle platné právní úpravy uzavírat KSVS) a navázal na více než stodvacetiletou tradici spolkové činnosti ve stavebnictví v českých zemích. Za dobu své novodobé existence se stal zakladatelem nebo spoluzakladatelem řady nových iniciativ, jako je např. zřízení Stavební zdravotní pojišťovny, Stavebního penzijního fondu, Stavební inženýrské společnosti, Stavební informační agentury, Stavební investiční a kapitálové společnosti a Rady nevládních organizací stavebnictví a výstavby. Kolektivní vyjednávání na odvětvové úrovni a uzavírání KSVS zajišťuje svaz od roku 1991. Členskou základnu tvoří dodavatelé staveb, výrobci stavebních hmot a výrobků pro stavby, projekční, inženýrské a poradenské organizace a řada dalších výrobních a obchodních firem podílejících se na investiční výstavbě. Má cca 1 300 členů, kteří reprezentují cca tři čtvrtiny stavebních kapacit ČR. Kolektivními členy svazu jsou odborná společenstva, např. již zmíněné Sdružení pro výstavbu silnic Praha. Pro bezprostřední kontakt s členskými firmami zřídil svaz oblastní pracoviště ve všech bývalých krajských městech ČR a v některých dalších místech soustředěných stavebních kapacit. Posláním SPS je hájit zájmy členů a odvětví s cílem zlepšovat podmínky pro podnikání a ekonomické prostředí, rozšiřovat stavební trh, zlepšovat legislativu, zjednodušovat přípravu staveb a zejména poskytovat včasné informace o směrech dalšího vývoje v investování, aby členské firmy mohly včas reagovat ve svých podnikatelských záměrech. Členskou základnu a stavební veřejnost oslovuje svaz časopisem Stavební kontakt a vlastní rubrikou v časopisu Stavitel. Pouze pro členskou základnu je určen časopis Stavební profil. Členové svazu odvádějí členský příspěvek odstupňovaný podle velikosti firmy (co do objemu výroby, případně počtu zaměstnanců), jenž tvoří cca 1/3 příjmů. Zbývající příjmy plynou svazu v souvislosti se spolupořadatelstvím Brněnského strojírenského veletrhu včetně souvisejících akcí, s pořádáním odborných seminářů i pro nečleny, publikační činností ap. Svaz je rovněž místem pro autorizaci stavebních činností. Na ústředí je zaměstnáno celkem 7 osob, v krajských sdruženích (krajské rady svazu) působí krajští manažeři zajišťující průběžný

[89] V rámci Sdružení pro výstavbu silnic Praha působí celkem cca 65 členů, avšak pouze 24 podniků, jejichž činnost je možné charakterizovat jako stavební výroba a zařadit do sekce F. Stavebnictví. Ostatní podniky jsou vedle Sdružení pro výstavbu silnic Praha také členy jiných organizací zaměstnavatelů, jejichž prostřednictvím mohou být zapojeny do kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni.

[90] Vzhledem k tomu, že počet odborově organizovaných zaměstnanců v OS DOSIA, kteří pracují ve stavebnictví, je nízký, uvedený údaj je pouze orientační. Problematické je i sektorové členění členské základny svazu. Jedna část se rekrutuje ze zaměstnanců podniků spadajících svou činností do sekce G. Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží, další z podniků náležejících do sekce I. Doprava, skladování, pošty a telekomunikace a třetí část tvoří zaměstnanci působící v podnicích odpovídající svou činností již zmíněné sekci F. Stavebnictví.

[91] Od roku 1992 do roku 2000 uzavíral svaz KSVS s SPS ČR společně s OS Stavba.

kontakt s členskou základnou a odbornou problematikou v regionu (jde o externí spolupracovníky v počtu 10 osob zaměstnávané mimo pracovní poměr). Údaje o členské základně dle subsektorů ani o počtu zaměstnanců členských podniků nejsou k dispozici. Počet podniků - členů SPS ČR (počet členů svazu a počet členských podniků není totožný) rovněž není k dispozici. Totéž se týká zaměstnanců, takže údaje o odvětvové kapacitě (denzitě) nelze odvodit. Členskou základnu tvoří všechny rozhodující společnosti působící v odvětví (a.s. Skanska, Metrostav, Stavby silnic a železnic, Subterra ad.), co do počtu však většinu tvoří podniky střední velikosti. Vzhledem k tomu, že pro odvětví stavebnictví není v ČR zřízeno resortní ministerstvo, a také s ohledem na celostátní působnost svazu a skutečnost, že SPS ČR je jediným zaměstnavatelským svazem v odvětví, lze říci, že SPS ČR reprezentuje de facto stavebnictví v ČR jako celek. Odborníci z členských firem se účastní práce expertních skupin ustavovaných pro řešení konkrétní problematiky v oblasti kolektivního vyjednávání, cen, daní, veřejných zakázek, bytové výstavby, jakosti. SPS ČR uzavírá KSVS s OS STAVBA a s OS DOSIA. Pro období roku 2006 svaz uzavřel dodatek ke KSVS (sjednané na léta 2005-2007). Pro vedení kolektivního vyjednávání na podnicích nemá (obdobně jako ostatní organizace zaměstnavatelů v ČR) potřebné kompetence. Svaz je členem KZPS. Od počátku roku 1996 je prezident SPS ČR předsedou KZPS a společně s prezidentem Svazu průmyslu a dopravy ČR také členem předsednictva národní tripartity ČR (RHSD ČR).

4.1.11 Obchod

Odbory

Odborový svaz pracovníků obchodu (OSPO) je evidován podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Byl založen v roce 1990 a má celostátní působnost. Sdružuje především zaměstnance obchodního provozu (pokladní, prodavače, skladníky) pracující v tuzemských a nadnárodních obchodních společnostech, provozovnách spotřebního družstevnictví a privátního sektoru. Přitom 50 až 60 % členské základny OSPO jsou zaměstnanci spotřebních družstev. Dochází k vysoké obměně členské základny zejména v obchodních řetězcích, kde je na druhé straně vysoký potenciál odborové organizovanosti do budoucna. OSPO umožňuje členství rovněž bývalým pracovníkům resortu obchodu - důchodcům. Disponuje 10 metodickými pracovišti na území celé ČR, kde zaměstnává specialisty - právníky, ekonomy, sociology. Poskytuje informační servis odborovým organizacím - získává podrobné informace o pracovních, mzdových a sociálních podmínkách zaměstnávání v obchodě od partnerských odborových svazů v zahraničí a následně je poskytuje svým odborovým organizacím v nadnárodních společnostech. Za pomoci UNI, jejímž je členem, vede jednání o ustavování odborových organizací a uzavírání kolektivních smluv v nadnárodních společnostech působících v ČR. Svoji činnost svaz financuje z členských příspěvků. Provozuje vlastní internetovou stránku, vydává svazový časopis. Pro funkcionáře odborových organizací zajišťuje školení a semináře. Věnuje rovněž pozornost učňovské mládeži v oboru (lektorsky působí na učilištích). Kvantitativní prvky reprezentativnosti svazu: OSPO uváděl k 30.6.2001 přes 20,2 tis. členů, z toho 77 % žen, 13 % mládeže a 22 % důchodců. Celkový počet členů k 30.6.2002 činil 17,7 tis. osob, údaj uváděný na internetové stránce svazu je ještě poněkud nižší (16 tis. individuálních členů). Většinu individuálních členů tvoří pracovníci v dělnických profesích, administrativní pracovníci včetně nižšího managementu jsou v menšině. Hodnota koeficientu odvětvové odborové organizovanosti (kapacity, denzity) činila v roce 2002 0,04. Aparát svazu sestává v

menší míře z funkcionářů volených na pětileté období (jde o všechny funkce s rozhodovací pravomocí) a z většího počtu zaměstnanců v pracovním poměru.[92]

OSPO se účastní kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni se Svazem obchodu ČR, na základě zmocnění odborových organizací na podniku se účastní i kolektivního vyjednávání a sjednávání PKS. Na základě zmocnění odborové organizace na podniku OSPO uzavřelo v zastoupení dané podnikové odborové organizace (uvádíme jako ne zcela standardní, i když možný postup) v roce 2002 19 PKS v českých provozovnách vlastněných nadnárodními společnostmi. Byla uzavřena kolektivní smlouva vyššího stupně s účinností od 1.1.2001 do 31.12.2003. V rámci OSPO působilo v roce 2002 celkem téměř 170 odborových organizací, které v daném kal. roce uzavřely (často i za přímé účasti OSPO) téměř 180 PKS. OSPO je členem ČMKOS.

Českomoravský odborový svaz pohostinství, hotelů a cestovního ruchu (ČMOS PHCR) je evidován podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Vznikl v roce 1990 a sdružuje zaměstnance ve veřejném stravování, přechodném ubytování, v cestovním ruchu a rekreačních službách. Zajišťuje pro své členy odborovou výchovu a vzdělávání, vydává svazový časopis a další metodické materiály. Disponuje 3 metodickými pracovišti, kde zaměstnává různé specialisty a poskytuje informační servis odborovým organizacím a jejich členům. Svoji činnost financuje z členských příspěvků (ve výši 1 % z čistého měsíčního příjmu člena). Provozuje vlastní internetovou stránku a infolinku. Kvantitativní aspekty reprezentativnosti: k 30.6. 2001 měl svaz 2 710 členů (v tom 67 % žen, 15 % mladých lidí do 30 let, 24 % důchodců) ve 47 základních organizacích. K 30.6.2002 činil počet členů 2 720 osob. Koeficient odborové organizovanosti ČMOS PHCR (kapacita, denzita) v roce 2002 měl hodnotu 0,2. Mezi členy ČMOS PHCR převažují provozní zaměstnanci (kuchaři, číšníci, recepční, pokojské). Administrativní profese jsou zastoupeny minimálně. Svaz má vedle volených funkcionářů i své zaměstnance. Svaz uzavíral KSVS do roku 1995, potom nastal v kolektivním vyjednávání dlouhý časový přeryv (z titulu neexistence smluvního partnera), a to až do roku 2003, kdy se ČMOS PHCR podařilo opět KSVS uzavřít, a to se Svazem obchodu a cestovního ruchu ČR.[93] V roce 2003 bylo základními organizacemi svazu uzavřeno celkem 32 PKS. ČMOS PHCR je jedním z členských svazů ČMKOS.

Zaměstnavatelé

Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR (SOCR ČR) je podle statutu nezávislé, dobrovolné a otevřené profesní sdružení právnických a fyzických osob v obchodě, cestovním ruchu a v odvětvích a oborech navazujících. Byl založen v roce 1990, a to podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Je svazem podnikatelským a zaměstnavatelským a v rámci platných právních předpisů sociálním partnerem s právem účastnit se kolektivního vyjednávání. Svým členům poskytuje řadu služeb - např. buduje a provozuje svazový informační systém s využitím internetových stránek a elektronické pošty, rozvíjí vlastní publikační činnost, poskytuje svým členům odborné, informační, analytické, ekonomické, konzultační a právní služby včetně služeb v rámci odborného rekvalifikačního vzdělávání apod. Svou činnost financuje hlavně z členských příspěvků. Kvantitativní aspekty reprezentativnosti: k 31.12.2002 měl svaz 4 020 členů,[94] zaměstnávajících cca 250 tis. pracovníků (zaměstnanců a drobných

[92] Zejména všichni pracovníci metodických pracovišť, dále tajemník a další personální obsazení sekretariátu svazu, pracovníci ekonomického a organizačního oddělení OSPO.

[93] To platí i pro léta 2004 až 2006.

[94] Složení členské základny svazu: kromě individuálních členů svaz uváděl v roce 2002 celkem 29 kolektivních členů (asociací, sdružení, svazů, federací a obchodních aliancí nezávislých obchodníků). Z celkového počtu 4 020 subjektů bylo 166 velkých firem s více než 250 zaměstnanci (z toho 8 firem nad

podnikatelů). Údaj o celkovém počtu zaměstnanců členů svazu nebyl dostupný. Koeficient odvětvové organizovanosti (kapacity) svazu měl v odvětví obchodu v roce 2002 hodnotu cca 0,005 (podniky). Svaz uzavírá, a to již od roku 1993, průběžně vždy 1 KSVS s OSPO (obvykle na delší než jednoroční časové období), jež je aktualizována formou dodatků. Rovněž se ČMOS PHCR uzavírá svaz 1 KSVS, a to od roku 2004. Svaz je členem Hospodářské komory ČR a zakládajícím členem Podnikatelské a zaměstnavatelské rady ČR (spolu se SP ČR, KZPS, Hospodářskou komorou ČR a Agrární komorou ČR).

4.1.12 Silniční doprava

Odbory

Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy (OS DOSIA), který je jedním ze dvou[95] rozhodujících odborových uskupení působících v odvětví silniční dopravy, byl již představen jako sociální partner v odvětví stavebnictví, takže na tomto místě zmíníme doposud neuvedené údaje. Svaz vznikl v únoru 1990 a je největším odborovým uskupením v odvětví dopravy vůbec.[96] Sdružuje hlavně zaměstnance podniků veřejné a silniční městské dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství, případně jiných zaměstnavatelů v příbuzných odvětvích. Vydává vlastní časopis Zpravodaj a provozuje internetovou stránku. Svaz se roku 1991 vyčlenil z původního federálního odborového svazu dopravy. Kolektivně vyjednává (na odvětvové úrovni) od roku 1992 a daří se mu nepřetržitě po celé toto uplynulé období až do současnosti uzavírat KSVS. Základním zdrojem finančního a hmotného zabezpečení odborové činnosti je movitý a nemovitý majetek, příspěvky členů (1 % z čistého měsíčního příjmu zaměstnance u téhož zaměstnavatele)[97] a zisk z vlastní podnikatelské činnosti. Zatímco základní organizace rozhodují o svých majetkových záležitostech samostatně, hospodařením s finančními prostředky svazu a s jeho hmotným a nehmotným majetkem je pověřen sněm. Kvantitativní aspekty reprezentativnosti: celkový počet individuálních členů svazu činil podle údajů ČMKOS k 31.8.2003 cca 21,2 tis. osob (včetně 1 273 důchodců a 2 600 členů odborových organizací pro výstavbu silnic Praha[98] - v odvětví stavebnictví). Počet členů

1 000 zaměstnanců), 1 204 firem s 21 až 250 zaměstnanci a dále 2 650 malých firem do 19 zaměstnanců. Dle převažující činnosti měl svaz 63 členů podnikajících převážně v oboru obchodu v motorismu a 2 106 členů podnikajících převážně ve velkoobchodu a maloobchodu, počet členů podnikajících v odvětví ubytování a stravování činil cca 1 850.

[95] Vedle Odborového svazu dopravy (OSD). Rozhodující postavení v odvětvovém sociálním dialogu v silniční dopravě zaujímají oba odborové svazy vzhledem ke svému významu danému počtem členů, celostátní působností a dlouholetou tradicí zahrnující kolektivní vyjednávání na úrovni odvětví a uzavírání KSVS.

[96] Např. podle údajů ČMKOS z roku 2003 odborové organizace OS DOSIA kolektivně vyjednávaly za cca 32 600 zaměstnanců na podnicích (resp. cca 23 600 v odvětví silničního hospodářství - tzn. po odpočtu celkem 9 000 zaměstnanců ve stavebnictví), z toho cca 18,5 tis. odborově organizovaných.

[97] Dle stanov OS DOSIA. U žen na mateřské dovolené a další dovolené, nezaměstnaných a nepracujících důchodců (bývalých zaměstnanců - členů odborů) se stanovil udržovací příspěvek ve výši 10,- Kč měsíčně. Členové vykonávající vojenskou službu (základní, náhradní nebo civilní) a žáci středních odborných učilišť jsou od placení příspěvků osvobozeni. Rozdělení členských příspěvků mezi základní organizace a svaz stanoví sjezd. U tzv. individuálního členství, které svaz umožňuje, pokud nemá zaměstnanec možnost se přihlásit za člena z důvodu neexistence základní nebo místní organizace, byl příspěvek stanoven na 100,- Kč měsíčně.

[98] V rámci Sdružení pro výstavbu silnic Praha působilo v daném období celkem 65 členů, avšak pouze 24 podniků, jejichž činnost je možné charakterizovat jako stavební výroba a zařadit do sekce F. Stavebnictví. Ostatní podniky jsou vedle Sdružení pro výstavbu silnic Praha také členy jiných organizací zaměstnavatelů, jejichž prostřednictvím mohou být zapojeny do kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni.

svazu zaměstnaných v odvětví dopravy k uvedenému datu byl tedy cca 17,3 tis. osob. Podíl žen činil cca 17,5 %, podíl mladých lidí do 30 let cca 6 %. Hodnota odvětvového koeficientu odborové organizovanosti (kapacity, denzity) svazu činila k danému datu 0,23, příp. 0,24 (se započítáním důchodců). OS DOSIA se účastní konzultací a jednání s cílem uzavřít KSVS se Svazem dopravy ČR - sekcí silničního hospodářství (v oblasti silničního stavebnictví se SPS), s nímž sjednává celkem 2 KSVS, a to zvlášť pro příspěvkové organizace a zvlášť pro podnikatelské organizace. Na podnikové úrovni uzavřeli členové svazu v r. 2003 celkem 91 PKS[99] (z toho 75 PKS v odvětví silniční dopravy).

Odborový svaz dopravy (OSD) je evidován podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Svou velikostí a významem pro kolektivní vyjednávání v odvětví se řadí k rozhodujícím odborovým aktérům sociálního dialogu v silniční dopravě. Má celostátní působnost. Pokud jde o sekci silniční dopravy, sdružuje zaměstnance podniků kamionové dopravy, autobusové, dálkové a také některých podniků městské hromadné dopravy.[100] Provozuje vlastní internetovou stránku. Počátky moderní historie svazu spadají do roku 1990.[101] Po téměř desetiletém období, kdy se svazu dařilo se svým partnerem - Svazem zaměstnavatelů a podnikatelů v dopravě v ČR (nyní Svazem dopravy ČR) uzavírat KSVS každoročně, zaznamenal OSD v posledních letech naopak problematický vývoj.[102] KSVS se svazu podařilo uzavřít až počínaje rokem 2006. Základním zdrojem finančního zabezpečení odborové činnosti jsou členské příspěvky, jejichž výše je upravena stanovami. Činnost OSD a jeho orgánů je dále finančně zajištěna příjmy z úroků termínovaných vkladů, vkladových listů, cenných papírů, kapitálových výnosů, příjmy z pronájmů, darů a dotací, příjmy z pořádaných akcí, z podnikatelských aktivit a z případné účasti na podnikání jiných právnických osob ad. Svaz zaměstnává 14 osob v pracovním poměru a pracují zde rovněž 2 volení vrcholoví funkcionáři - předseda a místopředseda OSD. Kvantitativní aspekty reprezentativnosti: v 1. pol. 2003 svaz tvořilo celkem 137 základních organizací působících na podnicích, z toho 125 základních organizací na podnicích silniční dopravy. Členskou základnu tvořilo kromě 4 200 důchodců celkem 21 250 "aktivních" členů (zaměstnanců),[103] z

[99] Údaje dle Zprávy o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2003, ČMKOS 2003.

[100] OSD jako celek tvoří vedle sekce silniční dopravy (125 základních organizací) také sekce letecké dopravy (9 základních organizací) a vodní dopravy (3 základní organizace).

[101] V tomto roce došlo k založení Nezávislého odborového svazu veřejné silniční dopravy Čech a Moravy (původní název svazu) s cca 79 tis. členy. V dopravě v té době dále působily Odborový svaz pracovníků civilního letectví (sdružoval cca 10 tis. členů) a Odborový svaz vodní dopravy (měl cca 8 200 členů), které se později podílely při integraci odborové základny v odvětví dopravy. V únoru 1992 uskutečnil Nezávislý odborový svaz pracovníků veřejné silniční dopravy Čech a Moravy jednodenní celorepublikovou stávku veřejné dopravy osob, které se zúčastnilo téměř 90 % zaměstnanců autobusové dopravy v celé ČR (byla to vůbec první úspěšná akce tohoto druhu v moderní historii českých odborů). Koncem roku 1993 se začalo jednat o sloučení dopravních odborových uskupení, k němuž došlo v listopadu 1994 vznikem stávajícího OSD, a to integrací již výše zmíněných tří odborových svazů s úhrnným počtem cca 57 tis. členů (např. k 30.6.1998 však tvořilo členskou základnu svazu již jen cca 31 500 členů) a i v dalších letech stav členské základny klesal.

[102] V roce 1999 zaměstnavatelský svaz poprvé od roku 1992 nepřistoupil na odborový návrh KSVS, resp. její mzdové části a smlouvu neuzavřel a od té doby se OSD nedařilo KSVS uzavřít. V březnu 2000 schválil sněm předsedů základních organizací OSD výzvu určenou partnerovi v odvětvovém sociálním dialogu, v níž jej vybídl k přehodnocení přístupu k uzavírání KSVS, k zachování sociálních standardů zaměstnanců zajištěných KSVS, k respektování odborových organizací jako rovnocenných partnerů při kolektivním vyjednávání ap. Svaz ale ustoupil v souvislosti s neuzavřením KSVS od zamýšlené stávkové pohotovosti, neboť pro ni nezískal potřebnou podporu v členské základně. Důvodem byla hlavně skutečnost, že v oboru byl uzavřen značný počet PKS vycházejících vstříc zájmům zaměstnanců. OSD však vedl o uzavření KSVS se Svazem dopravy ČR soudní spor (byl prvním odborovým svazem v ČR od roku 1989, který v této věci podal na odvětvovou zaměstnavatelskou reprezentaci žalobu).

[103] Podle údajů svazu bylo z 21 250 individuálních členů cca 3 600 žen, resp. cca 17 650 mužů.

toho v sekci silniční dopravy 19 550 odborově organizovaných osob - jde z 90 % o méně kvalifikované dělnické profese (řidič). Průměrná odborová organizovanost v silniční dopravě je dotázaným funkcionářem svazu odhadována na 60 %. Odvětvový koeficient odborové organizovanosti (kapacity, denzity) svazu měl v roce 2003 hodnotu 0,26. Na podnikové úrovni uzavřely členské odborové organizace svazu v r. 2003 celkem 84 PKS,[104] vztahujících se na cca 21 tis. zaměstnanců. V samotné sekci silniční dopravy bylo v 1. pol. 2004 evidováno 43 PKS uzavřených na rok 2004, z toho 18 uzavřených se zaměstnavateli - členy svazu zaměstnavatelů. OSD je členem ČMKOS.

OSPEA[105] je evidováno podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Působí u jediného zaměstnavatele - Dopravního podniku hl.m. Prahy a své sídlo má v Praze. Z pohledu převažujícího složení členské základny je profesní odborovou organizací - sdružuje zejména zaměstnance elektrických drah a autobusové dopravy. Svaz je od února 2003 členem ASO. Sdružení provozuje vlastní internetovou stránku. OSPEA vzniklo v květnu 2003, a to z iniciativy dvou profesních odborových organizací: Federace řidičů tramvají (FŘT)[106] a Federace řidičů autobusů (FŘA).[107] Tyto odborové organizace se staly rovněž zakládajícími členy sdružení. Působnost OSPEA, přestože jeho stanovy nevylučují přistoupení zaměstnanců různých zaměstnavatelů, nepřesahuje zatím rámec jednoho zaměstnavatele. Základním zdrojem finančního zabezpečení jsou členské příspěvky. Sdružení nemá vlastní zaměstnance. Kvantitativní aspekty

[104] Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2003, interní materiál ČMKOS. Údaje k 31.8.2003, týkají se celého svazu, tj. včetně sekcí letecké a vodní dopravy.

[105] OSPEA je podle stanov zveřejněných na internetu oficiálním názvem sdružení - jde o zkratku víceslovného označení Odborového sdružení pracovníků elektrických drah a autobusové dopravy. Stejně jako tato jsou rovněž další uvedené informace týkající se svazu získány vyhodnocením dokumentů publikovaných na internetové stránce OSPEA, příp. stránce provozované Federací řidičů tramvají (FŘT), včetně Zpravodaje řidičů vydávaného společně oběma odborovými organizacemi.

[106] Federace řidičů tramvají (též FŘT nebo federace) je z obou členských odborových organizací sdružených ve svazu starší a početnější a podle našeho názoru je skutečným jádrem svazu. Jde o odborovou organizaci disponující vlastní právní subjektivitou. Působí u Dopravního podniku hl.m. Prahy, a.s. Vznikla v roce 2001, po roce existence měla podle vlastních údajů 200 členů (což dle Zpravodaje řidičů 1/2002 představovalo přibližně jednu čtvrtinu všech tzv. "kmenových" řidičů tramvají dopravního podniku), v roce 2003 už její členská základna činila cca 400 členů. Původní záměr vytvořit novou profesní odborovou organizaci, která bude zastupovat pouze řidiče tramvají, byl modifikován s tím, jak se začali o členství ucházet i zaměstnanci jiných profesí - v současné době jsou členy federace též zaměstnanci ostrahy, dispečeři a pracovníci dep. FŘT tak nabyla povahy profesně otevřené odborové organizace a podle vlastního prohlášení se neuzavírá ani členství zaměstnanců pracujících u jiných zaměstnavatelů než pouze u pražského dopravního podniku. V únoru 2003 se FŘT stala členem ASO - po založení OSPEA ji v tomto členství nahradilo nově vzniklé sdružení. Jako prvořadý cíl si vytkla přesvědčit řidiče o smyslu profesních odborů a sjednotit je v prosazování jejich práv a sociálních jistot. Chce prosazovat, aby pracovní, mzdové a další otázky související se zaměstnaností byly (v Dopravním podniku hl.m. Prahy) řešeny formou kolektivního vyjednávání, iniciovat, usměrňovat a koordinovat uzavírání kolektivních smluv, zajišťovat dodržování platných zákonů ze strany zaměstnavatele, zvyšovat společenskou prestiž řidičů tramvají, poskytovat pracovněprávní pomoc svým členům a spolupracovat s organizacemi s obdobným zaměřením a organizovat efektivní výměnu zkušeností. FŘT od počátku svého zatím nepříliš dlouhého působení zaujala vyhroceně kritické stanovisko ke mzdové a sociální politice uplatňované zaměstnavatelem, jakož i k systému kolektivního vyjednávání existujícímu v organizačně bohatě struktrovaném, velkém podniku (k 31.12.2002 vykázal celkem 12 900 zaměstnanců). Nespokojenost s počínáním zaměstnavatele, ale i s umírněnými a vůči firemnímu managementu loajálními - alespoň podle FŘT - postoji "odborového establishmentu" v podniku stála přímo u zrodu organizace, která sama sebe někdy označuje jako "nezávislou", "samostatnou", případně "menšinovou". Federace při prosazování svých cílů necouvla ani před stávkou, jejíž krátký, ale dramatický průběh byl široce komentován tiskem i veřejnoprávní a oběma soukromými televizními stanicemi.

[107] Federace řidičů autobusů (FŘA) se jako odborová organizace evidovala u Ministerstva vnitra ČR v květnu 2002. S FŘT se dohodla na vzájemné spolupráci, která postupem času přerostla rámec běžné součinnosti a odborové solidarity a vyústila v integraci ve společném odborovém svazu, kde si obě členské organizace zachovávají vlastní právní subjektivitu (vzhledem ke společnému svazu však na základě přijatých stanov mají postavení organizačních složek).

reprezentativnosti: rozsah členské základny dle našeho odhadu nepřekračoval k 31.8.2003 počet 700 osob. Naprostá většina členů vykonává profesi řidič. Odvětvový koeficient odborové organizovanosti (kapacity, denzity) dosáhl v roce 2003 cca hodnoty 0,009. Sdružení je na základě poskytnutého oprávnění zmocněno sjednávat (společně a ve shodě s dalšími u téhož zaměstnavatele působícími odborovými organizacemi) PKS. V roce 2003 uzavřelo sdružení - společně s dalšími odborovými organizacemi působícími u Dopravního podniku hl.m.Prahy, a.s. - 1 PKS. OSPEA je členem ASO.

Zaměstnavatelé

Svaz dopravy ČR (SD ČR) byl založen na základě zákona č. 83/1990 Sb. (původně pod názvem Svaz zaměstnavatelů a podnikatelů v dopravě). Počátkem roku 1994 se svaz spojil se SP ČR (toto nově vzniklé uskupení pak přijalo současný název Svaz průmyslu a dopravy ČR),[108] který zastřešuje všechny průmyslové obory a soustřeďuje převážnou většinu rozhodujících podnikatelských subjektů v ČR. Jménem svých členů zastoupených v příslušné odborné sekci vede svaz kolektivní vyjednávání k uzavření KSVS, pokud byl k tomu sekcí zmocněn.[109] Iniciativně se podílí na tvorbě zákonů a dalších legislativních opatření, prosazuje návrhy přijaté odbornou sekcí pro zlepšení hospodářské politiky státu k podpoře rozvoje dopravy. Zabezpečuje služby podle potřeb a zájmů svých členů v oblastech informační, poradenské, výchovně vzdělávací, projektové apod. Řádnými členy svazu mohou být subjekty sdružující zaměstnavatele na základě odvětvových, profesních či regionálních zájmů (jednotlivé firmy nebo i fyzické osoby) působící ve všech oborech dopravy.[110] Svaz v principu nezasahuje do obchodních aj. záležitostí svých členů, dbá však o to, aby vykonávali svoji podnikatelskou činnost odborně, v souladu s obecnými předpisy a s potřebnou mírou podnikatelské etiky. Finančními zdroji svazové činnosti jsou zejména příspěvky členů dle rozhodnutí valné hromady,[111] dobrovolné příspěvky členů nad rámec povinného členského příspěvku, dary, účelové příspěvky, příjmy z vlastních aktivit svazu, nevyčerpané prostředky rozpočtu minulého období, majetkové účasti na podnikání jiných osob, jakož i příjmy z movitého a nemovitého majetku svazu. Ze stanov SD ČR vyplývá, že pokud zvolený prezident svazu nebude tuto funkci vykonávat jako zaměstnanec svazu (bude ji zastávat při svém jiném zaměstnání), může představenstvo svazu rozhodnout o zřízení funkce výkonného ředitele. K tomu

[108] Členové SP ČR zaměstnávají cca 1,5 mil. osob, z toho samotní členové SD téměř jednu desetinu tohoto počtu - mají úhrnem více než 136 tis. zaměstnanců. Svaz je co do počtu zaměstnanců svých členů největším z 25 kolektivních členů SP ČR a z tohoto titulu je také prezident SD zároveň i viceprezidentem SP ČR (toto personální propojení obou funkcí trvá již několik volebních období).

[109] SD ČR z hlediska svých kompetencí v kolektivním vyjednávání patří v ČR k početné skupině organizací zaměstnavatelů, které ve svých stanovách vyžadují ke kolektivnímu vyjednávání (k uzavírání KSVS) od svých členů oprávnění (zmocnění), jež většinou lze v konkrétních případech čas od času obnovovat, modifikovat ap. Kolektivního vyjednávání se za SD ČR musí na základě svazových stanov zúčastnit předseda příslušné odborné sekce, případně ad hoc ustavená skupina odborníků této sekce. Sjednané KSVS pak uzavírá a za svaz podepisuje prezident svazu spolu s předsedou příslušné odborné sekce (sekce samotné nedisponují potřebnou právní subjektivitou).

[110] Svaz se z hlediska své věcné působnosti organizačně dělí na 10 odborných sekcí v členění dle druhů dopravy a příbuzných oborů, takže výčet těchto sekcí zároveň dává představu o oborové struktuře členské základny. Jde o sekce železniční dopravy, silniční dopravy, vodní dopravy, letecké dopravy, městské hromadné dopravy, podnikové dopravy, kombinované dopravy, železničního opravárenství a průmyslu, autoopravárenství, silničního hospodářství. V rámci těchto sekcí se odvíjí naprostá většina aktivit svazu. V oblasti silniční dopravy působí dvě sekce, a to sekce silniční dopravy, jež sdružuje cca 35 firem s cca 11 tis. zaměstnanci, a dále sekce silničního hospodářství s 29 firmami zaměstnávajícími úhrnem cca 10 tis. zaměstnanců.

[111] Konkrétní výše odváděného příspěvku se odvíjí od počtu zaměstnanců člena.

skutečně došlo a výkonný ředitel je prakticky jediným zaměstnancem svazu. Kvantitativní aspekty reprezentativnosti: svaz jako celek sdružoval v 1. pol. 2004 úhrnem 143 členských firem, z toho v sekci silniční dopravy bylo evidováno 35 firem a v sekci silničního hospodářství celkem 29 firem. Členské firmy zaměstnávaly v 1. pol. 2004 přes 136 tis. osob, z toho členové sekce silniční dopravy více než 11 200 a sekce silničního hospodářství úhrnem cca 10 tis. zaměstnanců. Členská základna sestává z firem všech velikostních kategorií. Zejména v sekci silniční dopravy však převládají střední a zejména menší soukromé podniky, jak to odpovídá odvětvové firemní struktuře. Koeficient odvětvové organizovanosti (kapacity) v uvedeném období měl hodnotu cca 0,02 (podniky), s ohledem na zaměstnance členů činila tato hodnota 0,28. SD ČR se uplatňuje v kolektivním vyjednávání na úrovni odvětví v sekcích silniční dopravy a silničního hospodářství, a to od roku 1992. V sekci silniční dopravy byla KSVS uzavírána nepřetržitě do roku 1998,[112] poté došlo ze strany této sekce k odmítnutí kolektivního vyjednávání s tím, že se sjednáváním jednotných závazných odvětvových standardů je nutno vyčkat do (očekávané) stabilizace odvětví po dokončení restrukturalizace. Zároveň bylo ze strany sekce poukazováno na existenci kvalitních PKS uzavřených naprostou většinou členů, a to často na dvou až tříleté období. Odmítání SD ČR uzavřít KSVS vedlo odborového partnera k soudnímu řešení sporu. V sekci silničního hospodářství byla KSVS uzavřena na období 2002–2003 a jako jediná v oblasti dopravy byla KSVS uzavřena i pro rok 2004. Svaz na jednáních národní tripartity disponuje společným zastoupením v rámci reprezentace delegované SP ČR (tj. dochází ke společnému zastupování v RHSD ČR).

Sdružení dopravních podniků ČR (SDP ČR) zajišťuje (podle vlastní internetové stránky) provádění prací, výkonů a služeb v oblasti organizace, řízení a ekonomiky městské hromadné dopravy na území ČR včetně materiálně technické, dopravně provozní a legislativní oblasti. Jeho členy jsou dopravní podniky podnikající v ČR - sdružení soustřeďuje celkem 19 provozovatelů městské hromadné dopravy v největších městech, kteří provozují 7 tramvajových systémů, 13 trolejbusových a 1 systém metra. Ve všech městech je provozována rovněž městská autobusová doprava. Celkový počet zaměstnanců členských podniků v roce 2002 činil více než 25 tis. osob (z toho cca 9 600 řidičů). Sdružení bylo založeno 24.7.1991 a zaregistrováno na základě par. 20f občanského zákoníku v prosinci 2000, a to jako zájmové sdružení právnických osob. Tato organizace tedy vznikla jiným způsobem, než stanoví zákon 83/1990 Sb., o sdružování občanů, což sdružení podle současné právní úpravy neumožňuje právoplatně kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy.[113] Ze stanov sdružení vyplývá, že činnost SDP ČR je zajišťována finančními příspěvky členů,[114] případně příjmy za prováděné práce a výkony. Sdružení v roce 2002 zaměstnávalo 11 osob včetně výkonného ředitele. Kvantitativní aspekty reprezentativnosti: řádnými členy bylo (2002) 19 společností - provozovatelů služeb městské hromadné dopravy (vlastněných příslušnou obcí), tzv. ostatních členů je celkem cca 100 (dle Výroční zprávy SDP ČR za rok 2002). Celkový počet zaměstnanců řádných

[112] KSVS pro období 2000 až 2002 dojednal svaz s OS DOSIA společně se SDP ČR.

[113] Ale i s ohledem na právní úpravu platnou v roce 2002 bylo oprávnění kolektivně vyjednávat u organizace založené jako zájmové sdružení právnických osob zpochybňováno, např. ze strany MPSV ČR. Aby se proto v minulosti sdružení vyhnulo v této věci možným pochybnostem a komplikacím, vystupovalo při kolektivním vyjednávání a uzavírání KSVS společně se SP ČR ustaveným dle zmíněného zákona o sdružování občanů. Součinnost těchto organizací zaměstnavatelů při sjednávání KSVS měla své opodstatnění rovněž v tom, že většina členů Sdružení byla zároveň členy SP ČR.

[114] Výše ročního příspěvku řádného člena je stanovena znásobením počtu zaměstnanců člena základní sazbou schválenou správní radou sdružení. Ostatní členové platí roční finanční příspěvek ve výši stanovené správní radou při rozhodování o přistoupení nového člena do sdružení. Minimální výše ročního příspěvku každého člena činila 5 tis. Kč.

členů činil cca 25 300 (značnou část z tohoto počtu tvořili zaměstnanci v profesi řidiče). Koeficient odvětvové organizovanosti (kapacity, denzity) svazu činil cca 0,0005 (podniky, řádní členové), z hlediska celkového počtu zaměstnanců řádných členů měl koeficient hodnotu cca 0,03. SDP ČR se účastnilo kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni. V roce 2000 vyřešilo sdružení svou problematickou právní způsobilost k uzavírání platných KSVS tím, že při uzavření KSVS s OS DOSIA na období 2000-2002 reprezentoval smluvní stranu zaměstnavatele vedle sdružení a společně s ním rovněž Svaz zaměstnavatelů a podnikatelů v dopravě (nyní Svaz průmyslu a dopravy ČR). Na další období nebyla mezi SDP ČR a OS DOSIA uzavřena řádná KSVS, nýbrž pouze Dohoda o spolupráci (ze dne 3. října 2003) sjednaná na dobu neurčitou a vymezující obecně podmínky a oblasti spolupráce mezi zúčastněnými organizacemi.[115] Sdružení se neúčastní jednání národní tripartity, a to ani zprostředkovaně. Není známo členství SDP ČR v žádné vyšší organizační struktuře v ČR.

Z výše uvedených portrétů odvětvových sociálních partnerů vyplývá, že uspořádáním, resp. strukturou odvětvové reprezentace zaměstnaneckých a zaměstnavatelských zájmů se jednotlivá hospodářská odvětví zařazená ve skupině 12 prezentovaných resortů poměrně značně liší. Jde jednak o různý počet aktérů působících na straně odborů a zaměstnavatelů, jednak o jejich odlišné parametry kapacity, materiálního a personální zabezpečení jejich činnosti, rozdílnou míru účasti na kolektivním vyjednávání, míru angažovanosti v tuzemských i zahraničních strukturách sociálního dialogu atd. U organizací zaměstnavatelů jde rovněž o různý způsob založení (podle zákona o sdružování nebo podle občanského zákoníku), což je faktor, od něhož se odvíjí, jak již bylo zmíněno, oprávnění kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy (pro odbory toto problém není, neboť všechny odborové svazy byly založeny podle zákona o sdružování občanů).

Pro přehled uvádíme následující rekapitulaci odvětvových aktérů sociálního dialogu a jejich kapacitních parametrů, a to dle odvětví (v pořadí podle klasifikace OKEČ). Údaje pro výpočet odvětvové organizovanosti svazů obvykle máme k dispozici (pokud chybí, je to spíše u organizací zaměstnavatelů). Koeficient odvětvové organizovanosti sociálních partnerů se ale v jednotlivých případech vztahuje k různým časovým obdobím (což komplikuje srovnání zejména u odborových svazů, u nichž prakticky bez výjimky dochází postupně k poklesu členské základny) a realitě odpovídá v konkrétních případech spíše jen přibližně. Přes zmíněné výhrady však tato statistická konstrukce má podle našeho názoru dobrou orientační představu o členském potenciálu organizace v daném odvětví v průběhu posledních cca pěti až šesti let. U organizací zaměstnavatelů uvádíme (známe-li příslušné podkladové údaje) dvě hodnoty koeficientu, a to zvlášť z pohledu členství podniků a zvlášť s ohledem na počet jejich zaměstnanců. Pokud jde o odborný aparát, kterým organizace disponují, většinou jeho rozsah rovněž známe a můžeme jej tedy stručně charakterizovat, pouze v některých případech - zejména u zaměstnavatelů - nám údaje scházejí.

[115] Od dohody si obě strany slibovaly "narovnání vzájemných vztahů a obnovení dialogu". Z textu dohody vyplývá, že společné jednání mezi Sdružením a OS DOSIA sledující znovuotevření sociálního dialogu proběhlo již v měsíci lednu 2003 a trvalo tedy téměř 1 rok, než mohla být mezi partnery v dané věci formulována písemná dohoda.

Kapacitní parametry aktérů odvětvového sociálního dialogu ve vybraných odvětvích

zemědělství
odbory **OSPZV-ASO**, jeden z největších odborových svazů v ČR, od 1990, k. 0,38 (2004), početný aparát, iniciátor a zakládající člen ASO (pův. člen ČMKOS), reprezentuje v RHSD ČR, celkem až 4 KSVS (všechny v daném odvětví).
zaměstnavatelé **ZS ČR** (stěžejní zaměstnavatelský svaz v zemědělství), od 2001, dle zák. o sdružování. člen KZPS, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, l KSVS. Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů, od 1992, dle zák. o sdružování, v ČR není členem žádné zaměstnavatelské centrály, 1 KSVS, není zast. v RHSD ČR. **SPS ČR**, od 1990, dle zák. o sdružování, početný aparát, člen KZPS ČR, zast. v delegaci pro RHSD ČR, celkem až 3 KSVS (1 v daném odvětví). **Asociace vzdělávacích zařízení pro rozvoj venkovského prostoru** (školský svaz), 1 KSVS.
těžební průmysl
odbory **OS PHGN,** od 1990, k. 0,76 (2005), početný aparát, člen ČMKOS, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, 1 KSVS. **OS Stavba**, od 1991, k. 0,03 (2005), početný aparát, člen ČMKOS, zast. v delegaci pro RHSD ČR, 1 KSVS (společná i pro stavebnictví). **OS SKBP ČR** se v daném odvětví účastní sociálního dialogu pouze ve velmi omezeném rozsahu.
zaměstnavatelé **ZSDNP**, od 1990, dle zák. o sdružování, k. 0,45 (2006), nepočetný odborný aparát, člen KZPS, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, 1 KSVS. **SPS ČR**, od 1990, dle zák. o sdružování, početný aparát, člen KZPS ČR, zast. v delegaci RHSD ČR, celkem až 3 KSVS (1 v daném odvětví). **Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR** se v daném odvětví účastní sociálního dialogu pouze ve velmi omezeném rozsahu.
textilní, oděvní a kožedělný průmysl
odbory **OS TOK**, od 1990, k. 0,26 (2002), početný aparát, člen ČMKOS, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, 1 KSVS (jediná v daném odvětví).
zaměstnavatelé **ATOK**, od 1990, dle zák. o sdružování, poměrně početný aparát, k. 0,005 (podniky, 2001), resp. 0,47 (zaměstnanci, 2001), člen KZPS, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, 1 KSVS (jediná v daném odvětví).
dřevozpracující průmysl
odbory **OS DLV** - společná sekce s nábytkářským průmyslem, od 1991, k. 0,04 (2005), početný aparát, člen ČMKOS, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, celkem 3 až 5 KSVS, z toho 1 v dřevoprůmyslu (jediná v daném odvětví, společná s nábytkářským průmyslem).
zaměstnavatelé **SZDP**, od 1991, dle zák. o sdružování, minimální odborný aparát, k. 0,00003 (podniky, 2001), resp. 0,02 (zaměstnanci, 2001), člen Unie zaměstnavatelských svazů ČR a jejím prostřednictvím člen KZPS, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, 1 KSVS (společná pro všechna reprezentovaná odvětví, jediná v dřevoprůmyslu).
nábytkářský průmysl
odbory **OS DLV** - společná sekce s dřevozpracujícím průmyslem, od 1991, k. 0,03 (2005), početný aparát, člen ČMKOS, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, celkem 3 až 5 KSVS (z toho 1 v nábytkářském průmyslu, společná s dřevozpracujícím průmyslem). **Č-MOS**, od 2000 (odštěpil se z OS DLV), k. 0,04 (2006), bez aparátu, autonomní, není zast. v RHSD ČR, celkem až 2 KSVS (z toho 1 v daném odvětví).
zaměstnavatelé SZDP, od 1991, dle zák. o sdružování, minimální odborný aparát, k. 0,00003 (podniky, 2001,) resp. 0,02 (zaměstnanci, 2001), člen Unie zaměstnavatelských svazů ČR a jejím prostřednictvím člen KZPS, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, 1 KSVS (společná pro všechna reprezentovaná odvětví, jediná v nábytkářství). **AČN**, od 1995, dle zák. o sdružování, minimální odborný aparát, k. 0,04 (podniky, 2005), v ČR autonomní, není zast. v RHSD ČR, 1 KSVS (ne v 2006).

chemický a farmaceutický průmysl
odbory **OS ECHO** - sekce chemie, od 2004 (předtím sam. OS chemie), k. 0,44 (2003, právní předchůdce svazu OS chemie), početný aparát, člen ČMKOS, zast. v delegaci pro RHSD ČR, celkem až 2 KSVS (z toho 1 a zároveň i jediná v daném odvětví). **Regionální odborový svaz ROSa**, malé uskupení s regionální působností, od 2002 (odštěpil se od OS chemie), člen ASO, kolektivně nevyjednává.
zaměstnavatelé **SCHP ČR**, od 1990, dle zák. o sdružování, k. 0,13 (podniky, 2005), menší odborný aparát, člen SP ČR, zast. v delegaci pro RHSD ČR, l KSVS (jediná v daném odvětví).
elektrotechnický průmysl
odbory **OS KOVO** (největší odborový svaz v ČR) - sekce elektro, od 1991, k. 0,08 (2001), početný aparát, člen ČMKOS, zast. v delegaci pro RHSD ČR, celkem až 6 KSVS (z toho 1 a zároveň i jediná v daném odvětví).
zaměstnavatelé **EIA**, od 1992, dle zák. o sdružování, menší odborný aparát, člen SP ČR, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, 1 KSVS (jediná v daném odvětví).
automobilový průmysl
odbory **OS KOVO** (největší odborový svaz v ČR) - automobilová sekce, od 1991, početný aparát, člen ČMKOS, zast. v delegaci pro RHSD ČR, celkem až 6 KSVS (avšak žádná v daném odvětví).
zaměstnavatelé **Sdružení AP**, od 1989 resp. 1991, poměrně početný aparát, člen SP ČR, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, kolektivně nevyjednává a neuzavírá KSVS.
výroba a rozvod elektrické energie a tepla
odbory **OS ECHO** - energetická sekce, od 2004 (od 1989 sam. OSE), k. 0,42 (2003, právní předchůdce svazu OSE), početný aparát, člen ČMKOS, zast. v delegaci pro RHSD ČR, celkem až 2 KSVS (z toho 1 v daném odvětví). **ČOSSE**, od 1992, k. 0,09 (2003), nemá vlastní aparát, člen ASO, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, 1 KSVS (společně s OSZJE). **OSZJE**, od 2000 (odštěpil se z ČOSSE resp. z OSE), k. 0,02 (2003), nemá vlastní aparát, člen ASO, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, 1 KSVS (společně s ČOSSE).
zaměstnavatelé **ČSZE**, od 1991, dle zák. o sdružování, k. 0,08 (podniky, 2003), resp. 0,06 (zaměstnanci, 2003), početný aparát, člen SP ČR, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, celkem 2 KSVS (obě v daném odvětví).
stavebnictví
odbory **OS Stavba**, od 1991, k. 0,1 (2005), početný vlastní aparát, člen ČMKOS, zast. v delegaci pro RHSD ČR, 1 KSVS (buď společně s OS DOSIA nebo samostatně). **OS DOSIA** (největší odb. svaz v resortu dopravy), od 1990, početný aparát, k. 0,07 (2003), působí autonomně (vystoupil z ČMKOS), celkem až 3 KSVS (z toho 1 v daném odvětví, buď společně s OS Stavba nebo samostatně), v RHSD ČR zast. není.
zaměstnavatelé **SPS ČR**, od 1990, dle zák. o sdružování, početný aparát, člen KZPS ČR, zast. v delegaci (člen předsednictva) RHSD ČR, celkem až 3 KSVS (1 až 2 v daném odvětví).
obchod
odbory **OSPO**, od 1990, k. 0,04 (2002), početný vlastní aparát, člen ČMKOS, člen UNI a UNI Evropa, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, 1 KSVS, 19 PKS (2002). **ČMOS PHCR**, od 1990, k. 0,2 (2002), vlastní méně početný aparát, člen ČMKOS, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, 1 KSVS.
zaměstnavatelé **SOCR ČR**, od 1990, dle zák. o sdružování, k. 0,005 (podniky, 2002), člen KZPS, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, celkem 2 KSVS (obě v daném odvětví).
silniční doprava
odbory **OS DOSIA** (největší odb. svaz v resortu dopravy), od 1990, početný aparát, k. 0,23 (2003), působí autonomně (vystoupil z ČMKOS), celkem až 3 KSVS (z toho 2 v daném odvětví), v RHSD ČR zast. není. **OSD**, od 1990, k. 0,26 (2003), početný aparát, člen ČMKOS, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, 1 KSVS (až v r. 2006). **OSPEA** (malý svaz s regionální působností), od 2003, k. 0,009 (2003), člen ASO, zprostředkovaně zast. v RHSD ČR, KSVS neuzavírá, 1 PKS.

zaměstnavatelé **SD ČR** (co do počtu zaměstnanců největší kolektivní člen SP ČR), dle zák. o sdružování, téměř bez odb. aparátu, k. 0,02 (podniky, 2004), resp. 0,28 (zaměstnanci, 2004), společné zast. v RHSD ČR se SP ČR, 1 KSVS, a to v sekci silničního hospodářství (do 1998 celkem 2 KSVS - rovněž v sekci silniční dopravy). **SDP ČR**, od 1991, dle obč. zák., početný aparát, k. 0,0005 (podniky, 2002) resp. 0,03 (zaměstnanci, 2002), v ČR není členem žádné centrály (většina členů je však zároveň členy SD ČR), v RHSD ČR zast. není, od 2003 kolektivně nevyjednává a KSVS neuzavírá.

Zdroj: *zúčastněné svazy, výpočet VÚPSV.*

Poznámka:
OSPZV-ASO - Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů ČR,
OS PHGN - Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu
OS SKBP - Odborový svaz zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu
OS TOK - Odborový svaz pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy
OS DLV - Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR
Č-MOS - Česko-moravské odborové sdružení
Regionální odborový svaz ROSa
OS KOVO - Odborový svaz KOVO
OS ECHO - Odborový svaz ECHO
ČOSSE - Český odborový svaz severozápadních energetiků
OSZJE - Odborový svaz zaměstnanců jaderné energetiky
OS STAVBA - Odborový svaz Stavba
OSPO - Odborový svaz pracovníků obchodu
ČMOS PHCR - Českomoravský svaz pohostinství, hotelů a cestovního ruchu
OS DOSIA - OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy
OSD - Odborový svaz dopravy
OSPEA - Odborové sdružení pracovníků elektrických drah a autobusové dopravy

ZS ČR - Zemědělský svaz ČR
Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů
Asociace vzdělávacích zařízení pro rozvoj venkovského prostoru
ZSDNP - Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu - Společenstvo těžařů ČR
Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR
ATOK - Asociace textilního - oděvního - kožedělného průmyslu
SZDP - Svaz zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu
AČN - Asociace českých nábytkářů
SCHP ČR - Svaz chemického průmyslu ČR
ELA - Českomoravská elektrotechnická asociace
Sdružení AP - Sdružení automobilového průmyslu
ČSZE - Český svaz zaměstnavatelů v energetice
SPS ČR - Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR
SOCR ČR - Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR
SD ČR - Svazu dopravy ČR
SDP ČR - Sdružení dopravních podniků ČR

Z uvedené rekapitulace odvětvových aktérů sociálního dialogu - odborových a zaměstnavatelských svazů působících ve vybraných odvětvích národního hospodářství a z jejich charakteristik lze odvodit některé poznatky, jež mohou přispět k pochopení celkové situace odvětvového sociálního dialogu v ČR.

Především je třeba uvést, že struktura sociálního partnerství v odvětvích je úplná, tzn., že v každém ze 12 prezentovaných hospodářských odvětví existují odvětvové organizace na straně obou sociálních partnerů[116] (ne všechny odvětvové organizace ovšem kolektivně vyjednávají - např. v současné době nevyjednává AČN nebo Sdružení AP - a tento druhý případ odmítnutí kolektivně vyjednávat je závažnější, neboť zároveň znamená, že v resortu autoprůmyslu není uzavírána žádná KSVS). Celkem - tj. bez ohledu na to, zda na straně odborů nebo zaměstnavatelů - zde

[116] Toto zjištění tedy zcela nepotvrzuje - alespoň z pohledu prezentovaných odvětví - zejména ze strany odborů často opakované tvrzení, že kapacita odvětvového sociálního dialogu je limitována neexistencí smluvních partnerů v odvětvích na straně zaměstnavatelů.

figuruje 33 odvětvových reprezentací. Průměrně však v jednom odvětví evidujeme více než 3 odvětvové aktéry (průměr činí 3,4 organizace v odvětví), neboť některé organizace působí ve více odvětvích. Nejvyšší počet organizací sociálních partnerů v jednom odvětví je šest. Tento stav, představující organizačně nejnižší stupeň integrity odvětvové struktury sociálního partnerství, shledáváme v jinak nepříliš rozsáhlém sektoru těžebního průmyslu, ve dvou hospodářských odvětvích - v zemědělství a v silniční dopravě - potom působí celkem 5 organizací sociálních partnerů. Po 4 organizacích působí rovněž ve dvou odvětvích (nábytkářství a výrobě a rozvodu elektrické energie a tepla), ve třech odvětvích působí po 3 organizacích a největší počet odvětví - čtyři - disponuje vždy po 2 organizacích sociálních partnerů. Přitom neplatí vždy přímá úměra mezi velikostí odvětví a počtem organizací - viz např. relativně malé odvětví nábytku se čtyřmi odvětvovými aktéry. Podstatnější než velikost resortu je v tomto ohledu zřejmě členitost oborové struktury a hlavně okolnost, nakolik docházelo ke štěpení členské základny sociálních partnerů v odvětví. Celkem se sociálního dialogu v odvětví účastní 17 odborových svazů a téměř stejný počet organizací na straně zaměstnavatelů (16 subjektů).

Pokud jde o míru vyváženosti mezi partnery co do jejich počtu v rámci odvětví, už samotný shora zmíněný průměrný počet aktérů v odvětví dobrou vyváženost nenaznačuje (a promítá se také do určité míry v rozsahu odvětvové organizovanosti odborových i zaměstnavatelských svazů). Největší asymetrie v početním stavu odborových a zaměstnavatelských reprezentací existuje v zemědělství (kde jsou ale odbory organizačně sjednoceny - 1 odborový svaz zde stojí proti 4 organizacím zaměstnavatelů) a v odvětví výroby a rozvodu elektrické energie a tepla (kde zase vidíme sjednocenou zaměstnavatelskou reprezentaci oproti třem různým odborovým reprezentacím). Rovný počet odborových a zaměstnavatelských svazů působících v rámci odvětví vidíme v odvětví těžebního průmyslu, textilu, v dřevoprůmyslu, ve výrobě nábytku a v elektrotechnickém a automobilovém průmyslu, tj. v polovině z celkového počtu 12 odvětví. Přitom ale platí, že ačkoliv početní symetrie mezi sociálními partnery na obou stranách je zřejmě obecně příznivou okolností, neplatí to zdaleka vždy: např. v autoprůmyslu existují dvě reprezentace sociálních partnerů, přesto zde jako v jediném z 12 resortů ke sjednávání KSVS nedochází. A naopak, v resortu zemědělství nebrání nepoměr v počtu partnerů tomu, aby jediný odborový svaz dokázal sjednat KSVS se všemi 4 svými odvětvovými partnery. Rozhodujícím faktorem kapacity odvětvového dialogu je tak spíše zřejmě smluvní potenciál na straně odborových reprezentací a ochota kolektivně vyjednávat na straně zaměstnavatelů.

Zatímco až doposud jsme se soustředili na kvantitativní vztahy ve struktuře odvětvových sociálních partnerů, v dalším textu zhodnotíme jejich jednotlivé parametry v oblasti kapacity. Příznivé z pohledu sociálního partnerství v odvětvích je, že naprostá většina představených aktérů, a to jak na straně odborů, tak i zaměstnavatelů, jsou velká odvětvová uskupení s celostátní působností sdružující řádově tisíce odborářů, resp. většinu velkých podniků v daných resortech s relativně vysokým úhrnným počtem zaměstnanců. Typický odborový a zaměstnavatelský svaz byl založen nedlouho po listopadu 1989,[117] a to v naprosté většině podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, což je okolnost, která podle platné právní úpravy opravňuje ke kolektivnímu vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Má celostátní působnost a málokdy působí autonomně. Naopak, je většinou členem některé z národních centrál (odborových, tj. ČMKOS, příp. ASO, resp. zaměstnavatelských, tj. SP ČR a KZPS), kde obvykle zaujímá významnou pozici, takže se buď zprostředkovaně nebo přímo - jako

[117] To je podstatné, neboť tyto svazy již disponují dostatečnými zkušenostmi v oblasti sociálního partnerství a mnohaletou tradicí při vedení sociálního dialogu.

člen jedné z odborových nebo zaměstnavatelských delegací - účastní jednání národní tripartity. Je až na výjimky lídrem sociálního dialogu ve svém odvětví a sjednává KSVS, přičemž nezřídka jde o jedinou KSVS v daném resortu. Disponuje k tomu obvykle rovněž odborným aparátem (na straně odborů většinou početnějším). Je také členem alespoň jedné, často však i více evropských a vůbec mezinárodních odvětvových struktur. Malé odvětvové organizace se v prezentovaných resortech vyskytují jen velmi zřídka, a to vlastně pouze na straně odborů a jen ve čtyřech odvětvích - v nábytkářství, v chemickém průmyslu, v sektoru výroby a rozvodu elektrické energie a tepla a v silniční dopravě. Tato méně početná odborová uskupení vznikla vesměs štěpením původní odvětvové odborové členské základny (tzn., že součástí moderní struktury odborového sdružování v ČR jsou ve srovnání s velkými svazy kratší dobu), mají regionální působnost a většinou nemají vlastní odborný aparát. Jsou převážně členy ASO[118] (v takovém případě jsou zprostředkovaně zastoupeny v RHSD ČR) nebo působí autonomně. Nejsou členy evropských odvětvových odborových struktur (nemají k tomu ani odpovídající personální a hlavně materiální podmínky). Přestože nejsou zdaleka tak početné jako velké svazy, svou roli v oblasti sociálního dialogu mají (spočívá např. v prosazování minoritních zájmů, v radikálnosti resp. autentičnosti postojů a sledovaných cílů) a některé z nich se účastní kolektivního vyjednávání, a to i k uzavření KSVS. Na straně organizací zaměstnavatelů takové malé organizace v rámci vybraných odvětví nepůsobí. Setkáváme se však s tím, že některé svazy zasahují, jak již bylo uvedeno výše, oborovou příslušností své členské základny do více odvětví (do dvou, SPS ČR dokonce do tří), do některých ovšem pouze okrajově. Účastní se zde i kolektivního vyjednávání - v takovém případě jde vlastně o analogickou situaci jako u malých odborových svazů. Z pohledu míry reprezentativnosti členské základny vyjadřuje situaci sociálních partnerů již zmíněný koeficient odvětvové organizovanosti – a zde se přirozeně situace organizací i jednotlivých odvětví navzájem liší. Nejvyšší odvětvovou organizovanost mají sociální partneři (odbory i zaměstnavatelé) v odvětví těžebního průmyslu, silniční dopravy a (ovšem v roce 2001) také TOK. Vysoká organizovanost na straně odborů byla také v zemědělství, chemickém a farmaceutickém průmyslu, v odvětví výroby a rozvodu elektrické energie a tepla. U zaměstnavatelů koeficient organizovanosti v některých případech neznáme nebo ne u všech organizací působících v daném odvětví, celkovou 10% organizovanost překračovali ještě zaměstnavatelé v odvětvích chemie a výroby a rozvodu elektrické energie a tepla.

4.1.13 Integrita organizací sociálních partnerů

Všechny výše zmíněné faktory charakterizující odvětvové sociální aktéry se větší nebo menší měrou podílejí na integritě jejich organizací a spoluvytvářejí jejich potenciál pro vedení sociálního dialogu a jeho kapacitu v uvedených hospodářských sektorech. K tomu přistupuje další podstatný faktor organizačního charakteru, týkající se integrity organizační výstavby odvětvových sociálních partnerů - a to účast některých svazů na procesu rozdělování (štěpení) nebo naopak slučování odborové, příp. podnikové členské odvětvové základny do nových subjektů (vystupujících pod svým jménem a disponujících právní subjektivitou). Tento proces, jenž v závislosti na svém průběhu, resp. vyznění vedl buď k posílení nebo naopak zmenšení vlivu jeho aktérů (včetně větší nebo menší možnosti angažovat se ve sféře evropského sociálního

[118] Vede k tomu zřejmě hlavně skutečnost, že ASO požaduje od svých členů extrémně nízké členské příspěvky a ekonomické zřetele byly často zastoupeny mezi důvody pro vystoupení těchto malých subjektů z původních struktur.

dialogu) probíhal pod vlivem ekonomického tlaku na dosažení úspor[119] při vynakládání prostředků v oblasti provozních nákladů na činnost stávajících svazů.[120] Až doposud ovšem častěji docházelo ke vzniku nových subjektů - samostatných právnických osob - na straně odborů než u zaměstnavatelů. Bylo to způsobeno především tím, že odbory byly prakticky vzápětí po vzniku demokratických svazových struktur v 1. pol. 90. let minulého století postiženy všeobecným soustavným poklesem členské základny, což s sebou samozřejmě přinášelo nepříznivé materiální důsledky.[121] Zároveň je ale třeba zdůraznit, že proces slučování nebo štěpení se týkal jen relativně malé části stávajících odborových uskupení, vývoj členské základny naprosté většiny svazů byl stabilní a udržel si kontinuitu. Kromě toho je slučování proces, který zdaleka nemusí sledovat jen úzké ekonomické zřetele, ale především kvalitativní a vlivová hlediska (jak o tom svědčí i následující konkrétní příklad ze sektoru výroba a rozvod elektrické energie a tepla a chemického průmyslu).

Přestože řada odborových svazů soustavně vyvíjela snahu vyhledat vhodného partnera pro vzájemně výhodné sloučení do jednoho řádově většího subjektu[122] (v případě OSD dokonce v listopadu 1998 rozhodl III. řádný sjezd svazu o přípravě slučování, a to s OS DOSIA, avšak přesto, že jde o odborová uskupení, která jsou si svou činností a profesním zaměřením nejblíže, nepodařilo se ani po několikaletém období hledání řešení zamýšlenou integraci uskutečnit), není úspěšných případů integrace odborových svazů mnoho. Jde zřejmě o to, že nutným předpokladem pro sloučení je vyřešení specifických personálních i materiálních otázek a překážek, často včetně odbourání určité vzájemné nedůvěry v členské základně příslušných uskupení. Nejznámějším pozitivním příkladem sloučení v historii českých odborových svazů je pravděpodobně integrace OSE[123] a OS chemie a vytvoření společného OS ECHO. Programové prohlášení OSE, schválené 2. řádným sjezdem OSE v Praze v prosinci 2000, považovalo jednání se svými sociálními partnery a spolupráci s jinými odborovými svazy s končeným cílem vytvořit silný integrovaný odborový svaz za základní formu prosazování svých záměrů. 2. sjezd OSE v prosinci 2000 v Praze přijal také prohlášení k odborovým svazům v ČR, vyzývající k integraci odborů. Vlastní integrace OSE byla připravována v roce 2003 a v 1. pol. roku 2004. V prosinci 2003 schválily oba odborové svazy, OSE i OS chemie společné návrhy základních dokumentů ECHO: stanovy, zásady hospodaření a směrnici hospodaření, zásady způsobu voleb funkcionářů, volební řád a statut Podpůrného fondu, organizační strukturu nového svazu a způsob výstavby funkčních a pracovních pozic ve svazu. Svoji činnost nově vzniklý odborový svaz ve svém programovém prohlášení chce orientovat zejména na problematiku kolektivního vyjednávání, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci atd.

[119] Dalším opatřením vedoucím k úsporám byl u řady svazů jak odborových (např. OS DOSIA), tak zaměstnavatelských (např. SOCR ČR) odchod ze zastřešující centrály.

[120] Výsledkem může být případ od případu obojí - buď dělení nebo slučování členské základny. Podle dosavadních výsledků k rozdělení, od nějž je dosažení úspor očekáváno, docházelo častěji.

[121] Organizace zaměstnavatelů sice na rozdíl od odborových svazů nemohly po roce 1989 materiálně navázat na předchozí vývoj a byly po této stránce oproti odborům v méně výhodné situaci, možná však právě proto si od počátku počínaly hospodárněji a nedostatku prostředků čelily - jak jsme již uvedli - v řadě případů skutečně extrémně úsporným personálním a materiálním vybavením.

[122] Týká se to zejména členských svazů ČMKOS (např. OS DLV, OSD apod.), jež se pokoušely najít vhodného partnera v prvé řadě v rámci společné centrály. O celkové atmosféře všeobecně příznivé pro případnou integraci svědčí mj. časté zmínky v programových dokumentech členů ČMKOS proklamující ochotu ke slučování za vzájemně výhodných podmínek.

[123] Pokud jde o vývoj integrity OSE do roku 2000, nebyl zcela přímočarý: v roce 1993 se odtrhlo - podle sdělení zástupce OSE z ekonomických důvodů - ČOSSE (naopak ČOSSE spojuje svůj vznik de facto s ukončením činnosti federálního energetického odborového svazu a založením nástupnických národních odborových svazů) a ještě v roce 2000 se od OSE oddělila další členská odborová organizace se sídlem v Liberci.

Poslední samostatné sjezdy OSE a OS chemie, konané paralelně ve stejném termínu dne 20.5.2004 ukončily činnost samostatných odborových svazů a následující den se konal slučovací a zároveň ustavující sjezd nového odborového subjektu, OS ECHO. Iniciativa ke slučování vycházela[124] vždy z OSE, a to systematicky a dlouhodobě. Osloveny přitom byly nejdříve zbývající dva odborové svazy v energetice i autonomně působící základní odborové organizace, mimo odvětví energetiky též OS KOVO. Teprve poté se OSE obrátil s návrhem na vedení OS chemie. Šlo o odborové svazy srovnatelné velikostí, zaměřením profesí, podstatné však bylo, že ve vedení obou svazů byli funkcionáři, kteří se dokázali dohodnout („sňatek z rozumu"). Slučující se svazy neměly hospodářské ani finanční problémy, takže nevznikaly spory. Sloučení rovněž usnadnila aktuální personální situace v aparátu OSE, kde někteří činitelé dosáhli důchodového věku. Pokud jde o kolektivní vyjednávání, již v roce 2003 koordinovaly oba slučující se svazy svoji vyjednávací strategii. Po vzniku nového odborového svazu nastalo dvouleté stabilizační období. V roce 2004, ještě před sloučením, uvedl předseda OSE na internetových stránkách svazu následující podstatné okolnosti sloučení: „…Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR počítá ve státní energetické koncepci s dalším úbytkem zaměstnanců o 60 %, tzn. že pokud se tato koncepce naplní, bude v odvětví energetiky pracovat 8 000 zaměstnanců, z toho maximálně 6 000 v odborech. Takový svaz by pak nemohl poskytnout svým členům co potřebují, jeho ekonomické možnosti by na to nestačily. … Cílem OSE však není pouhé sloučení dvou svazů. Směřujeme k vytvoření silného průmyslového svazu, který by byl významným politickým a ekonomickým partnerem zaměstnavatelům a vládě. …. Shodli jsme se, že je dobré to uskutečnit včas, tj. ještě v době, kdy nás k tomu nic, ani ekonomika našich svazů nenutí. … integrace je jediná možnost, jak našim členům servis a nadstandardy, na jaké jsou zvyklí, zachovat. … Vybudovali jsme si v ČR, v Evropě i ve světě důstojnou pozici … Kolektivní vyjednání na odvětvové i na podnikové úrovni zaručuje zaměstnancům našeho odvětví vysoké nadstandardy ve všech oblastech, na vysoké úrovni máme i základní servis právní, mzdový, sociální i BOZP, až po účast v elektroenergetické legislativě".[125]

Pokud jde o názory sociálních aktérů v elektroenergetice, pohlížela nejen organizace zaměstnavatelů, ale i zbývající dva odborové svazy na možný úspěch tohoto sloučení do budoucna s nedůvěrou a skepsí (zdůrazňující odlišnost zájmů slučujících se svazů). Podle názoru ČOSSE existují (v působnosti tohoto odborového svazu) podmínky pro perspektivně těsnější odborovou spolupráci založenou spíše na profilaci regionálních zájmů a pro vznik širších odborových regionálních uskupení (mimo OSE). ČSZE by podle vlastního sdělení pro účely kolektivního vyjednávání na úrovni odvětví upřednostnil existenci jediného partnera.

Rozhodující byl ovšem názor členské základny obou slučujících se odborových formací, který formulovali delegáti slučovacího sjezdu OSE a OS chemie ČR ve společné rezoluci, v níž nastávající integraci vysvětlují a obhajují: „Počáteční atomizaci odborových svazů si po roce 1989 vynutila potřeba samostatně řešit nové problémy v jednotlivých odvětvích. Dnes jsme si ale všichni vědomi, že to byla krátkodobá záležitost, po které musí dojít ke slučování podle nových podmínek. Zkušenosti ze zahraničí to potvrzují. Na celém světě odbory považují každé sloučení svazů za svůj největší úspěch. V úsilí o „globalizaci sociální spravedlnosti" je v dnešním světě jedinou alternativou odborová solidarita a spolupráce. Odbory v naší zemi ale nemohou solidaritu uznávat jen na světové úrovni. Členská základna OS energetiků a OS chemie ČR si uvědomila nezbytnost integrace a projevila i společnou vůli k jejímu uskutečnění.

[124] Podle informací zástupce OSE.

[125] J. Kubíček, předseda OSE, v časopise Kovák-energetik, 2004 (převzato internetovou stránkou OSE).

Sledujeme prudký úbytek členů nejen u nás, ale i v ostatních odvětvích. Vážili jsme si proto společné snahy pěti průmyslových svazů - KOVO, Chemie, Stavba, PHGN a OSE před několika lety o takovou spolupráci, která by nakonec vedla k integraci. S lítostí jsme pak viděli, jak řešení sociálních dopadů hospodářských problémů zaměstnalo jednotlivé svazy tak, že nebyl čas na jejich realizaci. Proces, který jsme naší integrací nastolili, je dalším krokem k vytvoření jednotného průmyslového svazu. Vítáme každou nabídku ke spolupráci. Vyzýváme proto ostatní odborové svazy k zintenzivnění snahy o integraci. Naším cílem by mělo být posílení ČMKOS v její nenahraditelné roli zastřešující centrály a sloučení odborových svazů do jednotlivých celků podle jejich společných zájmů, sociálních partnerů v nadnárodních společnostech a v zaměstnavatelských strukturách. Chceme-li opravdu účinně sloužit členům, musíme mít k tomu odpovídající profesionální struktury, politickou a ekonomickou sílu."[126]

Vzájemný přístup sociálních partnerů působících v odvětví chemie a elektroenergetiky v oblasti kolektivního vyjednávání se však integrací na straně odborů principiálně nezměnil a nebylo to ani - jak vyplývá z výše uvedeného - záměrem aktérů. Pozice sociálních partnerů působících v sektoru chemického průmyslu na úrovni odvětví koneckonců nebyla, pokud je nám známo, nijak zpochybňována, a to ani sociálními partnery navzájem ani případně ze strany jiných subjektů. Sloučení původního OS chemie s odbory působícími v energetice a vytvoření OS ECHO však bezprostředně přispělo zejména k materiálnímu posílení odvětvové odborové reprezentace v obou sektorech a stalo se i garantem jejího vlivu do budoucna. Rovněž SCHP ČR, reprezentující v odvětví zaměstnavatelské zájmy, usiluje soustavně podle dotázaného zástupce svazu o rozšíření stávající členské základny. Nezpochybnitelný význam pro výslednost a obsahovou stránku kolektivního vyjednávání v obou dotčených odvětvích má skutečnost, že obě odvětví se významně podílejí na dobrých hospodářských výsledcích českého průmyslu v posledních letech (a naopak, jedním z předpokladů pro dosažení dobrých hospodářských výsledků je sociální mír mezi sociálními partnery).

4.2 Finanční, materiální a personální kapacita sociálních partnerů

Z pohledu materiálního zabezpečení činnosti odborových a zaměstnavatelských svazů existují mezi svazy fungujícími autonomně a členskými organizacemi národních centrál, jakož i v porovnání mezi odbory a organizacemi zaměstnavatelů, značné rozdíly.

Finanční zdroje odborových svazů se generují zejména z členských příspěvků zaměstnanců sdružených v základních organizacích. Zaměstnanci zpravidla odvádějí 1 % ze své čisté mzdy, výjimečně částku nižší. Ženy na mateřské dovolené a důchodci často příspěvky neplatí nebo přispívají pevně stanovenou minimální částkou. Výše příspěvku základní organizace na činnost svazu bývá zpravidla vyjádřena procentní částkou z vybraných členských příspěvků a pohybuje se od 10 % u malých svazů (jež většinou disponují jen minimálním nebo vůbec žádným vlastním placeným aparátem) až do 40 % (ČMOS PHCR). Průměrně tedy tvoří příspěvek na činnost svazu cca 30 % z úhrnu příspěvků vybraných od členů jeho základních organizací. V případě OS PHGN odváděly členské organizace příspěvek stanovený částkou na 1 člena, a to ve výši 30 Kč/měs. Mezi odvětvovou reprezentací odborů se vyskytl i svaz, který příspěvky od základních organizací nevybíral vůbec - OSZJE. Vedle příspěvků jsou dalším zdrojem

[126] Cit. ze sjezdové rezoluce OSE a OS chemie ČR k integraci ze dne 21.5.2004.

financí u mnoha svazů také příjmy ze spravovaného majetku (nejčastěji z pronájmu odborového rekreačního střediska) nebo z další podnikatelské činnosti (např. OSE provozuje malou hydroelektrárnu). Dále jsou uváděny příjmy z úroků termínovaných vkladů, vkladových listů, cenných papírů, kapitálových výnosů, darů a dotací, příjmy z komerčních i nekomerčních akcí pořádaných svazem nebo z případné účasti na podnikání jiných právnických osob. Mezi příjmy jsou zmiňovány rovněž částky za odprodej odborového majetku (např. OS TOK) a z řešení grantových projektů. Proporce mezi příspěvky a jiným příjmy svazů neznáme (některé svazy pouze uvádějí, že příspěvky tvoří základní zdroj financování).

Také finanční zdroje zaměstnavatelských svazů pocházejí z členských příspěvků, které jsou odstupňovány podle velikosti členské firmy (co do objemu produkce, tržeb, nejčastěji však podle počtu zaměstnanců). Podíl příspěvků na celkových příjmech činí podle dostupných údajů u svazů působících ve vybraných odvětvích cca jednu až dvě třetiny. Dalším zdrojem financování zaměstnavatelských svazů jsou tržby za služby poskytované jak členům, tak i nečlenům. V případě zpoplatněného servisu členské základně jde obvykle o služby mimořádně finančně náročné nebo služby poskytované nad rámec činnosti určený stanovami, usnesením valné hromady nebo představenstva (např. komerčně organizovaná školení a kurzy, služby v oblasti autorizace a certifikace, tvorbu analýz tržních segmentů, sjednávání kontraktů apod.). Dalším zdrojem financování jsou příjmy z majetkové účasti na podnikání jiných právnických osob, z movitého a nemovitého majetku svazu a dále také příjmy z řešení grantových úkolů.

Sociální partneři v odvětvích se navzájem značně odlišují i z pohledu personálního vybavení svých organizací. Personál odborových a zaměstnavatelských svazů se zpravidla skládá z volených funkcionářů a placených zaměstnanců. Existují však také zejména zaměstnavatelské svazy, kde veškerou činnost zastává - případně za pomoci volených svazových funkcionářů - výkonný ředitel. Tato praxe je však využívána také některými malými odborovými svazy v elektroenergetice, např. nezbytnou organizační a další činnost pro ČOSSE vykonávají funkcionáři členských organizací a svaz pak nese pouze personální náklady v souvislosti s platem předsedy svazu, příp. s pronájmem a vybavením jeho kanceláře. U OSZJE, jež nemá vůbec placené zaměstnance, se ve funkci předsedy svazu pravidelně střídají uvolnění předsedové členských organizací (základní organizace se na nákladech svazu podílejí z jedné čtvrtiny, ze tří čtvrtin hradí mzdy uvolněných předsedů zaměstnavatel). U velkých odvětvových organizací zajišťují výkon odborné činnosti vlastní specialisté, příp. v součinnosti s odborníky příslušné národní centrály nebo i jiných členských svazů. Ad hod mohou být přizváni i externí spolupracovníci. Výjimečně se do řízení svazových záležitostí (u odborů) zapojují dobrovolníci - sympatizanti. Zejména u zaměstnavatelských svazů však snaha po minimalizaci nákladů vede někdy až k totální redukci personálu a řada svazů zaměstnává pouze jednoho pracovníka (např. SZDP tajemníka svazu ap.). Možnosti svazů využívat při různých příležitostech ad hoc součinnosti expertů národních zaměstnavatelských centrál jsou omezené, neboť také tyto centrály jsou po personální stránce významně poddimenzovány (SP ČR) nebo disponují jen minimálním aparátem (KZPS ČR). Výkonné a expertní zázemí svazu suplují pak zaměstnanci členských firem s příslušnou odborností. Pokud jde ale o svazový management, vykonává jej standardně buď jmenovaný výkonný ředitel, příp. volený prezident.

K tomu, co bylo výše řečeno o omezeném rozsahu financování a funkčního zázemí odvětvových organizací sociálních partnerů, je však v obecné rovině třeba připomenout, že význam zejména velkých zaměstnavatelských svazů se zdaleka neodvíjí jen od rozsahu jejich příjmů a materiálního a personálního vybavení, rozhodující je skutečnost, že jde o vlivná podnikatelská uskupení zdatně lobující ve prospěch své členské základny, kde vedoucí roli sehrávají velké hospodářsky úspěšné

firmy poskytující pracovní příležitost řádově tisícům a desetitisícům zaměstnanců. Ale i velké odborové svazy - vzhledem ke stále značnému rozsahu členské základny - svými postoji v oblasti sociálního dialogu významně přispívají k formování všeobecných hospodářských podmínek v příslušných odvětvích a svým celkovým vlivem dalekosáhle překračují význam jakéhokoliv kvantitativního nastavení odborového svazového aparátu.

Značná část velkých odborových svazů (OS STAVBA, OS DLV, OS TOK, OSPO, OS KOVO, ČMOS PHCR, OSPZV-ASO)[127] disponuje v různém rozsahu a pokrytí regionálními metodickými pracovišti, která poskytují členským organizacím podporu při kolektivním vyjednávání a poradenský servis pro členy. V případě zaměstnava-telských svazů jsme existenci regionální struktury zaznamenali především u SPS, kde v krajských sdruženích (krajské rady svazu) působí manažeři zajišťující průběžný kontakt s členskou základnou a odbornou problematikou v regionu (jde o externí spolupracovníky zaměstnávané mimo pracovní poměr).

Všechny sledované organizace sociálních partnerů na sektorové úrovni s výjimkou Č-MOS provozují internetové stránky[128] s různou úrovní sdělovaných informací,[129] jejichž prostřednictvím obvykle představují svou historii, programové cíle a základní dokumenty a prezentují své aktuální aktivity, stanoviska atd. Součástí internetových stránek odvětvových sociálních partnerů jsou někdy i samostatné rubriky věnované problematice ESD v odvětvích, příp. i na úrovni vrcholových evropských centrál. Řada organizací vydává také vlastní tištěná periodika (některé - např. OS STAVBA, SPS ČR apod. - i více titulů), nejčastěji s měsíční periodicitou, v jednom případě se jedná o týdeník (OS KOVO). Zaměstnavatelské svazy zpravidla vydávají ještě různé ročenky, statistické přehledy a adresáře, jejichž cílem je informovat členy o novinkách a vývoji odvětví. K vydávání odborových periodik svazy někdy sdružují finanční prostředky a periodikum pak po určitou dobu vychází ve společné redakci (např. týdeník OS KOVO v letech 2002-2004 vycházel pod názvem KOVÁK&ENERGETIK a byl vydáván společně s OSE, časopis OS DLV vychází ve zkrácené podobě jako součást časopisu vydávaného ČMKOS SONDY ad.). Některé z vydávaných periodik mají odbornou povahu, např. ČSZE je vydavatelem měsíčníku Energetika (odborného časopisu pro elektrárenství, teplárenství a užití energie, který vychází nepřetržitě od roku 1951). Vydavatelské aktivity sociálních partnerů jsou někdy široké, o čemž svědčí mj. např. i skutečnost, že CSZE byl dokonce spoluvydavatelem speciálního čtyřjazyčného energetického slovníku.

[127] Pravděpodobně nejrozsáhlejší sítí regionálních metodických pracovišť disponuje OS KOVO.

[128] Rozsáhlé a členité internetové stránky provozují rovněž některé národní centrály sociálních partnerů, zejména však ČMKOS a SP ČR, na nichž prezentují činnost vlastní i své členské základny, přičemž problematice evropského sociálního dialogu jsou zde věnovány samostatné rubriky, jež v širokém měřítku objasňují jednotlivé konkrétní otázky a popularizují evropský sociální dialog jako takový. Tyto národní centrály jsou rovněž vydavateli řady odborných publikací a monografických materiálů v této oblasti, a to nejen pro své členy, ale i pro nejširší veřejnost, v posledních letech za finančního přispění evropských fondů.

[129] Podrobnější analýza byla zpracována v rámci projektu MPSV ČR „Moderní společnost a její proměny: Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů mezi jedinci, sociálními skupinami a státem, část „Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje", VÚPSV, Praha 2003.

4.3 Kolektivní vyjednávání v odvětvích a jeho kapacita

V následujícím textu se věnujeme problematice kolektivních smluv uzavřených ve vybraných odvětvích v posledních pěti letech a na zásadní problémy spojené s kolektivním vyjednáváním především na nadpodnikové úrovni.

Systémy uznávání sociálních partnerů[130] v ČR uplatňovány nejsou. Věcně je při identifikaci partnera relevantní samotná struktura odvětvových sociálních reprezentací vyvíjející se v podmínkách tržní ekonomiky od počátku 90. let. Platná právní úprava stanoví, že pro smluvní strany jsou oba typy kolektivních smluv - KSVS i PKS - závazné dnem podpisu a jejich účinnost nastává prvním dnem období, na něž byly uzavřeny. Existuje povinnost předložit sjednanou KSVS k uložení MPSV ČR,[131] které informaci o uložení kolektivní smlouvy stanoveným způsobem zveřejní. Významnou úlohu z pohledu kapacity kolektivního vyjednávání na vyšším stupni plní rozšiřování závaznosti KSVS.[132] Pokud jde o PKS, vedení jejich centrální evidence povinné v ČR není a v praxi je také velmi obtížné získat o těchto kolektivních smlouvách úplný přehled, a to i v rámci jednoho odvětví (které ostatně, jak již bylo zmíněno výše, v českém právním řádu ani není dostatečně vymezeno). Plnění kolektivních smluv je v prvé řadě věcí smluvních stran (kontrola je tradičně v popředí zájmu odborů), vzniklé individuální nároky mohou zaměstnanci vymáhat soudně. Pokud jde o PKS, jejich počty a související údaje o pokrytí nejsou v ČR centrálně monitorovány, takže odvětvové údaje v některých případech chybí nebo jsou zmíněny jen odhadem.[133]

Většina sledovaných odvětví patří z hlediska dosavadního průběhu sociálního dialogu mezi sektory, kde dlouhodobě nedochází k sociálním konfliktům. Je to i důsledkem tradičně dobré spolupráce odvětvových sociálních partnerů, kteří mají v sektoru silnou pozici. Odbory i zaměstnavatelé působící v odvětví dokázali - a to i v podmínkách relativně omezených zdrojů - většinou vybudovat organizačně integrované, reprezentativní svazy, zastávající v oblasti sociálního dialogu dlouhodobě racionální, kooperativní strategie. Kolektivní vyjednávání, ať už na úrovni odvětví nebo v podnicích, průběžně vede k uzavírání kolektivních smluv, probíhající sociální dialog

[130] Jde o akceptaci oprávnění kolektivně vyjednávat - např. na základě reprezentativnosti.

[131] Nesplnění této povinnosti nemá za následek neplatnost KSVS.

[132] Pokud jde o výsledky kolektivního vyjednávání mezi sociálními partnery ve vybraných sektorech národního hospodářství pro rok 2007, příp. další léta, předkládáme dále přehled uzavřených KSVS (příp. dodatků ke KSVS) uložených na MPSV od 1.1.2007:

KSVS mezi ZS ČR s Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů na jedné straně a OSPZV-ASO na straně druhé,
KSVS mezi ZSDNP a OS PHGN,
KSVS mezi Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR a OS SKBP,
dodatek ke KSVS mezi Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR a OS SKBP,
KSVS (obecná část) mezi ATOK a OS TOK,
KSVS (zvláštní část) mezi ATOK a OS TOK,
KSVS mezi SZDP na jedné straně a OS DLV s Č-MOS na straně druhé,
dodatek ke KSVS mezi SCHP a OS ECHO,
dodatek ke KSVS mezi EIA a OS KOVO,
dodatek ke KSVS mezi ČSZE na jedné straně a OS ECHO s ČOSE a s OSZJE na straně druhé,
dodatek ke KSVS mezi SPS ČR na jedné straně a OS Stavba s OS DOSIA na straně druhé,
KSVS mezi SOCR ČR a ČMOS PHCR,
dodatek ke KSVS mezi SOCR ČR a ČMOS PHCR,
KSVS mezi SD ČR (sekcí silničního hospodářství) a OS DOSIA (sekcí silničního hospodářství,
KSVS mezi SD ČR (sekcí silničního hospodářství) a OS DOSIA (sekcí silničního hospodářství), a to pro akciové společnosti a společnosti s ručením omezeným.

[133] V této souvislosti je třeba připomenout obecnou skutečnost, že podle platné právní úpravy se kolektivní smlouvy v ČR (ať už PKS nebo KSVS) vztahují na všechny zaměstnance u zaměstnavatele, pro nějž jsou závazné.

plní svou funkci. Z tohoto hodnocení se, alespoň pokud jde o kolektivní vyjednávání na vyšším stupni, poněkud paradoxně vymyká odvětví automobilového průmyslu, nejdynamičtěji se vyvíjející a také vůbec rozhodující hospodářské odvětví národního hospodářství ČR.

Přestože v ČR není právním předpisem závazně stanoven obsah kolektivních smluv, všeobecně už po léta převládá téměř shodný přístup smluvních partnerů k jejich obsahu a struktuře, a to celkem bez ohledu na charakter hospodářského odvětví. Obsahová struktura a formulační kultura kolektivních smluv, zejména však KSVS, se v průběhu let stabilizovaly (hlavně proto je také možné uzavřít smlouvy na víceleté období), takže uzavřené KSVS se v posledních letech po obsahové stránce od sebe příliš neliší. Textová stabilita KSVS je také výsledkem určité konzervativnosti sociálních partnerů: když už se smluvní strany v průběhu kolektivního vyjednávání dopracují k určitému znění KSVS, jen nerady je mění.To se ovšem týká hlavně dlouhodobě osvědčených formulací, které zůstávají beze změny po léta. Konstrukční a formulační stabilita textů kolektivních smluv je však žádoucí i pro zachování kontinuity a udržení přesvědčivosti základních smluvních cílů přijatých sociálními partnery.[134]

Při hodnocení významu PKS a KSVS[135] sjednaných v odvětví převládl názor, že jde v zásadě o zhruba stejně významné roviny téhož procesu lišící se (a zároveň se i doplňující) navzájem funkcemi, jež v rámci systému plní. Obecně je v ČR rozvinutější kolektivní vyjednávání v podnicích.[136] Výslovně to formuluje např. OS KOVO,[137] ale je tomu tak i podle většiny dotázaných zástupců ostatních sociálních partnerů.

4.3.1 Zemědělství

- Jsou zde obvykle uzavírány celkem 3, resp. 4 KSVS (na roční až tříleté období), a to mezi ZS ČR a OSPZV-ASO, Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů a OSPZV-ASO, SPS ČR a OSPZV-ASO, Asociací vzdělávacích zařízení pro rozvoj venkovského prostoru a OSPZV-ASO. Obsahově se KSVS v zemědělství v zásadě neliší od kolektivních smluv v jiných odvětvích, prioritní jsou mzdové, pracovně-

[134] Zřejmou výjimkou je změna platné pracovněprávní úpravy, např. v roce 2007 nabytím účinnosti nového zákoníku práce a souvisejících předpisů (tato změna se však doposud už z časových důvodů projevit příliš nemohla).

[135] Pokud jde o vlastní úlohu KSVS, byly k této otázce vysloveny různé názory. Např. SPS (na svých internetových stránkách) formuloval zásady a požadavky, jež bude s ohledem na uzavírání KSVS prosazovat: „aby uzavřené vyšší kolektivní smlouvy vyváženě odrážely rizika zaměstnavatelů, respektovaly reálné možnosti firem vzhledem k působícímu okolí ekonomiky a trhu ... sociální postavení zaměstnanců musí být v souladu s ekonomickou výkonností firem, růst produktivity práce musí být vyšší než růst mezd ... nesmí být snižována rozhodovací práva zaměstnavatelů při respektování evropských předpisů pro oblast zaměstnaneckých vztahů..." Zástupce OS KOVO se polemicky vymezil v týdeníku Kovák 18/2007 v souvislosti s KSVS proti názoru, že KSVS by měla být pákou, jíž by mohly uplatnit vůči zamítavému stanovisku zaměstnavatele odbory při kolektivním vyjednávání na podnicích a formuloval jednoznačně zásadu, že „KSVS by nikdy neměla nahradit kolektivní vyjednávání na podniku ... Kvalita KSVS a její úspěšnost je dána mírou podpory základních organizací, na něž se má vztahovat". Z jiného pohledu charakterizoval postavení a úlohu KSVS předseda ČMKOS (na serveru Haló novin 15.3.2007): „Posláním odvětvové kolektivní smlouvy je být jakousi garancí pro celé odvětví. ... vytvořit srovnatelné podmínky pro všechny zaměstnavatele a jejich zaměstnance tak, aby nedocházelo k dumpingu. Odvětvová kolektivní smlouva by měla být nad úrovní zákoníku práce. A rovněž by měla být minimálně na úrovni, jak říkáme obrazně, předposledního velblouda v karavaně, nikoliv tedy nejslabší firmy v daném oboru. Snahou je, aby se poslední firmy musely dotahovat na vyšší úroveň, pokud jde o mzdové a sociální podmínky zaměstnanců."

[136] Shodují se na tom bez výjimky všechny publikované výzkumy včetně např. již zmíněného twiningového projektu zaměřeného na posílení kapacity sociálního dialogu v ČR.

[137] „Rozhodující jsou v našem odborovém svazu podnikové kolektivní smlouvy." Strategie OS KOVO pro kolektivní vyjednávání na rok 2007, internetová stránka OS KOVO.

právní a sociální nároky (práva) zaměstnanců, zřízení a použití firemního sociálního fondu, úprava vzájemných vztahů mezi smluvními partnery včetně vymezení podmínek pro odborovou činnost, závazky zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti práce ap.

- K rozšiřování závaznosti KSVS v odvětví po roce 2000 nedochází.
- Údaj o počtu PKS v odvětví není k dispozici. Stejně tak není k dispozici počet zaměstnanců, na něž se PKS vztahují, tyto údaje OSPZV-ASO ani národní centrála ASO (kde je svaz členem) nesleduje.

4.3.2 Těžební průmysl

- Na léta 2005 až 2006 byly v sektoru uzavřeny celkem 3 KSVS. Obsahují (obdobně jako většina sjednávaných KSVS) např. ujednání upravující vztahy smluvních stran, řešení otázek zaměstnanosti, úpravu pracovní doby, dovolené, noční práce, práce přesčas, překážek v práci, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zabezpečení sociálních a zdravotních potřeb zaměstnanců, úpravu mzdových otázek a problematiky odměňování zaměstnanců, ujednání pro kontrolu plnění závazků apod. Obvykle jde o smlouvy uzavřené na víceleté období upřesňované pro daný kalendářní rok samostatnými dodatky. KSVS sjednaná mezi OS PHGN a ZSDNP byla závazná pro 7 podniků (dle zástupce ZSDNP, ČMKOS uvádí k roku 2005 celkem 10 zaměstnavatelů, na něž se smlouva vztahovala, k roku 2006 celkem 8 zaměstnavatelů). KSVS sjednaná mezi OS Stavba a SPS se v těžebním průmyslu vztahovala na 67 podniků (po rozšíření závaznosti). KSVS uzavřená mezi OS SKBP a Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR se v sektoru těžebního průmyslu vztahovala na 1 podnik. Celkem tedy bylo v uvedeném období v celém sektoru těžebního průmyslu (tzn. ovšem včetně oboru těžby nafty) vázáno prostřednictvím KSVS 75, tj. cca 18,6 % z celkového počtu zaměstnavatelů. KSVS sjednaná mezi OS PHGN a ZSDNP se týkala cca 17 tis. zaměstnanců (dle zástupce ZSDN pro rok 2006, ČMKOS uvádí pro rok 2005 celkem 18 100 zaměstnanců). KSVS sjednaná mezi OS Stavba a SPS se (v resortu těžebního průmyslu) vztahovala po rozšíření závaznosti na cca 6 tis. zaměstnanců (dle zástupce OS Stavba, 2006). KSVS uzavřená mezi OS SKBP a Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR se (odhadem RILSA) vztahovala na 70 zaměstnanců. Celkem tedy KSVS účinné v celém sektoru těžebního průmyslu pokrývaly více než 23 tis., tj. cca 51 % všech zaměstnanců v odvětví.
- K rozšiřování závaznosti KSVS došlo v sektoru v období po roce 2000 celkem dvakrát, a to v roce 2002 na dva zaměstnavatele s téměř 2 tis. zaměstnanci a v roce 2003 rovněž na 2 zaměstnavatele, avšak s téměř 19 tis. zaměstnanci.
- V roce 2006 podle informací dotázaných organizací sociálních partnerů bylo v působnosti těchto organizací zaměstnavatelů a odborových svazů v celém sektoru uzavřeno cca 70 PKS sjednaných obvykle na dobu 1 roku. Tyto smlouvy byly v roce 2006 závazné pro cca 17,3 % z celkového počtu zaměstnavatelů v resortu a pokrývaly cca 49 %[138] všech zaměstnanců pracujících v odvětví.

[138] Jde o údaj založený převážně na odhadech nebo ne zcela srovnatelných údajích, proto jej nepovažujeme za úplně spolehlivý.

4.3.3 Textilní, oděvní a kožedělný průmysl

- V sektoru je uzavírána 1 KSVS. Schopnost sociálních partnerů sjednávat KSVS je značná, což prokazují KSVS uzavírané od roku 1992 (s výjimkou let 1995 a 1996, kdy ATOK od svých členů mandát ke kolektivnímu vyjednávání nedostal). Pro členy ATOK (smlouva se vztahuje na všechny členy asociace) je KSVS závazná dnem podpisu, na nečleny byla závaznost KSVS rozšiřována. KSVS se obvykle skládá z obecné části uzavřené na víceleté období a z každoročně sjednávané zvláštní části (tzv. dodatku). Ustanovení KSVS, která stanovila nároky přesahující základní rámec vymezený platnou právní úpravou, byla především v oblasti péče o zaměstnance a v oblasti BOZP. Mzdové nároky byly formulovány pouze rámcově. V roce 2001 byla KSVS závazná pro 81 zaměstnavatelů s celkovým počtem 75 220 zaměstnanců (v roce 2006 byla KSVS závazná rovněž pro 81 zaměstnavatelů, avšak s celkovým počtem pouze cca 20 tis. zaměstnanců). Rozsah pokrytí zaměstnanců prostřednictvím KSVS v roce 2001 činil cca 64 %.
- S výjimkou let 2004 a 2005 byla v období po roce 2000 závaznost KSVS vždy rozšířena, a to ve značném rozsahu (řádově na stovky dalších zaměstnavatelů, resp. desítky tisíc jejich zaměstnanců).
- Teprve PKS obsahují konkrétní závazky o mzdových podmínkách a ostatních pracovněprávních nárocích (právech) zaměstnanců. Počet uzavřených PKS v roce 2001 činil - podle údajů ČMKOS - 49 smluv (v roce 2006 celkem 50 smluv), údaje však nemusí být úplné, mj. proto, že základní organizace na podnicích nemají povinnost oznamovat uzavření PKS ani ji ukládat na odborovém svazu. Tyto PKS se vztahovaly v roce 2001 na cca 22 tis. zaměstnanců (podobně jako v roce 2006), rozsah pokrytí zaměstnanců prostřednictvím PKS činil cca 18 %.

4.3.4 Dřevozpracující průmysl

- Do konce roku 2004 byly uzavírány jednak KSVS pro podniky v nábytkářském průmyslu (mezi AČN na jedné straně a Č-MOS a OS DLV na straně druhé) a dále KSVS pro odvětví dřevozpracujícího, nábytkářského, spotřebního průmyslu a lesního hospodářství (mezi SZDP na jedné straně a OS DLV na straně druhé). Toto odlišení odpovídá situaci v odvětvové struktuře členské základny organizací zaměstnavatelů: AČN sjednávala KSVS pro podniky působící v nábytkářství, kdežto SZDP uzavíral KSVS pro své členy - zaměstnavatele nejen v dřevozpracujícím průmyslu, ale i pro některé firmy v nábytkářském, spotřebním průmyslu a lesním hospodářství. Pro rok 2006 byla uzavřena 1 KSVS, a to mezi OS DLV a SZDP. Obsahuje ujednání upravující vztahy smluvních stran, otázky zaměstnanosti, pracovní doby, dovolené, noční práce, práce přesčas, překážek v práci na straně zaměstnance i na straně zaměstnavatele, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, závodního stravování, zabezpečení sociálních a zdravotních potřeb zaměstnanců, otázky mzdové, ujednání pro kontrolu a dále seznam podniků - členů SZDP a seznam základních organizací OS DLV v odvětví dřevozpracujícího průmyslu. Byla sjednána na 1 rok, tj. do konce roku 2006. Vedle zaměstnavatelů v dřevozpracujícím průmyslu (v počtu 31) se vztahuje i na některé podniky nábytkářského průmyslu, spotřebního průmyslu a lesního hospodářství. Smlouvou jsou kryti všichni zaměstnanci členů SZDP (ve všech reprezentovaných odvětvích). Rozsah pokrytí zaměstnavatelů v sektoru činí 0,8 %. Pokud jde o rozsah pokrytí zaměstnanců v odvětví, údaj není k dispozici (počet pracovníků 31 členských podniků SZDP ve dřevozpracujícím průmyslu není dostupný).

- V období po roce 2000 k rozšiřování závaznosti KSVS v sektoru nedochází.
- OS DLV uvádí k 31.12.2005 celkem 26 uzavřených PKS.[139] Smlouvy mají obvykle roční účinnost. Rozsah pokrytí podniků prostřednictvím PKS činil 0,7 %, u zaměstnanců činil tento údaj cca 12,2 %. V odvětví ovšem mohou působit a pravděpodobně také působí zaměstnavatelé a odborové organizace, jež nejsou členy uvedeného zaměstnavatelského, resp. odborového svazu. Tito sociální partneři mohou uzavírat PKS a pravděpodobně tak činí. Vzhledem k tomu, že v ČR neexistuje centrální evidence PKS, vymykají se v zásadě tito sociální partneři a jejich aktivity možnostem tohoto monitoringu.

4.3.5 Nábytkářský průmysl

- Pro rok 2006 byla uzavřena 1 KSVS (platnost druhé v odvětví sjednávané KSVS skončila rokem 2005). Smluvními stranami KSVS pro rok 2006 jsou SZDP spolu s OS DLV. Rozsah pokrytí co do počtu zaměstnavatelů v odvětví činil v roce 2006 cca 1,3 %. Pro další vývoj kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni bude podstatné, zda dojde i ke sjednání druhé z dříve uzavíraných KSVS (mezi AČN na jedné straně a Č-MOS spolu s OS DLV na straně druhé). Tomu doposud bránilo stanovisko AČN, která prozatím zastává pozici "pozastavení" kolektivního vyjednávání.[140] Sociálnímu dialogu na podnikové úrovni v sektoru nábytku nechybí možnosti dalšího rozvoje. Hlavním problémem (obecně v ČR) je pokles počtu členů sociálních partnerů, zejména u odborových svazů, na straně zaměstnavatelů jde obecně spíše o neochotu nechat se vázat uzavřením KSVS (zvláště když - alespoň podle vyjádření zástupce AČN - jsou sjednávány podle právní úpravy, jež ve svém novém platném znění vyvolává nesouhlas členské základny asociace).
- V období po roce 2000 smluvní strany KSVS rozšíření MPSV ČR nenavrhly.
- Na podnikové úrovni vyjednávají příslušní zástupci zaměstnavatele se zástupci příslušného odborového orgánu (podle nové právní úpravy - vyjednávají zástupci zaměstnavatele se zástupci odborové organizace). Celkem bylo v roce 2006 uzavřeno cca 13 PKS, ve většině případů s dobou platnosti na 1 rok. Pokud jde o rozsah pokrytí zaměstnavatelů v odvětví prostřednictvím PKS, činil tento podíl cca 1,3 %, pro zaměstnance tento údaj dosáhl téměř 9 %.

4.3.6 Chemický a farmaceutický průmysl

- V tomto sektoru dosahuje kolektivní vyjednávání dlouhodobě dobrých výsledků jak na podnicích, tak také na úrovni odvětvových reprezentací sociálních partnerů, kde shodně podle informací od obou partnerů přetrvává při kolektivním vyjednávání korektní atmosféra se snahou dohodnout se. Důsledkem je trvající sociální smír na úrovni odvětví i v chemických provozech v ČR. Z pohledu specificky odvětvové tematiky sociálního dialogu se v resortu chemického průmyslu prosazuje problematika bezpečnosti práce a ochrany životního prostředí. K jednáním těchto odvětvových reprezentací sociálních partnerů dochází od počátku 90. let, přičemž bez jediné výjimky bylo kolektivní vyjednávání vždy završeno uzavřením kolektivní smlouvy, takže v průběhu uplynulých 15 let byla v odvětví chemického průmyslu

[139] SZDP uvádí 11 uzavřených PKS u svých členů pro rok 2006, jde o průběžný údaj.

[140] Podle sdělení tajemníka AČN je asociace za předpokladu, že dojde k vznesení takového požadavku od členské základny, připravena kolektivní vyjednávání zahájit.

vždy v platnosti 1 KSVS. Doba, po kterou probíhá kolektivní vyjednávání mezi partnery v chemickém odvětví, než dospěje k uzavření KSVS, činí podle odborových údajů celkem až 5 týdnů. V současné době je v platnosti KSVS uzavřená na léta 2005-2008, která je upravována ročními protokoly (dodatky ke KSVS). Mezi témata patří např. závazky smluvních stran v oblasti postavení a pravomocí základních organizací OS ECHO na podnicích, dále závazky k rovnému zacházení se zaměstnanci a bránění diskriminaci, ujednání o společném posuzování mzdového vývoje, inflačních rizik, vývoje na trhu práce apod. Obsahem jsou dále ujednání a závazky v oblasti sociální politiky zaměstnavatele (např. možnost poskytování příspěvku zaměstnavatele na důchodové pojištění zaměstnanců), pracovněprávních nároků (např. zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy na 37,5 hod. týdně, prodloužení zákonné dovolené na zotavenou všem zaměstnancům o 1 týden, sjednání odstupného nad povinný násobek mzdy) apod. Podle OS ECHO k 30.6.2004 činil počet zaměstnanců u zaměstnavatelů, za něž byla KSVS v sektoru chemického průmyslu uzavřena, celkem 26 380 osob, z toho 13 126 odborově organizovaných. KSVS se v této době vztahovala na 32 zaměstnavatelů - členů SCHP, resp. 47 členských základních organizací OS ECHO. V roce 2003 se KSVS vztahovala na 34 zaměstnavatelů (z toho na 4 z nich z titulu rozšíření závaznosti) a 51 odborových organizací (na 4 z nich rozšířením závaznosti) a na 28 406 zaměstnanců (z toho na 130 z nich rozšířením závaznosti KSVS), přičemž 13 893 zaměstnanců, na něž se KSVS v roce 2003 vztahovala, bylo odborově organizováno. Rozsah pokrytí kolektivními smlouvami v porovnání s celkovým počtem podniků činil v roce 2004 cca 3,4 %, vzhledem k celkovému počtu zaměstnanců (v r. 2003) činil cca 64,5 %. KSVS uzavřená na období 2005-2008 se vztahuje na celkem 31 zaměstnavatelů - členů SCHP (jde zejména o velké a středně velké firmy), kteří poskytli svazu oprávnění ke kolektivnímu vyjednávání a sjednání kolektivní smlouvy. Podle informace dotázaného zástupce SCHP se tak uzavřená KSVS vztahuje v daném období na zaměstnance odpovídající počtem asi 50 % zaměstnanců všech členů svazu. Podle našeho odhadu vycházejícího z údajů chemické sekce OS ECHO k 30.6.2004 týkajících se KSVS platné do 31.12.2004, pravděpodobně ale celkový počet zaměstnanců, na něž se stávající KSVS vztahuje, nepřesahuje v současné době více než 26 tis. zaměstnanců. Konkurenční organizace sociálních partnerů, které by hrály určitou roli v sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání na úrovni odvětví, v sektoru nepůsobí.

- Pokud jde o rozšiřování závaznosti KSVS v období po roce 2000, přistoupili k němu smluvní partneři v letech 2002 a 2003 (kdy byla KSVS rozšířena na 3, resp. 4 zaměstnavatele a 530, resp. 1 100 zaměstnanců).
- Kolektivní vyjednávání v ČR probíhá především na podnikové úrovni - a to se týká i sektoru chemie. Na straně odborů v odvětví kromě odborových organizací sdružených v chemické sekci OS ECHO nepochybně působí rovněž další odborové organizace jako např. členské odborové organizace již zmíněného Regionálního odborového svazu ROSa, o nichž však chybějí bližší informace. Pokud jde o počet PKS v odvětví, disponibilní informace jsou pouze za OS ECHO, příp. původní OS chemie (tzn., že následující údaje nepředstavují celkový počet PKS uzavíraných v odvětví, nýbrž pouze určitou část).[141] Podle údajů OS ECHO k 30.6.2004 bylo v letech 2003, resp. 2004 v sektoru chemického průmyslu v platnosti 80 PKS uzavřených členskými odborovými organizacemi svazu. Z uvedeného počtu PKS uzavřených členskými organizacemi OS ECHO a platných v letech 2003, resp. 2004

[141] Konkrétní údaje o počtu PKS v odvětví chemického průmyslu nejsou k dispozici. Podle našeho názoru však výše zmíněné údaje za OS ECHO pravděpodobně představují velkou většinu PKS platných v daném odvětví v letech 2003 a 2004.

obsahovalo celkem 78 PKS úpravu mezd, takže 42 350 zaměstnanců v působnosti OS ECHO v roce 2003 a 40 760 zaměstnanců v roce 2004 byly mzdy poskytovány na základě kolektivní smlouvy. Obsahová struktura PKS se v hlavních rysech neliší od struktury KSVS, ujednání obsažená v PKS jsou však obsažnější (zevrubnější) a konkrétnější. Rozsah pokrytí PKS[142] v porovnání s celkovým počtem podniků činil v roce 2004 cca 9 % a vzhledem k celkovému počtu zaměstnanců (v r. 2003) cca 97 %.

4.3.7 Elektrotechnický průmysl

- Uzavírána je 1 KSVS. Pravomoc organizace zaměstnavatelů v tomto sektoru (EIA) sjednat KSVS je stejně tak jako u řady dalších organizací zaměstnavatelů v ČR podmíněna souhlasem členských organizací, a tím je vymezena i závaznost uzavřené KSVS. Ta se vztahuje pouze na organizace, které souhlas k vyjednání a uzavření KSVS poskytly - pro ostatní členy (jichž byla až doposud vždy převážná většina) KSVS závazná nebyla.[143] Vyjednávání o uzavření KSVS si podle odborových údajů vyžadovalo průměrně 8 až 26 týdnů. Nejsložitější byla jednání o mzdách. Pokud jde o KSVS na rok 2007, máme k dispozici zprávu o průběhu vyjednávání, ale např. i o přípravě OS KOVO ke kolektivnímu vyjednávání s EIA.[144]

[142] Pokud jde o zaměstnavatele, kteří uzavřeli PKS (platnou v letech 2003, resp. 2004), 16 z nich bylo střední velikosti (tj. s počtem zaměstnanců v rozmezí od 51 do 100) a 10 zaměstnavatelů bylo malých, tj. do 50 zaměstnanců. PKS platnou v roce 2003 uzavřelo 12 zaměstnavatelů se zahraničním vlastníkem (tj. pobočka zahraniční společnosti, tuzemská společnost se zahraničním vlastníkem, tuzemská společnost s nadpoloviční většinou zahraničního kapitálu) a PKS platnou v roce 2004 sjednalo 13 těchto zaměstnavatelů. PKS uzavřené členskými organizacemi OS ECHO se vztahovaly na 42 350 zaměstnanců (v roce 2003), resp. 40 760 zaměstnanců (v roce 2004). Vzhledem k tomu, že z celkového počtu 95 odborových orgánů členských organizací svazu (v roce 2003), resp. 93 odborových orgánů (v r. 2004) se v příslušném roce vždy pouze dvěma z nich nepodařilo uzavřít PKS, zůstalo jen 260 zaměstnanců (v r. 2003), resp. 70 zaměstnanců (v r. 2004) v podnicích, kde působí členské organizace svazu, „nekrytých" kolektivní smlouvou. Pokud jde o typ zaměstnanců krytých PKS, OS ECHO tyto údaje nesleduje.

[143] Např. v roce 2000 se uzavřená KSVS vztahovala pouze na 16 členských organizací EIA jmenovitě uvedených ve zvláštním seznamu (tj. téměř na jednu pětinu všech 77 členů EIA) zařazeném na závěr souboru příloh ke KSVS. S výjimkou roku 1966, který byl v tomto směru výjimečný, neboť KSVS uzavřená na toto období byla závazná výslovně pro všechny členy, přesáhl počet členů EIA, pro něž byla KSVS závazná, málokdy dvě desítky. V roce 2001 byla KSVS závazná pro 18, v letech 2002 až 2003 pro 23 a v roce 2004 pro 20 členů EIA.

[144] Příprava kolektivního vyjednávání v rámci odborového svazu probíhala dle schválené strategie a harmonogramu. Tak, jako v předchozích letech se nejprve uskutečnila pracovní porada s předsedy základních organizací OS KOVO působících u zaměstnavatelů sdružených v EIA. Porada se uskutečnila 15.-16.5.2006 a zaměřila se především na rekapitulaci schválených dokumentů OS KOVO pro kolektivní vyjednávání a na zpracování návrhu KSVS. Návrh KSVS (spolu s návrhy ostatních KSVS uzavíraných OS KOVO) byl dále předmětem jednání komise kolektivního vyjednávání OS KOVO 22.5.2006 a Předsednictva OS KOVO 20.-21.6.2006. Samotné kolektivní vyjednávání bylo zahájeno předložením připraveného a schváleného návrhu KSVS smluvnímu partnerovi, tj. EIA, dne 21.6.2006. 1. kolo kolektivního vyjednávání mezi oběma partnery se potom uskutečnilo 18.10.2006, kdy EIA předala odborovému svazu písemné vyjádření k návrhu KSVS a zmínila v něm ustanovení, s nimiž nesouhlasí a o nichž bude dále vedeno vyjednávání. Zároveň předala i jmenovité složení vyjednávací skupiny EIA. Zároveň bylo dohodnuto, že EIA zpracuje a do 7.11.2006 předá OS KOVO upřesňující vyjádření k těm částem odborového návrhu KSVS, s nimiž zaměstnavatelé nesouhlasí. EIA v dohodnutém termínu toto vyjádření předložila s tím, že upřednostňuje prodloužení účinnosti stávající KSVS formou jejího dodatku. V rámci 2. kola vyjednávání dne 16.11.2006 se partneři skutečně dohodli, že pro následující období bude prodloužena doba účinnosti stávající KSVS dodatkem s dobou účinnosti stanovenou do konce roku 2008. Kromě toho byla dohodnuta řada náležitostí ve mzdové části KSVS (výše meziročního růstu průměrných nominálních mezd, některé základní parametry tarifních mezd ap.). V souvislosti se svým záměrem rozšířit závaznost KSVS také na Siemens Electric Machines, s.r.o. a Siemens Elektromotory, s.r.o., navrhla EIA úpravu dosavadního znění smlouvy v oblasti pracovního volna pro zaměstnance vykonávající práce na rizikových pracovištích. Průběhem a výsledky 1. a 2. kola kolektivního vyjednávání se zabývala

- K extenzi došlo u KSVS na období 2001 až 2002 (na dalších celkem 272 zaměstnavatelů) a u KSVS na rok 2003 na dalších 339 zaměstnavatelů.[145] V dalších letech, zejména po změně právní úpravy od pol. roku 2005, se již OS KOVO nepodařilo přesvědčit žádného z partnerů v odvětvích, kde svaz působí (tzn. včetně elektrotechnického průmyslu), aby společně podali návrh na extenzi.
- Pokud jde o PKS, vykazuje OS KOVO příslušné údaje souhrnně za všechna odvětví, v nichž její členské odborové organizace působí (viz např. údaje ČMKOS v každoročně zpracovávaných interních přehledech o situaci v kolektivním vyjednávání v rámci centrály na úrovni podniků i na vyšším stupni).

4.3.8 Automobilový průmysl

- V tomto sektoru nejsou KSVS uzavírány. Pokud jde o PKS, vykazuje je OS KOVO souhrnně za všechna odvětví, v nichž její členské odborové organizace působí (viz výše elektrotechnický průmysl).

4.3.9 Výroba a rozvod elektrické energie a tepla

- Všichni existující odvětvoví aktéři kolektivního dialogu se účastní kolektivního vyjednávání a uzavírání KSVS. Výsledkem kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni jsou KSVS uzavírané původně mezi ČSZE a OSE,[146] ČOSSE, OSZJE (tzn. 1 společná KSVS) nebo KSVS sjednávané mezi ČSZE a OSE (I KSVS) a ČSZE a ČOSSE, OSZJE (další KSVS), jež si však jsou navzájem obsahově velmi blízké. Podle sdělení sociálních partnerů[147] nebylo od počátku 90. let období, kdy by v energetice neplatila KSVS (ČSZE, který je v ČR jedinou organizací zaměstnavatelů působící v sociálním dialogu v energetice, KSVS uzavírá nepřetržitě od počátku 90. let).[148] Překážky pro kolektivní vyjednávání obvykle bývají (podle ČSZE) součástí konkrétní situace a vyplývají z ní, projevují se např. se změnou vlastníka, změnou postavení energetiky a s dopady transformace vůbec ap. OSE upozorňuje na tendenci podnikového managementu řešit klíčové otázky sociálního dialogu pouze na úrovni podniku. ČOSSE považuje za překážku neexistenci zákonné povinnosti kolektivně vyjednávat a s tím související snahy zaměstnavatele nahradit vlastním předpisem kolektivní smlouvu zejména ve mzdové oblasti. Podstatný pokrok byl zaznamenán ve sledovaném období v daňové oblasti, kdy mohou zaměstnavatelé

rada sekce elektro OS KOVO na svém zasedání 28.11.2006 a po konzultaci s příslušnými základními organizacemi OS KOVO konstatovala, že nemá výhrady k postupu vyjednávací skupiny a doporučila dodatek ke KSVS s EIA uzavřít. Dodatek byl představiteli obou partnerů podepsán dne 21.12.2006, a to se závazností pro celkem 23 zaměstnavatelů.

[145] V 1. pol. 90. let došlo k extenzi dvou KSVS, celkem však pouze na dalších 6 zaměstnavatelů. Navázat na takto založenou tradici se sociálním partnerům v elektrotechnickém průmyslu podařilo až v již zmíněném období 2001/2002, kdy ale počet zaměstnavatelů, pro něž se KSVS stala vzhledem k extenzi závaznou, byl mnohonásobně vyšší. K tomuto vývoji došlo v důsledku změny postoje MPSV ČR, ale i metodiky používané od roku 1994. Bylo zavedeno tzv. "individuálně mnohočetné" rozšiřování blížící se svou podstatou plošnému rozšiřování, avšak limitované minimálním počtem zaměstnanců zaměstnavatelů, na něž mohla být extenze vztažena (pro elektrotechnický průmysl byl dohodnut limit 50 zaměstnanců, tzn. že menší zaměstnavatele nebylo možné extenzi podrobit).

[146] V době dotazování sociálních partnerů bylo připravováno vytvoření OS ECHO.

[147] Potvrzují to i příslušné statistické přehledy ČMKOS a MPSV.

[148] Kromě kolektivního vyjednávání ČSZE spolupracuje s odbory (zejména s OSE a s ČOSSE) v oblasti bezpečnosti práce, učňovského školství, při organizaci společných sportovních akcí apod.

příspěvky odváděné z titulu svého členství v organizaci zaměstnavatelů zahrnout do nákladů. Šlo o požadavek prosazovaný zaměstnavateli i za podpory odborů, jehož naplněním byly vytvořeny podstatně lepší materiální podmínky k vytváření odvětvových reprezentací na zaměstnavatelské straně v podnikatelském sektoru. V energetice v souvislosti s kolektivním vyjednáváním ke stávkovým konfliktům mezi sociálními aktéry podle jejich vlastního vyjádření nedochází. Podle názoru ČSZE nemůže rozhodce nebo zprostředkovatel do problematiky natolik proniknout a v praktické rovině je rozhodnutí nakonec stejně na sociálních partnerech samotných. ČSZE se proto snaží napomáhat k odstranění a předcházení konfliktům, podle zásady "co se doma uvaří ...". V posledních letech platí 2 téměř identické KSVS, z nichž 1 byla sjednána OSE a druhá (se stejnou organizací zaměstnavatelů, tj. ČSZE) ČOSSE společně s OSZJE (PKS sjednané odborovými organizacemi - členy OSE, resp. ČOSSE nebo OSZJE - se ovšem svým obsahem od sebe vzájemně odlišují). KSVS se vztahuje na všechny členy svazu zaměstnavatelů, neboť organizace zaměstnavatelů má zmocnění jednat za všechny členské subjekty. Většinou však v resortu energetiky platila jediná KSVS společná pro všechny odvětvové sociální aktéry.[149]

Přestože mzdové nároky bývají formulovány spíše rámcově a konkrétní závazky upravující oblast odměňování zaměstnanců lze nalézt spíše v podnikových kolektivních smlouvách, provázejí sjednání mzdové části KSVS často největší obtíže. Aktualizace KSVS přicházejí v úvahu dále v oblasti pracovněprávních nároků zaměstnanců a sociální péče o zaměstnance. Pokud jde o průběh a výsledky kolektivních vyjednávání[150] k uzavření KSVS v energetice, nejobtížnější podle OSE je sjednávání mzdových závazků. Přes úporná vyjednávání s organizací zaměstnavatelů však k problémům s uzavíráním KSVS nedocházelo. Rovněž dle ČSZE je při uzavírání KSVS těžiště problémů ve mzdových jednáních (nešlo vždy jen o mzdy, ale např. v době rozsáhlejšího propouštění bývalo předmětem protichůdných stanovisek i výše poskytovaného odstupného). Zcela specifická mzdová situace ve vztahu ke kolektivnímu vyjednávání existuje v OSZJE a týká se uzavíraných KSVS i PKS. Pokud jde o mzdovou problematiku, je podle názoru OSZJE z hlediska potřeb svazu bezvýznamná jak mzdová část uzavírané KSVS, tak i PKS uzavíraná v ČEZ - v obou případech byla úroveň odměňování sjednaného v kolektivních smlouvách podle dotázaného funkcionáře svazu podstatně nižší než skutečná mzdová hladina v JE Dukovany.[151] S tím souvisí i existence 2 KSVS v odvětví: KSVS sjednávaná OSE byla ve své mzdové části vysloveně disproporční vzhledem ke skutečným potřebám odborářů v Dukovanech. KSVS mezi ČSZE a OSE byla uzavřena na dva

[149] Podle ČSZE je výhodnější (pro zaměstnavatele jednodušší) existence jediné platné společné KSVS v resortu.

[150] Pokud jde o obsahovou stránku KSVS, uvádí např. OSE mezi úspěchy kolektivního vyjednávání obsah KSVS uzavřené s ČSZE na léta 2004/2005: udržení stávajících závazků z předchozí KSVS, spolurozhodování o pravidlech čerpání prostředků na sociální účely, o promíjení krácení dovolené za neomluvenou absenci, o stanovení hromadného čerpání dovolené na zotavenou, o organizování prověrek BOZP apod. Podařilo se dosáhnout navýšení náhrady mzdy při prostojích na 90 % průměrného výdělku, navýšení částek jednorázového odškodnění pozůstalých při smrtelném pracovním úrazu, došlo k navýšení některých příplatků ke mzdě o 5 %, sjednáno bylo rovněž 5% navýšení odměny za pracovní pohotovost, mzdové tarify v jednotlivých stupních byly navýšeny v průměru o 7,6 %, přičemž tarify do 8. stupně byly v průměru navýšeny téměř o 9 %. Nepodařilo se naopak prosadit: povinnost zaměstnavatelů předávat odborům statistické výkazy a rozvahu, informovat odbory o rozdělení mzdových prostředků ve vazbě na plánovaný počet zaměstnanců, nebylo dosaženo zkrácení pracovní doby u nepřetržitých směnových režimů, navýšení odstupného, navýšení příspěvku na penzijní připojištění, zavedení povinnosti příspěvku zaměstnavatelů na kapitálové životní pojištění, nepodařilo se sjednat hlášení smrtelných pracovních úrazů a těžkých pracovních úrazů zaměstnavatelem na OSE atd.

[151] PKS v ČEZ podle sdělení zástupce OSZJE předchozích letech stanovila tzv. "jadernou" a vedle toho tzv. "klasickou" křivku mzdového vývoje ve firmě, tato praxe však skončila.

roky (mzdová část pouze na 1 rok), KSVS sjednaná mezi ČSZE a ČOSSE spolu s OSZJE byla (podle sdělení ČSZE z toho důvodu, že odborová strana očekávala pro období platnosti KSVS přijetí případné nové pracovněprávní legislativy v souvislosti se vstupem do EU) uzavřena na 1 rok. Pokud jde o členskou základnu ČSZE, celkově sice došlo k úbytku, nikoli však z titulu odchodu členů ze svazu, nýbrž restrukturalizací odvětví. V posledních letech se však daří odchody členů početně kompenzovat přijetím nových, takže se stav členské základny pohybuje stabilně kolem 40 subjektů působících v energetice. Také vývoj rozsahu odborové organizovanosti se podle sdělení odborových aktérů v energetice ustálil, tzn. že se zastavil a zatím dál nepokračuje dosavadní dlouhodobý úbytek odborově organizovaných zaměstnanců.[152] Platné KSVS se podle ČSZE vztahovaly odhadem (obě KSVS úhrnem) na všech 37 členů svazu. Podle údajů OSE se KSVS uzavřená OSE v roce 2003 vztahovala na cca 40 zaměstnavatelů a pokrývala cca 23,5 tis. zaměstnanců, z toho cca 15,5 tis. odborově organizovaných. Podle údajů ČMKOS ke 30.6.2003 se KSVS sjednaná OSE v roce 2003 vztahovala na 135 základních odborových organizací svazu (v roce 2001 i v roce 2002 na 133, v roce 1995 na 146) a na 41 zaměstnavatelů (v roce 2001 na 43, v roce 2002 na 44) a pokrývala 23,5 tis. zaměstnanců, z toho 15 tis. odborově organizovaných. Podle ČOSSE a OSZJE se KSVS sjednaná ČOSSE spolu s OSZJE vztahovala na 4 zaměstnavatele, na 10 odborových organizací ČOSSE a 4 odborové organizace OSZJE, jakož i na (dle odhadu ČOSSE) cca 4 000 zaměstnanců pracujících u zaměstnavatelů, u nichž působí členské organizace ČOSSE a v případě OSZJE na (dle odhadu OSZJE) cca 1 200 zaměstnanců pracujících na JE Dukovany. Celkem se tedy obě uzavřené KSVS vztahovaly na cca 28 700 zaměstnanců: v případě KSVS uzavřené OSE šlo z větší části o dělnické profese, v případě KSVS uzavřené společně ČOSSE a OSZJE šlo naopak z větší části o zaměstnance v administrativě a v technických profesích. Rozsah pokrytí podniků prostřednictvím KSVS činil podle údajů odborových organizací v roce 2003 cca 9 až 9,3 %, podle údajů zaměstnavatelů cca 8,4 %. Pokud jde o pokrytí zaměstnanců (v roce 2003), činilo podle údajů odborových organizací cca 76,4 %, podle údajů zaměstnavatelů cca 58,6 % (podle našeho názoru se pohybovalo kolem cca 60 %).

- V energetice k extenzi KSVS po roce 2000 nedošlo.
- Vedle již výše uvedených organizací sociálních partnerů působících na úrovni odvětví vyvíjejí v oblasti elektroenergetiky činnost některé autonomní (podnikové) odborové organizace, tzn. odbory stojící mimo svazové odborové centrály. Podle našich informací jde celkem asi o 5 samostatných odborových organizací působících např. v Elektrárně Opatovice, v projektové organizaci Energoprojekt ap. Řada menších a malých zaměstnavatelů do kolektivního vyjednávání ani nevstupuje nebo u nich nepůsobí odbory a v takovém případě jsou uplatňována (pokud je zaměstnavatel členem ČSZE) ustanovení KSVS přímo. Pokud jde o kontrolu PKS, dle sdělení všech zmíněných aktérů sociálního dialogu na úrovni odvětví přenechávají svazy působící v energetice plně otázky monitoringu plnění PKS svým členům (to se samozřejmě netýká do té míry kontroly plnění KSVS, přestože i zde se svazy opírají o zjištění a stanoviska svých členů). K nátlakovým odborovým akcím však na podnicích občas docházelo,[153] a to obvykle v souvislosti s privatizací a transformací firem a s tím souvisejícím omezováním zaměstnanosti. Tyto akce vedené odbory měly nejčastěji formu stávkové pohotovosti nebo odborové

[152] Vládou přijatá státní energetické koncepce však předpokládá další významný úbytek zaměstnanců v odvětví.

[153] Podle OSE byly např. stávkové pohotovosti vyhlašovány odbory v ČEZ.

demonstrace. Podle ČSZE však vyhlašování stávkové pohotovosti svůj nátlakový efekt na zaměstnavatele postupně ztrácí. Zcela specifické jsou v této souvislosti podmínky u jednoho z odborových svazů, které v odvětví působí - OSZJE se sídlem na JE Dukovany,[154] na jehož větší část členské základny se (s ohledem na působiště svazu) ze zákona vztahuje zákaz stávkové činnosti. Vyhlášení stávkové pohotovosti ovšem odborům v jaderné elektrárně platná právní úprava nebrání a vzhledem k tomu, že šlo o akce realizované v jaderné energetice, nacházely prostřednictvím médií ohlas u veřejnosti a v důsledku toho byl vyvíjen i nátlak na zaměstnavatele. Platná právní úprava umožňuje působení více odborových organizací vedle sebe u téhož zaměstnavatele, k čemuž v odvětví energetiky v praxi skutečně dochází (např. v největší české energetické firmě ČEZ, a.s. působí odborové organizace sdružené jak v OSE, mj. např. i odborově organizovaní zaměstnanci JE Temelín, tak v ČOSSE nebo OSZJE), aniž by to při kolektivním vyjednávání působilo zásadní problémy. Podle informací OSE bylo v daném období členskými organizacemi uzavíráno cca 60 PKS. Kolektivně vyjednávat se příslušným odborovým orgánům většinou dařilo, takže v zásadě platí, že kde odborová organizace vyjednávala, PKS také uzavřela. V roce 2003 se PKS dle sdělení OSE vztahovaly na cca 24,5 tis. zaměstnanců (z toho cca 15 tis. odborově organizovaných). Dle interních údajů ČMKOS (k 31.8.2003), jejímž je OSE členem, působily v roce 2003 odborové organizace sdružené v OSE u 63 zaměstnavatelů. Celkem uzavřely tyto orgány v roce 2003 65 PKS, jež se vztahovaly na 25,5 tis. zaměstnanců. Členské organizace ČOSSE uzavřely podle vlastního sdělení svazu celkem 6 PKS, které se odhadem vztahovaly na cca 5 tis. zaměstnanců. Členské organizace OSZJE se prostřednictvím svých zástupců účastní kolektivního vyjednávání k uzavření PKS v ČEZ (1 PKS). Počet PKS (včetně počtu zaměstnanců, na něž se tyto smlouvy vztahovaly) uzavíraných autonomními odborovými organizacemi působícími v odvětví není v úplnosti znám, nepřesahoval však podle našich informací počet cca 5 PKS.[155] Pokud nahlížíme na situaci v kolektivním vyjednávání na úrovni podniku z pohledu ČSZE, jehož 37 členských společností zaměstnávalo v daném období cca 22 tis. zaměstnanců,[156] bylo v působnosti svazu uzavíráno cca 15 PKS pro cca 18 tis. zaměstnanců. Úhrnem lze tedy odhadovat, že v odvětví bylo v daném období uzavíráno cca 70 až 75 PKS vztahujících se na více než 30 tis. zaměstnanců. Většinu uzavřených PKS tvořily smlouvy sjednané na období 1 roku až 2 let. Věcným rámcem těchto smluv byly platné KSVS s tím, že některé PKS, zejména PKS uzavíraná v ČEZ a.s., úrovní závazků zaměstnavatele včetně mzdových závazků i standardem dalších sjednaných výhod tyto KSVS značně přesahovaly. Podle údajů odborových organizací se v roce 2003 PKS vztahovaly na cca 16 až 17 % všech zaměstnavatelů v odvětví (podle údajů ČSZE byl tento podíl z celkového počtu zaměstnavatelů nižší, a to cca 3,4 %). Pokud jde o zaměstnance, vztahovaly se KSVS v roce 2003 podle odborových údajů na cca 81,2 až 83,8 % z celkového počtu zaměstnanců v resortu, podle údajů zaměstnavatelů kryly cca 48 % všech zaměstnanců pracujících v odvětví.

[154] Jde o jednu ze dvou jaderných elektráren v ČR, která je - spolu s později vybudovanou JE Temelín - součástí největšího energetického komplexu v ČR, a.s. ČEZ.

[155] Ani počet zaměstnanců, na něž se tyto smlouvy vztahují, nemůže být podle našeho odhadu vysoký a pravděpodobně nepřesahuje 1 000 až 2 000 osob.

[156] Dle informací zveřejněných na internetové stránce ČSZE.

4.3.10 Stavebnictví

- Kolektivní vyjednávání na úrovni sektoru se odehrává mezi SPS ČR a dvěma odborovými partnery, a to OS Stavba ČR a OS DOSIA. Výsledkem tohoto vyjednávání jsou KSVS uzavřené zvlášť s každým z obou uvedených odborových svazů. Na úrovni odvětví je z hlediska rozsahu působnosti (počtu zaměstnavatelů a zaměstnanců, na něž se kolektivní smlouva vztahuje) považována za důležitější KSVS. Obecně lze říci, že PKS obsahují více konkrétních závazků než KSVS, jež jsou spíše rámcové a soustřeďují se zejména na oblast mezd a základních pracovních podmínek, jako je délka pracovní doby, délka dovolené na zotavenou ap. V odvětví stavebnictví však platí, že KSVS vzhledem k široce uplatňovanému rozšiřování extenzí se vztahují na podstatně větší počet zaměstnanců než PKS. V r. 2003 se KSVS vztahovaly celkem na cca 58 200 zaměstnanců (KSVS uzavřené OS Stavba pokrývala 49 200 osob,[157] KSVS uzavřené OS DOSIA ve stavebnictví přibližně 9 000 osob[158]) a z titulu rozšíření závaznosti na dalších 127 300 zaměstnanců, tj. celkem na 185 500 osob. PKS uzavřené členy OS Stavba se vztahovaly na 53 795 zaměstnanců a přibližně 9 000[159] zaměstnanců ve stavebnictví bylo kryto PKS uzavřenými členskými odborovými organizacemi OS DOSIA. Schopnost sociálních partnerů působících v odvětví stavebnictví[160] uzavírat KSVS je tedy značná. OS Stavba a OS DOSIA uzavíraly KSVS se SPS ČR od roku 1992 do roku 2000 postupovaly oba odborové svazy společně, od roku 2001 sjednával každý ze zmíněných odborových svazů s uvedeným zaměstnavatelským svazem samostatnou KSVS.[161] Nyní opět platí společná KSVS OS Stavba a OS DOSIA se SPS ČR na léta 2005-2007. Pokrytí zaměstnanců KSVS dosáhlo v roce 2003 téměř 63 %, podíl zaměstnavatelů, pro něž byla KSVS závazná, byl ještě vyšší a přesáhl 90 %. Je zřejmé, že v resortu stavebnictví si dominantní odvětvoví sociální partneři postupně vytvořili, a to včetně smluvního zakotvení, relativně velmi dobré předpoklady pro další rozvoj sociálního dialogu zejména důrazem na vzájemnou součinnost a odpovědný přístup při vedení kolektivního vyjednávání s cílem uzavření oboustranně vyhovující, kvalitní KSVS.
- Extenze KSVS ve stavebnictví disponovala podporou dominantních odvětvových sociálních partnerů a v tomto resortu byly tomuto procesu podrobeny v zásadě všechny firmy zaměstnávající více než 20 pracovníků, pokud nebyly členy SPS. Význam extenzí pro kapacitu kolektivního vyjednávání v odvětví ukazuje následující přehled (dle údajů MPSV ČR):

  KSVS OS Stavba: 2001 rozšíř. na 2 293 zaměstnavatelů (144 339 zaměstnanců)
  2002 rozšíř. na 1 874 zaměstnavatelů (129 800 zaměstnanců)
  2003 rozšíř. na 1 727 zaměstnavatelů (127 300 zaměstnanců)
  2005 rozšíř. na 3 130 zaměstnavatelů (250 tis. zaměstnanců)
  2006 rozšíř. na 2 200 zaměstnavatelů (250 tis. zaměstnanců)

[157] Zpráva o výsledcích kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2003. Vnitřní dokument ČMKOS, určeno pro jednání Rady ČMKOS. Zpracoval: právní odd. ČMKOS a sociálně ekonomické odd. ČMKOS.

[158] Podle informací zástupců OS DOSIA.

[159] Dtto.

[160] Následující údaje platí pro resort stavebnictví, kromě toho uzavírá OS DOSIA každoročně další 2 KSVS v resortu dopravy.

[161] Kromě toho uzavíral v období 1993-1998 OS Stavba další KSVS, a to se Stavebním cechem soukromých podnikatelů ČR (tato organizace zaměstnavatelů ukončila na popud členské základny svoji činnost v roce 1999).

KSVS OS DOSIA: 2000 rozšíř. na 3 zaměstnavatele (350 zaměstnanců)

2001 rozšíř. na 3 zaměstnavatele (350 zaměstnanců).

- Aktéry kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni v resortu stavebnictví jsou zaměstnavatelé - členové SPS (včetně členů Sdružení pro výstavbu silnic Praha), odborové organizace - členové OS Stavba a členské odborové organizace OS DOSIA. Kromě toho je také nutno předpokládat, že v odvětví působí - i když zřejmě jen v malém počtu - někteří další aktéři kolektivního vyjednávání, kteří nejsou členy zmíněné organizace zaměstnavatelů, respektive uvedených odborových svazů. Vzhledem k tomu, že informace o těchto subjektech ani údaje o počtu jimi uzavřených PKS nejsou k dispozici, nelze některé následující údaje zejména o pokrytí odvětví stavebnictví kolektivními smlouvami považovat za úplně kompletní. Aktéry sociálního dialogu působícími v sektoru je buď považováno za rozvinutější kolektivní vyjednávaní na podnikové úrovni nebo je kolektivní vyjednávání na obou úrovních považováno za přibližně stejně rozvinuté.[162] Počet PKS uzavřených v r. 2003 odborovými organizacemi, členy OS Stavba činil 301. Počet PKS uzavřených v r. 2003 členskými odborovými organizacemi OS DOSIA působícími u zaměstnavatelů v odvětví stavebnictví byl 16.[163] Počet PKS uzavřených případně v odvětví stavebnictví jinými subjekty není znám. Doba platnosti sjednaných PKS nepřesahuje většinou 1 rok. PKS se v roce 2003 vztahovaly na cca 62 800 zaměstnanců (53 795[164] zaměstnanců krytých PKS uzavřenými odborovými organizacemi OS Stavba plus cca 9 000[165] zaměstnanců krytých PKS uzavřenými odborovými organizacemi OS DOSIA). Rozsah pokrytí podniků prostřednictvím PKS v roce 2003 činil cca 21 %, u zaměstnanců činil tento údaj ve stejném období cca 38 %.

4.3.11 Obchod

- Kolektivní vyjednávání na odvětvové úrovni probíhá mezi SOCR ČR a OSPO. KSVS jsou v odvětví obchodu uzavírány již od r. 1993. Ke konci roku 2002 byla v odvětví uzavřena 1 KSVS (s dvouletou dobou účinnosti). Tato KSVS se vztahovala na všechny členy zaměstnavatelského svazu, pokud pro ně již nebyla závazná jiná KSVS. Uzavření KSVS mezi SOCR ČR a ČMOS PHCR se v daném období připravovalo. Plnění KSVS se vyhodnocuje jedenkrát ročně na společném jednání obou sociálních partnerů. Jako překážky v rozvoji sociálního dialogu na sektorové úrovni označili zejména zástupci odborů nízkou informovanost o významu vedení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání u podnikatelských subjektů, a to i u firem se zahraniční účastí. Pro stanovení úrovně závazků obsažených v KSVS si oba sociální partneři (SOCR ČR a OSPO) formulovali neformální zásadu - obsah uzavřené KSVS musí být přijatelný jak pro ekonomicky nejslabší, tak i pro nejsilnější podnikatelské subjekty, na něž se KSVS vztahuje, při vyjednávání je vždy dávána přednost dosažení vzájemného konsenzu a pokud by došlo k rozporům, budou řešeny postupně, a to výhradně jednáním obou partnerů. Z celkového počtu podnikatelských subjektů bylo 4 020 podnikatelských subjektů, tj. cca 0,5

[162] Tuto druhou názorovou alternativu zastává OS Stavba.

[163] Podle vyjádření zástupců OS DOSIA.

[164] Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2003. Vnitřní dokument ČMKOS zpracovaný pro Radu ČMKOS právním oddělením a sociálně ekonomickým oddělením ČMKOS.

[165] Podle vyjádření zástupců OS DOSIA.

%, členem SOCR ČR. Šlo především o velké a střední podniky. Pokud jde o zaměstnance, činil tento údaj cca 4,1 %.

- KSVS byla rozšířena v roce 2002 (na 14 zaměstnavatelů s 18,6 tis. zaměstnanci) a v roce 2003 (na 160 zaměstnavatelů s více než 46 tis. zaměstnanci - šlo o firmy s více než 100 zaměstnanci).
- Celkový počet PKS v odvětví byl v roce 2002 216 smluv. Z hlediska velikosti podniku bylo uzavřeno 184 smluv v podnicích do 50 zaměstnanců a 25 smluv v podnicích s 51 až 100 zaměstnanci. Základní odborové organizace sdružené v OSPO uzavřely - často za pomoci svazu - v roce 2002 179 PKS, jež krylo cca 58 500 zaměstnanců. Základní organizace sdružené v ČMOS PHCR uzavřely v roce 2002 celkem 37 PKS, které kryly cca 4 650 zaměstnanců. Rozsah pokrytí zaměstnanců činil v sektoru obchodu cca 11,6 % (jde jen o velmi přibližný údaj, protože nejsou známí všichni aktéři a příslušné PKS), v subsektoru ubytování a cestovního ruchu cca 3,6 % (jde opět, a to z podobných důvodů, jen o přibližný údaj).

4.3.12 Silniční doprava

- Na úrovni odvětví jednají za odbory 2 svazy, a to OS DOSIA a OSD. Kromě těchto 2 rozhodujících odborových svazů v silniční dopravě se zmiňujeme rovněž o odborovém uskupení OSPEA, který sice nemá odvětvovou působnost a nevyjednává KSVS (neboť působí pouze na podnikové úrovni, a to u jediného zaměstnavatele, s nímž sjednává PKS), jde však rovněž o odborový subjekt disponující organizační strukturou přesahující rámec jedné podnikové odborové organizace. Reprezentace zaměstnavatelů představuje SD ČR a SDP ČR. Pokud jde o další sdružení vyvíjející činnost v silniční dopravě, např. ČESMAD Bohemia, Společenství autodopravců Čech a Moravy (SAČM), Svaz spedice a logistiky ČR, Unie řidičů z povolání, Moravskoslezský svaz autodopravců, Asociace dopravních, spedičních a servisních firem Čech, Moravy a Slezska, Cech mezinárodní kamionové dopravy ČR, Asociace podniků a společností ČSAD Středočeského regionu, Unie mezinárodní automobilové dopravy ap., nepůsobí tyto profesní organizace v oblasti sociálního dialogu, nezastupují zaměstnavatelské zájmy a kolektivně nevyjednávají. Věrohodné kvantitativní údaje o výsledcích kolektivního vyjednávání na vyšším stupni v sektoru silniční dopravy nemáme k dispozici.
- V odvětví silniční dopravy k extenzi došlo v roce 2006 - KSVS uzavřená na straně odborů OSD byla rozšířena na 744 zaměstnavatelů s 50 tis. zaměstnanci (OS DOSIA se procesu rozšiřování závaznosti KSVS také účastnila, nikoli však v odvětví silniční dopravy - viz výše resort stavebnictví).
- V odvětví silniční dopravy jsou aktéry kolektivního vyjednávání na podnicích v naprosté většině případů členové některého ze tří výše zmíněných odborových svazů, resp. ze dvou organizací zaměstnavatelů. V resortu dochází k působení více odborových organizací vedle sebe u téhož zaměstnavatele a např. PKS uzavřenou na rok 2004 u Dopravního podniku hl. m. Prahy, a.s. sjednaly za všechny zaměstnance společně Odborová organizace dopravního podniku - Metro, Základní organizace OS DOSIA Dopravního podniku - Metro - strojvedoucí, Základní organizace OS DOSIA - Všeobecné odbory Metro, Základní organizace OS DOSIA - Nezávislé odbory strojvedoucích, dozorčích dep a provozních pracovníků, Základní organizace OS DOSIA - elektrické dráhy, OSPEA, Odborové sdružení základních organizací Dopravního podniku - Autobusy odštěpný závod, Unie pracovníků v dopravě atd. Počet PKS uzavřených v odvětví silniční dopravy (na základě

odborových údajů, příp. s využitím vlastního odhadu) činil v roce 2003 úhrnem 149. Tyto PKS uzavřely základní organizace OS DOSIA a OSD. Standardním obsahem je vymezení věcného zaměření spolupráce smluvních stran, stanovení pracovněprávních nároků zaměstnanců, odměňování, vymezení sociálních nároků a ustanovení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Odhadujeme, že smlouvy jsou uzavírány na období jednoho až dvou let. PKS byly v odvětví silniční dopravy v roce 2003 podle dostupných údajů závazné celkem pro cca 150 zaměstnavatelů (pokrytí cca 4 %) a zabezpečovaly pokrytí cca 38 400 zaměstnanců (tj. cca 50,5 % všech zaměstnanců v odvětví).

Pohled na výsledky kolektivního vyjednávání v letech 2001 až 2007 je příležitostí pro některá obecná konstatování v dané oblasti.[166]

4.4 Kolektivní vyjednávání na vyšším stupni

V prvé řadě věnujeme pozornost kapacitě v oblasti KSVS, jež je obvykle považována za slabinu systému kolektivního vyjednávání v ČR.[167] Zde však vidíme, že pouze v jediném odvětví z celkových 12 nejsou KSVS uzavírány (jde o automobilový průmysl, kde tuto skutečnost nemůže nahradit sjednaná dohoda odvětvových sociálních partnerů). Existenci celkového počtu 17 až 20 platných KSVS (platných průběžně v období 2001-2006, v roce 2006 šlo celkem o 18 KSVS) v 11 hospodářských odvětvích ze sledovaných 12 lze z pohledu kapacity kolektivního vyjednávání podle našeho názoru považovat za pozitivní okolnost. Je to důsledek nepopiratelného faktu, že naprostá většina odvětvových aktérů kolektivního vyjednávání v rámci vybraných sektorů se kolektivního vyjednávání na vyšším stupni po řadu let průběžně účastní a přistupuje k němu konstruktivně. Přitom někteří z nich uzavírají více než 1 KSVS, a to i za odvětví, v nichž disponují pouze méně početnou členskou základnou (např. SPS ČR v zemědělství, OS Stavba v těžebním průmyslu, OS DOSIA ve stavebnictví, ale také OS SKBP a Asociace sklářského a keramického průmyslu v ČR v těžebním průmyslu ad.).

V rámci celkového počtu 27 KSVS uzavřených v ČR např. pro rok 2006 tvořil počet 18 KSVS platných v tomtéž roce ve vybraných odvětvích úhrnem 66 %. Průměrně v přepočtu na 1 odvětví platila v roce 2006 ve sledovaných odvětvích 1,5 KSVS. Nejvíce, tj. 3 až 4 KSVS je průběžně uzavíráno v zemědělství, 3 v těžebním průmyslu, 2 až 3 v silniční dopravě, 2 v obchodě, 1 až 2 v nábytkářském průmyslu, ve výrobě a rozvodu elektrické energie a tepla a také ve stavebnictví. Jediná KSVS je

[166] V této studii se nezabýváme rozsahem kolektivního vyjednávání z pohledu diachronního, kde podle dostupných údajů dochází v ČR již po řadu let k všeobecnému úbytku počtu sjednávaných KSVS i PKS včetně jejich působnosti, a to zejména v souvislosti s postupným poklesem odborové organizovanosti. Potvrzují to jak odborové údaje, tak i výsledky výzkumů (viz např. A. Kroupa, J. Hála, R. Vašková, Z. Mansfeldová, P. Šimoník, Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje). Tento trend, který má pro rozsah kolektivního vyjednávání v ČR fundamentální význam, má všeobecný charakter a probíhá i bez ohledu na konkrétní odvětvový rámec. Pokud jde o vývoj počtu sjednávaných KSVS, pak např. členské svazy ČMKOS vykazují v roce 2006 celkem o 10 uzavřených KSVS méně než v roce 1995 (na tomto rozdílu se však podílejí i odchody některých svazů z ČMKOS v průběhu zmíněného období).

[167] V této souvislosti bývá zmiňován celkově nízký počet KSVS uzavíraných v ČR a jejich omezená působnost. Na rok 2006 bylo v ČR uzavřeno celkem 27 KSVS. Podle odborových údajů (např. D. Heppnerová a kol., Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance) je prostřednictvím KSVS v ČR pokryto v současné době cca 30 % zaměstnanců. K tomu je ale nutno dodat, že přesnější hodnoty pokrytí kolektivními smlouvami v ČR známy nejsou (a to ani pokud jde o PKS), neboť centrální monitoring v tomto ohledu v ČR chybí.

uzavírána v odvětvích TOK, dřevozpracujícího průmyslu, chemického a farmaceutického průmyslu (v automobilovém průmyslu, jak jsme již uvedli, KSVS sjednávána není).

Méně příznivý obraz poskytují ve sledovaném období v daných odvětvích hodnoty pokrytí členské základny sociálních partnerů prostřednictvím KSVS. Vyšší než údaje vyjadřující pokrytí zaměstnavatelů je přitom většinou rozsah pokrytí zaměstnanců. Podíl zaměstnavatelů, pro něž je KSVS závazná, z celkového počtu zaměstnavatelů v odvětví se v konkrétních případech - pokud tento údaj máme k dispozici - značně liší, avšak pouze v jediném resortu přesáhl 20 % (ve stavebnictví, kde v roce 2003 činil 90 %). V odvětví těžebního průmyslu činilo pokrytí zaměstnavatelů 18,6 % (2006), ve výrobě a rozvodu elektřiny a tepla v roce 2003 nedosáhlo ani 10 % (činilo 8,4 - 9,3 %), v chemickém a farmaceutickém průmyslu v roce 2004 ani 5 % (činilo 3,4 %) a v nábytkářském průmyslu v roce 2006 činilo 1,3 %. V dřevozpracujícím průmyslu (0,8 % v roce 2006) a v obchodě (0,5 % v roce 2002) nedosáhlo pokrytí zaměstnavatelů prostřednictvím KSVS ani v rozsahu 1 %. Pro část odvětvového souboru (zemědělství, TOK, elektrochemický průmysl a silniční dopravu) tyto údaje k dispozici nemáme. Je ovšem třeba vzít v úvahu, že téměř žádná z vypočtených hodnot není zcela věrohodná (to však platí stejnou měrou i pro hodnoty pokrytí zaměstnanců a rovněž pro rozsah pokrytí zaměstnavatelů a zaměstnanců prostřednictvím PKS).

Podíl zaměstnanců zabezpečených ve sledovaném období prostřednictvím KSVS můžeme sledovat jen v 7 odvětvích, a to v různých letech počínaje rokem 2001. Neznáme jej - kromě sektorů uvedených již výše v souvislosti s koeficientem pokrytí zaměstnavatelů - navíc též v odvětví dřevozpracujícího průmyslu a nábytkářství, a naopak v TOK, kde pro zaměstnavatele tato hodnota chyběla, ji pro zaměstnance k dispozici máme. Nejvyšší hodnoty pokrytí zaměstnanců jsme evidovali v chemickém průmyslu (64,5 %, 2003) v TOK (64 %, zde však už v roce 2001) a opět ve stavebnictví (63 %, 2003) a dále ve výrobě a rozvodu elektřiny a tepla (56,8 % - 76,4 %, 2003). Podíl pokrytí přesahující 50 % jsme zaznamenali ještě v těžebním průmyslu (51 %, 2006). Naopak, v odvětví obchodu nedosáhl tento koeficient v roce 2002 ani hodnoty 5 % (4,1 %).

Pokud jde o obsahovou strukturu uzavíraných KSVS, lze obecně hovořit o relativně vysoké míře stability odvětvového standardu. Kolektivní smlouvy velmi často sestávají z obecné části, jež je sjednávána na víceleté období, a části speciální obsahující kvantifikované závazky a ujednání a sjednávané v rámci převážně ročních dodatků.

Vedle zmíněných výhrad k některým kvantitativním aspektům efektivity kolektivního vyjednávání v ČR na odvětvové úrovni, jež vyplynuly z informací získaných zejména dotazováním zástupců sociálních partnerů, jsme se při rozhovorech s reprezentanty odborových i zaměstnavatelských svazů setkali často s vyjádřením uspokojení nad dosavadním průběhem kolektivního vyjednávání v ČR a nad úspěšnou spoluprací odvětvových aktérů.[168] Podle těchto názorů je kolektivní vyjednávání v daných

[168] Ukázal to kvalitativní výzkum „Problematika sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání ve vybraných odvětvích", uskutečněný VÚPSV ve spolupráci s agenturou STEM/MARK v 1. čtvrtletí 2006. Výzkum (jehož některé výsledky citujeme i na dalších místech v rámci této studie) se po metodické stránce opíral o uplatnění skupinových rozhovorů, jež poskytují hlubší pohled do motivů, postojů a názorů účastníků a umožňují konfrontovat navzájem názory diskutujících, takže rozhovor získává větší dynamičnost a výsledná zjištění jsou obohacena o novou dimenzi. Obsahově se zaměřil mj. i na zhodnocení efektivnosti sociálního dialogu v odvětvích a na problematiku kapacity kolektivního vyjednávání na vyšším stupni. Cílem bylo postihnout spektrum názorů zúčastněných a zmapovat situaci, která panuje ve vybraných odvětvích v oblasti sociálního dialogu. Výzkum potvrdil, že sociální dialog zahrnuje široké spektrum aktivit zaměřených k utváření optimální sociální situace v odvětví a neomezuje se pouze na sjednávání

odvětvích vedeno převážně v atmosféře snahy o vzájemnou dohodu,[169] což zaručuje jeho další rozvoj do budoucna a má pozitivní vliv na dané odvětví. Je to dáno tím, že sociální dialog v ČR ve své moderní podobě probíhá v odvětvích již více než 15 let a za tuto dobu se podařilo v praxi ověřit řadu mechanismů vedoucích k udržení sociálního smíru. Podstatná je i personální stránka - v čele odborů a zaměstnavatelských svazů jsou většinou osobnosti, kteří mají rozsáhlou zkušenost s problematikou sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.[170]

Pokud byly uváděny také překážky dalšího rozvoje kolektivního vyjednávání (a těch je samozřejmě celá řada, jak ukázal např. twiningový projekt českých sociálních partnerů a některých dánských výzkumných a univerzitních pracovišť již v roce 2002 - viz seznam pramenů na závěr studie), šlo ve většině případů spíše o faktory vlastní celému systému než o bariéry, jež by vycházely specificky z odvětví, resp. z dosavadní spolupráce zúčastněných odvětvových sociálních aktérů. Např. jednou z překážek k dosažení větší kapacity, na niž bylo v diskusích častěji poukazováno, je okolnost, že kolektivní vyjednání na vyšším stupni nepokrývá celé odvětví, což je způsobeno mj. i tím, že zejména menší zaměstnavatelé nebývají členy zaměstnavatelských svazů a nevztahuje se na ně KSVS. Stát také podle některých názorů vystupuje velmi pasivně a neplní funkci regulátora.

Jak vyplývá z výše uvedeného přehledu, odvětvové reprezentace sociálních partnerů ve sledovaných odvětvích se účastnily rovněž procesu rozšiřování závaznosti KSVS. V rámci celého souboru vybraných odvětví proběhla v letech po roce 2000 extenze úspěšně celkem v 7 odvětvích (tzn. ve více než polovině z celkového počtu sektorů), a to úhrnem v 18 případech. Tzn., že prakticky celá kapacita extenzí v ČR od roku 2000 je důsledkem aktivity sociálních partnerů[171] působících ve 12 sledovaných odvětvích.

Z pohledu frekvence extenzí se pouze v odvětví silniční dopravy (v období od roku 2000) uskutečnilo rozšiřování závaznosti jen jednou (v roce 2006). Dvakrát ve sledovaném období se extenze uskutečnila v odvětví těžebního průmyslu (v letech 2002, 2003), chemického a farmaceutického průmyslu (2002, 2003), obchodu (rovněž 2002, 2003), elektrotechnického průmyslu (2001, 2003), čtyřikrát v odvětví TOK (2001, 2002, 2003, 2006). Celkem pětkrát od roku 2000 proběhlo rozšiřování KSVS

KSVS. Představitelé odborů a zaměstnavatelských svazů chápou sociální dialog jako širší soubor aktivit přispívajících k posilování sociální soudržnosti v odvětví. Ukázalo se, že reálně existují společné zájmy mezi zaměstnavatelskými svazy a odbory, při nichž partneři nacházejí a uplatňují společný postup (např. v legislativní oblasti, při přípravě koncepčních dokumentů, při činnosti různých společných pracovních skupin apod.). Významným faktorem, který má vliv na úroveň sociálního dialogu, je kvalita komunikace mezi představiteli zaměstnavatelských a odborových svazů. Nejlépe sociální dialog probíhá v odvětvích, kde se mezi představiteli odvětvových sociálních reprezentací vytvořily neformální vztahy. Úroveň sociálního dialogu na odvětvové úrovni byla jak ze strany představitelů odborů, tak i představitelů zaměstnavatelských svazů hodnocena pozitivně.

[169] Korektní průběh kolektivního vyjednávání na vyšším stupni představující určitý standard ve vztazích mezi odvětvovými sociálními partnery potvrzuje nezávisle i šetření ČMKOS (např. ve Zprávě o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a podnikové úrovni v roce 2006, zpracované jako interní materiál pro jednání Sněmu ČMKOS dne 22.11.2006).

[170] Situaci výstižně charakterizuje výrok představitele zaměstnavatelského svazu v dřevozpracujícím průmyslu: „Jedná se více o spolupráci s odbory než o vyjednávání, stojí tam lidé, kteří přemýšlejí". Podařilo se nastavit optimální mechanismy pro vyjednávání KSVS. Představitel odborového svazu v zemědělství charakterizuje situaci: „Není to válka, ale pochopení majitelů, aby vydělávali …". Ze záznamu z výše zmíněných FGD v rámci výzkumu provedeného VÚPSV a agenturou STEM/MARK v roce 2006.

[171] Odborové svazy, jež se podílely na extenzích, jsou vesměs členy ČMKOS (s výjimkou OS DOSIA, který z ČMKOS vystoupil).

ve stavebnictví, tzn. každoročně s výjimkou roku 2004, kdy pro uskutečnění extenzí chyběl v ČR právní podklad.

Pokud jde o rozsah, lišily se konkrétní případy extenzí v různých odvětvích (ale i v rámci jednoho odvětví) řádově, a to v rozmezí od 3 do 3 190 zaměstnavatelů (na něž byla KSVS rozšířena), resp. v rozmezí od 530 do 250 tis. zaměstnanců (pracujících u těchto zaměstnavatelů). Z hlediska významu úspěšně uskutečněných extenzí pro celkovou kapacitu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni v rámci sledovaných resortů šlo zvláště v případě některých odvětví (např. stavebnictví, elektrotechnického průmyslu, TOK, silniční dopravy, obchodu), a to nejen v období do roku 2004,[172] o zcela zásadní faktor. Případy těchto odvětví ukazují na potenciál, který v oblasti rozvoje kapacity kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni v ČR mohou extenze KSVS za příznivých okolností přinést.

4.4.1 Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně

Přijetím zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, upravujícího proces kolektivního vyjednávání ve všech podstatných aspektech, byly v ČR vytvořeny právní podmínky rovněž k rozšiřování závaznosti KSVS na další subjekty. Přestože míra využívání těchto extenzí sociálními partnery byla v průběhu uplynulých let různá, a to i z důvodu měnící se role MPSV a jeho stanoviska k institutu rozšiřování v souvislosti se změnami politické reprezentace v zemi a s jejím pohledem na kolektivní vyjednávání a sociální dialog vůbec, stalo se postupně rozšiřování závaznosti KSVS (jak vyplývá i z výše uvedeného rozsahu jeho využívání v rámci vybraných hospodářských odvětví) standardní součástí strategie uplatňované některými sociálními partnery v ČR.

Institut rozšiřování závaznosti KSVS byl v ČR uplatňován prakticky beze změny právní úpravy do konce 1. čtvrtletí. 2004, kdy s účinností od 1.4.2004 byl nálezem Ústavního soudu zrušen par. 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, o nějž se extenze KSVS opírala.[173] Od 1. července 2005 nabyla účinnosti novela zákona č. 2

[172] Od roku 2005 došlo v ČR k zásadní změně právní úpravy rozšiřování závaznosti - viz dále.

[173] Blíže o tom viz též J. Hála, A. Kroupa, Extension of collective agreements under debate, EIRO (online). Podstatou institutu rozšiřování závaznosti KSVS je okolnost, že příslušné KSVS z titulu extenze získají závaznost i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, jež takovou smlouvu uzavřela, mají však obdobný předmět činnosti jako členové dané organizace a není pro ně již závazná jiná KSVS. Smyslem rozšiřování závaznosti je přispět k vytváření ekonomicky a sociálně stabilního prostředí s rovnými podmínkami pro všechny aktéry prostřednictvím uplatnění společného standardu pracovněprávních a mzdových podmínek pro skupiny podniků působící v tomtéž odvětví. Původní koncept extenzí byl založen na určité regulatorní úloze MPSV ČR. Rozhodujícím pro výsledek procesu rozšiřování bylo stanovisko ministra práce a sociálních věcí. To se v souvislosti s určitými politickými podmínkami projevilo zejména v letech 1996 až 1998 (přestože v tomto období bylo uzavřeno celkem 55 KSVS, nedošlo k rozšíření závaznosti ani u jedné z nich). Nezbytnou konkretizaci cílů, postupu, předmětu nebo okruhu adresátů rozšiřování vnášela do této problematiky realizační praxe provázená od začátku aplikace zákona v roce 1991 diskusemi mezi sociálními partnery. Rozšiřování bylo dohadováno v paritně složené komisi při MPSV ČR, působící jako poradní orgán ministra. Odborné polemiky a diskuse obsáhly postupně nejen všechny prvky systému rozšiřování KSVS vymezené právní úpravou, ale i další skutečnosti, které z ní bezprostředně vyplývaly. Přitom byla uplatňována často protichůdná věcná, politická i právní východiska (kontroverzní charakter principů obsažených v institutu rozšiřování KSVS i v realitě vlastního procesu rozšiřování nebyl přitom zcela překonán ani přijetím nové právní úpravy). V dubnu 1998 byl na půdě RHSD ČR přijat závazný postup sledující zejména odstranění znatelně nevýhodné sociální situace zaměstnanců, jejichž zaměstnavatelé nejsou členy organizace zaměstnavatelů, jež KSVS uzavřela, resp. odstranění ekonomicky nerovného postavení zaměstnavatelů, kteří jsou členy zaměstnavatelské organizace, jež KSVS uzavřela, vůči zaměstnavatelům, kteří nejsou jejími členy a mají proto výhodnější ekonomické podmínky pro podnikání. Právně problematická byla ale např. pravomoc MPSV posuzovat nedostatky uzavřených smluv. Otázkou rovněž zůstávalo, zda u KSVS, navrhovaných k rozšíření, by neměla být stanovena určitá míra reprezentativnosti, aby KSVS mohly mít

/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (zákon č. 255/2005 Sb.), která zcela nově upravuje podmínky i postup pro rozšiřování závaznosti[174]. Stávající koncept extenzí (jenž je výsledkem společné snahy národních centrál sociálních partnerů a MPSV o nalezení uspokojivého řešení způsobilého vyhovět rovněž požadavkům Ústavního soudu v této věci[175]) spočívá v tom, že návrh na rozšíření závaznosti musí podat obě smluvní strany, přičemž alespoň jedna z nich musí v odvětví, na nějž se navrhuje rozšířit závaznost této kolektivní smlouvy, reprezentovat největší počet zaměstnanců. K návrhu musí tedy smluvní strany KSVS přiložit seznam zaměstnavatelů s příslušnými kódy OKEČ, pro něž je KSVS závazná, spolu s potvrzením ČSÚ o celkovém počtu zaměstnanců těchto zaměstnavatelů, a dále seznam zaměstnavatelů - členů jiných organizací zaměstnavatelů v tomtéž odvětví s potvrzením ČSÚ o celkovém počtu zaměstnanců členů jiných organizací zaměstnavatelů. Nebo je nutno k návrhu přiložit seznam zaměstnavatelů s příslušnými kódy OKEČ, kde působí vyšší odborový orgán s potvrzením ČSÚ o celkovém počtu zaměstnanců u zaměstnavatelů, resp. seznam zaměstnavatelů s příslušnými kódy OKEČ, kde působí odborové orgány jiného vyššího odborového orgánu s potvrzením ČSÚ o souhrnném počtu zaměstnanců u zaměstnavatelů. Na řízení o splnění zákonných podmínek pro rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně se subsidiárně používá správní řád (zákon č. 500/2004 Sb.). Splní-li navrhovatelé veškeré podmínky stanovené zákonem, rozšíří se přímo ze zákona závaznost dané KSVS na další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem OKEČ bez ohledu na to, zda u nich působí či nepůsobí odborová organizace. O rozšíření závaznosti KSVS vydá MPSV ČR sdělení a od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení tohoto sdělení ve Sbírce zákonů je předmětná KSVS závazná pro ostatní zaměstnavatele s převažující činností v daném odvětví, s výjimkou

potřebnou autoritu. V rozhovorech se zástupci sociálních partnerů byly v minulosti zaznamenány i stížnosti na přílišnou pomalost celého procesu rozšiřování KSVS. Všechny zmíněné i příp. další problematické aspekty směřovaly k ústřednímu problému celého systému, spočívajícímu v definování okruhu zaměstnavatelů. V posledních letech před přijetím nové právní úpravy rozšiřování se prosadila metodika opírající se mj. o princip tzv. mnohočetně individuálního rozšiřování závaznosti KSVS nahrazujícího zejména odbory požadované plošné rozšiřování. Uvedený princip zahrnul hledisko převažující činnosti zaměstnavatele dle OKEČ, jakož i určitou minimální hranici počtu zaměstnanců stanovenou pro zaměstnavatele v jednotlivých odvětvích, pod níž už nebylo možno závaznost KSVS na zaměstnavatele vztáhnout. Ani promítnutí tohoto principu však nenahrazovalo nezbytné posouzení individuálních sociálně ekonomických podmínek zaměstnavatele. Smluvní strany předkládaly MPSV ČR seznam zaměstnavatelů, na něž požadují závaznost KSVS rozšířit - šlo tedy o rozšiřování individuální, tj. na konkrétní, jmenovitě uvedené subjekty, jež vycházelo z posouzení ekonomických a sociálních podmínek u jednotlivých zaměstnavatelů, na něž měla být závaznost KSVS vztažena. Postupně došlo ke změně, kdy komise rozhodla, že posouzení budou provádět smluvní strany KSVS. Zaměstnavatelé oslovení MPSV ČR mohli proti navrženému rozšíření vznést námitky, komise jejich připomínky posoudila a doporučila ministrovi práce a sociálních věcí rozhodnutí. Zákon o kolektivním vyjednávání (a v důsledku i realizační praxe) však připouštěl i možnost, aby celá řada zaměstnavatelů - členů organizací zaměstnavatelů sjednávajících KSVS, měla-li o to zájem, zůstala mimo proces rozšiřování těchto KSVS. V případě, že stanovy organizace zaměstnavatelů požadují pro kolektivní vyjednávání a uzavírání KSVS od členů organizace oprávnění, mohli se tito zaměstnavatelé působnosti KSVS vyhnout pouhým neposkytnutím tohoto oprávnění, tzn. aniž by případně museli z organizace zaměstnavatelů vystoupit.

[174] Tomu, že šlo od počátku o značně kontroverzní normu, nasvědčuje i skutečnost, že zákon byl přijat až poté, kdy Poslanecká sněmovna Parlamentu přehlasovala zamítavé stanovisko Senátu a nakonec i veto prezidenta.

[175] Ústavní soud ČR v odůvodnění svého rozhodnutí mj. uvedl, že účelem právní úpravy kolektivního vyjednávání v evropském demokratickém kontextu je zajištění sociálního smíru, utvoření mechanismu průběžné sociální komunikace a demokratického procedurálního řešení možných konfliktů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Evropský pojmový standard v této souvislosti vychází z předpokladu, že pojetí kolektivních smluv ve smyslu právního úkonu zavazujícího toliko smluvní strany by neumožnilo dosáhnout základního účelu kolektivního vyjednávání. Jednou z podmínek, za nichž lze podle názoru Ústavního soudu akceptovat institut extenze působnosti kolektivních smluv, je „podmínka legitimity (tj. především reprezentativnosti) systému kolektivního vyjednávání, tudíž relevancí podílu kontrahentů na trhu v daném oboru.“ (z odůvodnění rozhodnutí).

zaměstnavatele, na něhož byl nejpozději k tomuto dni prohlášen konkurz, který k tomuto dni zaměstnává více než 50 % fyzických osob se zdravotním postižením nebo který zaměstnává méně než 20 zaměstnanců, u nějž došlo k mimořádné události, jejíž následky k tomuto dni trvají, nebo pro něhož je závazná jiná KSVS. K rozšiřování závaznosti KSVS dochází průběžně (požádají-li o to sociální partneři). Uplatněním tohoto konceptu rozšiřování bylo v zásadě vyhověno častým námitkám ohledně absence prvků reprezentativnosti v systému kolektivního vyjednávání (zejména vzhledem k všeobecnému poklesu odborové organizovanosti v ČR). Jedním z problémů, na něž je ale i nadále poukazováno, je však přetrvávající nízká úroveň následné kontroly dodržování KSVS u zaměstnavatelů, na které byla její závaznost rozšířena.

Podle dosavadních vyjádření sociálních partnerů v odvětvích, kde dochází k rozšiřování závaznosti KSVS ve větším měřítku, se zdá, že v praxi došlo v současnosti k ustálení procesu extenzí, a celkem pozitivní je rovněž názor odvětvových sociálních partnerů na význam institutu extenze KSVS (mj. přispívají k dosažení větší integrity odvětví). Podle některých dotázaných přistupují sociální partneři k návrhům na rozšíření odpovědně. Uvědomují si, že odpovědnost je nyní zcela na nich a že mají vliv na situaci v odvětvích. Sami dospívají k tomu, že např. v některých případech nebudou postupovat zcela plošně, ale prostřednictvím podrobnější klasifikace OKEČ se zaměří třeba jen na určitý výsek odvětví, kde cítí skutečně potřebu zasáhnout. Také podle ČMKOS jsou zkušenosti jejích členských svazů s dosavadním uplatňováním nového modelu rozšiřování dobré, celý proces extenzí se významně urychlil a rovněž spolupráce s MPSV ČR je hodnocena pozitivně[176]. O tom, jaký význam je sociálními partnery přičítán extenzím KSVS, svědčí i skutečnost, že v některých odvětvích se závazek přistoupit k rozšíření závaznosti KSVS stává součástí obsahu předmětné KSVS (k jejíž extenzi má dojít).

Výjimkou je OS KOVO, jenž hodnotí novou úpravu jako právně čistší, avšak pro praxi v kovoprůmyslu v ČR zatím nevhodnou, neboť podle vyjádření svazu přetrvávají problémy, kdy zaměstnavatelské svazy (včetně EIA) uzavírají KSVS pouze za část svých členů a nepřejí si rozšiřování, neboť by se tím negoval nesouhlas jejich členů s tím, aby se na ně vztahovala KSVS (doposud jsou v platnosti KSVS uzavřené OS KOVO podle dřívější právní úpravy, přičemž doba jejich platnosti je prodlužována dodatky). Uvedený problém, na nějž poukazuje OS KOVO, odstranil (v právní rovině) až nový zákoník práce od počátku roku 2007. Právní úprava obsažená v § 25 odst. 2 písm. a) stanoví, že kolektivní smlouva je závazná pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, jež uzavřela KSVS, jakož i pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti KSVS z organizace zaměstnavatelů vystoupili. Podle současné právní úpravy se tedy členové organizace zaměstnavatelů nebudou moci působnosti KSVS uzavřené touto organizací zaměstnavatelů vyhnout (tj. u nových KSVS sjednaných od počátku podle stávající právní úpravy).

V rámci souboru sledovaných 12 hospodářských odvětví (statistiku výsledků viz výše) představovaly v období po roce 2000 výsledky dosažené prostřednictvím extenzí KSVS ve svém úhrnu nezanedbatelnou část kapacity kolektivního vyjednávání na vyšším stupni. Zejména v odvětvích stavebnictví a silniční dopravy dokázalo rozšiřování závaznosti do značné míry eliminovat nepříznivé výchozí nastavení kapacitních parametrů kolektivního vyjednávání na vyšším stupni, kdy mimo zaměstnavatelské svazy zůstává vysoký počet drobných podnikatelů, na něž lze potom působnost sjednané KSVS vztáhnout pouze prostřednictvím její extenze. Obdobně lze hodnotit dopad procesu rozšiřování v TOK a do přijetí nové právní úpravy i v elektrotechnickém průmyslu, kde však byla poněkud odlišná situace. V tomto odvětví sice docházelo

[176] Viz již cit. zpráva ČMKOS o výsledcích kolektivního vyjednávání v působnosti centrály v roce 2006.

k extenzím řádově na stovky zaměstnavatelů, současně se však uzavřená KSVS na řadu členů odvětvového zaměstnavatelského svazu (EIA) nevztahovala. Proto se také po změně právní úpravy již sociálním partnerům nepodařilo v odvětví jakékoliv další návrhy dohodnout a extenze uskutečnit. Rovněž je třeba připomenout, že jak také ukazují souhrnné výsledky rozšiřování zmíněné výše, probíhal proces rozšiřování KSVS ve vybraných odvětvích až doposud dosti nevyrovnaně a zatímco se v některých odvětvích významně prosadil, v řadě dalších neproběhl vůbec. Přestože tedy ve vymezeném odvětvovém rámci lze výsledky extenzí konkrétně hodnotit, posuzovat efektivnost procesu rozšiřování obecně, bez ohledu na specifické podmínky v daném hospodářské odvětví lze jen obtížně.

4.4.2 Kolektivní vyjednávání na úrovni podniku

Na rozdíl od KSVS jsou PKS uzavírány ve všech sledovaných odvětvích bez výjimky, i když rovněž s velmi diferencovaným rozsahem pokrytí podniků i zaměstnanců. Ve většině odvětví však uváděné hodnoty pokrytí přesahují tyto údaje týkající se KSVS (což je trend charakteristický pro kolektivní vyjednávání v celé ČR).[177] Údaje o počtech PKS uzavřených ve vybraných odvětvích (stejně jako hodnoty pokrytí) jsou ovšem jen přibližné a navíc je nemáme k dispozici pro všechna odvětví v souboru. Kromě toho, že nám pro 3 odvětví (zemědělství, elektrotechnický průmysl a automobilový průmysl) chybí vůbec, neznáme je také - a to u žádného ze sledovaných odvětví - pro PKS sjednané odborovými organizacemi a zaměstnavateli působícími autonomně (tzn. nezávisle na svazech). Nejvyšší počet PKS jsme zaznamenali v odvětví stavebnictví (317, v roce 2003), hranici 100 sjednaných PKS v jednom kal. roce překročila ještě odvětví obchodu (216, v roce 2002) a dopravy (149, v roce 2003). V odvětví chemického a farmaceutického průmyslu bylo v roce 2003 sjednáno 80 PKS, ve výrobě a rozvodu elektřiny a tepla v roce 2003 cca 70-75 PKS, v těžebním průmyslu 70 PKS (v roce 2006) a v TOK 50 PKS (v roce 2006). V dřevoprůmyslu bylo v roce 2006 uzavřeno 26 PKS a v nábytkářském průmyslu ve stejném roce 13 PKS.

Nejvyšší podíl zaměstnavatelů, kteří sjednali PKS (a na něž se tedy kolektivní smlouva vztahuje), jsme zaznamenali v odvětvích stavebnictví (21 %, v roce 2003), těžebního průmyslu (17,3 %, v roce 2006), výroby a rozvodu elektřiny a tepla (16-17 %, v roce 2003), chemie a farmaceutického průmyslu (9 %, v roce 2004). V silniční dopravě činil tento podíl (v roce 2003) 4 %, v nábytkářství 1,3 % (v roce 2006) a v dřevoprůmyslu 0,7 % (v roce 2005).

Co do rozsahu zabezpečení zaměstnanců prostřednictvím sjednaných PKS byl nejvyšší podíl zaměstnanců pokrytých PKS dosažen v odvětví chemického a farmaceutického průmyslu (97 %, v roce 2003) a výroby a rozvodu elektřiny a tepla (81,2-83,8 %, v roce 2003). Přibližně 50 % pokrytí zaměstnanců jsme zaznamenali v odvětvích silniční dopravy (50,5 %, v roce 2003) a těžebního průmyslu (49 %, v roce 2006). Následují resorty stavebnictví (38 %, v roce 2003), TOK (18 %, v roce 2001), obchodu (15,2%), dřevozpracujícího průmyslu (12,2%, 2005) a nábytkářského průmyslu (9 %, v roce 2006).

[177] Za celou ČR uvádějí odborové údaje pro KSVS, jak jsme již zmínili výše, cca 30 % pokrytí u zaměstnanců. ČMKOS v rámci šetření prováděného v okruhu svých členských svazů uvádí, že pouze KSVS sjednané jejími členy a platné v roce 2006 se vztahují na cca 24 % všech zaměstnanců v ČR. Pro léta 2001 až 2002 ČMKOS u KSVS sjednaných členskými svazy uvádí necelé 19% pokrytí, naopak pro PKS uzavřené v tomto období členskými organizacemi svazů sdružených ve ČMKOS uvádí pokrytí zaměstnanců v rozsahu 26 %. Odborové údaje přejímá i většina výzkumných prací.

U PKS uzavíraných v rámci jednotlivých odvětví však platí v ještě větší míře výhrada menší věrohodnosti disponibilních údajů, a to jako důsledek již zmíněné skutečnosti, že v ČR není centrální monitoring na této úrovni kolektivního vyjednávání zaveden. Kromě toho se snad ještě více než v případě KSVS projevuje ne zcela spolehlivé vymezení odvětví pro potřeby kolektivního vyjednávání.

Při pohledu na výsledky kolektivního vyjednávání v jednotlivých odvětvích je také zřejmé, že kapacitou (zejména pokud jde o KSVS, ale do značné míry i co se týká uzavírání PKS) se ze souboru sledovaných odvětví vymyká stavebnictví (jež je i lídrem co do úspěšnosti v rámci procesu rozšiřování závaznosti KSVS). O velmi dobrých, nadstandardních vztazích odvětvových sociálních partnerů ve stavebnictví svědčí mj. dohoda uzavřená v říjnu 2002 mezi dvěma dominantními odvětvovými aktéry sociálního dialogu ve stavebnictví, nazvaná „Obecné zásady sociálního dialogu mezi OS Stavba ČR a SPS ČR". Partneři v ní deklarují shodu v řadě aspektů odvětvového sociálního dialogu. Chápou jej „jako nejúčinnější prostředek k udržování a posilování sociálního smíru a uplatňování demokratických principů na trhu práce". Obě strany mají zájem sociální dialog podporovat tak, aby další rozvoj odvětví byl provázen zvýšením sociálních jistot zaměstnanců. Budou podporovat rozšiřování závaznosti KSVS v rámci celého resortu stavebnictví a výroby stavebních hmot a projevují ochotu k uzavírání KSVS v předstihu před skončením jejich platnosti, aby byl vytvořen rámec pro kolektivní vyjednávání na úrovni podniků, jakož i připravenost k rychlému reagování na důsledky legislativních změn v dodatcích KSVS. Budou podporovat nově vznikající formy sociálního dialogu na odvětvové úrovni, zajištění trvalé informovanosti v oblasti odvětvové problematiky mezi představenstvem SPS a předsednictvem OS Stavba. Budou provádět společné konzultace podkladů k projednání před vrcholným jednáním orgánů partnerů a vytvářet ad hod skupiny pro řešení okamžitých problémů s cílem jejich minimalizace nebo prevence. Pokud jde o sociální dialog na podnikové úrovni, obě strany dohody prohlašují, že do něj nebudou zasahovat za předpokladu, že nedojde k nedostatkům vyplývajícím z nedodržování zákonných norem nebo ustanovení KSVS. Účastníci dohody se budou vzájemně informovat o podnětech, které z podnikové úrovně v rámci kolektivního vyjednávání přicházejí, budou je sledovat a vyhodnocovat a v případě potřeby projednávat s cílem zabránit destabilizaci v odvětví, společně reagovat na podněty a stížnosti a účastňovat se na kolektivním vyjednávání nebo řešení sporů v případech, že k tomu budou vyzváni. Na konstruktivní přístupy obsažené v citované dohodě navazuje o více než 4 roky později a už v jiném kontextu (ve snaze obhájit zpochybňovaný nový zákoník práce) rezoluce přijatá v únoru 2007 delegáty V. sjezdu OS Stavba k liberalizovanému pracovnímu právu: „OS Stavba měl, má a bude mít zájem, aby stavebnictví bylo hnacím motorem ekonomiky, aby i nadále patřilo k nejvíce dynamicky se rozvíjejícím odvětvím se stabilním a rovnoměrným růstem výkonů, vysokou zaměstnaností a dobrou úrovní výdělků. Jsme hluboce přesvědčeni, že zaměstnavatelé a zaměstnanci by měli hledat to, co je spojuje, nikoliv to, co je rozděluje. To by měla být základní filozofie vztahů pracovněprávního prostředí v demokratickém státě."

Dobré výsledky - z pohledu prezentovaných kvantitativních parametrů kolektivního vyjednávání - ale vykazují v rámci sledovaných odvětví také např. sociální partneři v chemickém průmyslu, výrobě a rozvodu elektřiny a tepla, v TOK a v těžebním průmyslu.

4.4.3 Některé aspekty systému kolektivního vyjednávání s dopady do kapacity na odvětvové úrovni - z pohledu oslovených zástupců sociálních partnerů

Některé problematické aspekty systému kolektivního vyjednávání se staly součástí již zmíněných diskusí v rámci focus groups i písemného dotazování zástupců sociálních partnerů a dalších odborníků v rámci šetření prováděného VÚPSV. Prezentované názory účastníků diskusí a dalších dotázaných uvádíme dále ve stručném výtahu.

Reprezentativnost

Reprezentativnost partnerů sociálního dialogu je vnímána jako skutečný, zásadní problém. Dotázaní reprezentativností rozumějí obvykle schopnost kompetentně zastupovat legitimní skupinové zájmy v odvětví. Poměrně často se přitom vyskytuje názor, že současné vymezení podle OKEČ (pro účely rozšiřování závaznosti KSVS) není plně vyhovující. Základní otázkou je nastavení parametrů, na jejichž základě je vytvářena členská základna jednotlivých svazů. Problémy v souvislosti s reprezentativností chápanou výhradně jako kvantitativní vlastnost[178] lze spatřovat v odvětvích, kde převládají drobní podnikatelé, kteří nejsou organizováni v organizacích zaměstnavatelů a neúčastní se kolektivního vyjednávání (např. silniční doprava, obchod). Na možnost řešení situace v oblasti reprezentativnosti se vyhranily dva názory. Část dotázaných se domnívá, že zlepšení by nastalo se zavedením povinného členství v organizacích zaměstnavatelů, ostatní poukazují na to, že taková povinnost by se mohla po čase ukázat jako kontraproduktivní, neboť reprezentativnost nespočívá jen v kvantitativních, ale i kvalitativních vlastnostech členské základny a profesionalitě aparátu a vedení svazu, jež společně spoluvytvářejí přirozenou autoritu svazu (a tyto faktory by v podmínkách povinného členství mohly oslabit). Velkým problémem je úbytek odborové členské základny. Zástupci odborů však poukazují na některé evropské státy (typicky např. Francie), kde malá členská základna nemá vliv na reálnou sílu odborů.

Jako méně výhodná se v této souvislosti také ukazuje situace, kdy působí v jednom odvětví více svazů, a to jak na straně odborů, tak i na straně zaměstnavatelů (diskutující poukázali na určitou rozdrobenost členské základny zaměstnavatelských i odborových svazů). Výhodnější (průhlednější) se v tomto smyslu dotázaným jeví situace v odvětvích, kde spolu jedná spíše menší počet partnerů.

K závažným bariérám kolektivního vyjednávání na vyšším stupni patří právní statut resp. způsob založení organizace zaměstnavatelů, tj., zda subjekt byl ustaven podle občanského zákoníku nebo dle zákona o sdružování (což se podle současné právní úpravy promítá do jeho oprávnění kolektivně vyjednávat). Ze strany dotázaných odborářů k tomu např. zaznělo, že „… není naší věcí toto zkoumat, je to problém partnera.“, zástupce zaměstnavatelů legislativní rozlišování chápou hlavně jako nátlak ze strany státu a projev státní byrokracie („to jsou silové zásahy státu, aniž by

[178] Čistě kvantitativní chápání reprezentativnosti odmítla také např. ČMKOS ve svém stanovisku v rámci meziresortního připomínkového řízení v listopadu 2003, kdy doporučila doplnit důvodovou zprávu k návrhu novely zákona o kolektivním vyjednávání předkládaném MPSV ČR, aby se reprezentativnost, o níž hovoří Ústavní soud, nezaměňovala s většinovostí, tzn., že reprezentativnost je třeba chápat jako schopnost legitimně zastupovat skupinový zájem, nikoli jako nadpoloviční nebo dokonce vyšší většinu (informace ČMKOS ve Zprávě o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2005).

nastavil ucho …"). Většina dotázaných pro legislativní rozlišování nenachází racionální důvod a chápe je spíše jako byrokratickou obstrukci ze strany státu.

Zásadní je otázka reprezentativnosti v souvislosti s parametry pokrytí, jež vykazuje kolektivní smlouva, jejíž závaznost se rozšiřuje. Podle některých dotázaných zástupců zaměstnavatelů nelze o KSVS tvrdit, že je reprezentativní, pokud nepokrývá alespoň polovinu odvětví - ať už se tento požadavek měří jakýmkoli ukazatelem (zpravidla počtem zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou, ale přichází v úvahu i produkce aj.). Pokud podle názoru některých zúčastněných platná úprava považuje za reprezentativní sociální partnery, kteří jsou „největší", je to jen účelové kritérium, aby bylo možné institut využívat ve větší míře. Současná právní úprava tak umožňuje rozšíření závaznosti KSVS, uzavřené i velmi slabým a nevýznamným partnerem, na převážnou část neorganizovaných zaměstnavatelů působících v odvětví, a to podle zásady „jednooký králem mezi slepými.". Stát přitom tento proces nijak ovlivnit nemůže".

Podle většiny zástupců odborů je stávající právní úprava reprezentativnosti dostatečná. Odvětvové organizace zaměstnavatelů kolektivně vyjednávají za své členy a z tohoto pohledu jsou pro své partnery dostatečně reprezentativní, proto není nutné vykazovat míru reprezentativnosti v souvislosti s uzavřením KSVS. Pro účely rozšiřování závaznosti je správné, že zákon stanoví povinnost vykazovat míru reprezentativnosti u obou sociálních partnerů (přičemž podmínky a postup vymezené zákonem v souvislosti s extenzí KSVS považují dotázaní odboráři za odpovídající).

Odboroví zástupci rovněž připomínají, že obecně se míra reprezentativnosti většinou projeví až při zásadním konfliktu, a tehdy je třeba mobilizovat všechny síly a dát tuto sílu najevo, a to různými formami. Vlastní reprezentativnost je dána výsledky dosaženými následně v kolektivních smlouvách.

Závaznost KSVS

Většina dotázaných se domnívá, že závaznost KSVS je právně upravena dostatečně. Někteří zástupci zaměstnavatelů však považují současnou úpravu za příliš rigidní. Doposud praxe znala řadu případů, kdy odborová strana přistoupila na to, že účastníky KSVS nebudou všichni členové organizace zaměstnavatelů. Šlo o kompromis, odbory uznaly argumenty, jež strana zaměstnavatelů předložila. Do budoucna však existuje potenciální nebezpečí, že z důvodu stávající právní úpravy bude slábnout členská základna organizací zaměstnavatelů (toto riziko se doposud neprojevilo, neboť v řadě případů byly platné KSVS uzavírány ještě podle předchozí právní úpravy.

Sporné je, zda lze ve stanovách odvětvových organizací zaměstnavatelů upravit možnost, že za některé členy by se kolektivní smlouva nevyjednávala. V obsáhlých diskusích se dospělo k většinovému závěru, že pokud je účelem sdružení též kolektivní vyjednávání, pak by se mělo týkat všech členů. Ve stanovách je možné upravit proces utváření společné vůle (např. tak, že musí s návrhem kolektivní smlouvy vyslovit souhlas všichni členové). Zásadně by se kolektivní smlouva měla vztahovat na všechny členy, ledaže by byly stanoveny výjimky přímo v kolektivní smlouvě. Tento názor je vtělen do právní úpravy. V odst. 2 par. 25 zákoníku práce se stanoví, že kolektivní smlouva je závazná pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela KSVS, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili. Existují ale pochybnosti, zda tato úprava nepředstavuje přílišný zásah do svobody sdružování a smluvní svobody. Byl vysloven i názor, že starý způsob lze použít i v současné době a že si smluvní strany KSVS mohou upravit okruh subjektů, pro něž KSVS bude závazná.

Stávající právní úprava kolektivního vyjednávání na vyšším stupni

Pohled zástupců zaměstnavatelů a odborů na současnou právní úpravu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni se liší. Z hlediska zaměstnavatelů nový zákoník práce nesplnil očekávání. Opět, i přes deklarovanou liberalizaci, obsahuje mnoho rigidních ustanovení a prostor pro kolektivní vyjednávání je omezen. Zaznamenali jsme i názor, že by možný model kolektivního vyjednávání měl dát prostor pro kolektivní vyjednávání sociálních partnerů na národní úrovni (tj. mezi národními centrálami zaměstnavatelů a odborů) s tím, že sjednaná kolektivní smlouva by upravila pouze zásadní otázky a poskytla prostor pro úpravu na úrovni odvětví a podniků. Podle odborů současná právní úprava kolektivního vyjednávání na vyšším stupni je komplexní a řeší i řadu otázek, které byly předtím upraveny nedostatečně nebo vůbec ne (např. závaznost KSVS i celý postup při extenzi).

Je tedy zřejmé, že pokud jde o zmíněnou problematiku, jak názory účastníků diskusí, tak i názory zaznamenané v rámci písemného dotazování expertů se často značně lišily. Je to dáno rozdílnými osobními zkušenostmi dotázaných a uplatněním odlišného východiska, resp. různého úhlu pohledu. Jakkoliv samotná rozdílnost názorů obecně nemusí znamenat a často neznamená překážku pro nalezení konsenzu v průběhu sociálního dialogu, vyhraněná protikladnost stanovisek zejména vzhledem k novému zákoníku práce (zák. č. 262/2006 Sb.), jež je typická pro současné vztahy mezi reprezentacemi odborů a zaměstnavatelů v ČR a jež se při zjišťování projevila obdobně jako ve veřejném životě, je faktorem pro další rozvoj sociálního dialogu podle našeho názoru spíše nepříznivým.[179]

4.5 Jiné formy sociálního dialogu v odvětvích

4.5.1 Odvětvová tripartita

Pravidelná ani ad hoc odvětvová tripartita jako institucionalizovaná platforma sociálního dialogu srovnatelná v odvětvovém měřítku s národní tripartitou - RHSD ČR - v žádném z vybraných hospodářských odvětvích nepůsobí. Řada aspektů odvětvové problematiky se však vzhledem k silné pozici odvětvových sociálních partnerů a jejich členství v národních centrálách (členech RHSD ČR) stala předmětem jednání na úrovni národní tripartity. Nepravidelná tripartitně organizovaná jednání se v některých odvětvích (chemie a farmaceutickém průmyslu, elektroenergetice ap.) odbývají, funkcionáři svazů jednají s příslušnými představiteli ministerstev, a to i v rámci různých pracovních skupin, o stavu a vývoji v daných resortech včetně řešení zásadních koncepčních otázek rozvoje odvětví. Případné bezprostřední souvislosti mezi zmíněnými nepravidelnými tripartitními jednáními a dvoustranným sociálním dialogem podle vyjádření dotázaných odvětvových sociálních partnerů nejsou.

[179] Platí to přinejmenším pro doposud převažující konsenzuální, konstruktivní a kooperativní charakter odvětvového sociálního dialogu, typický v podmínkách ČR.

4.5.2 Jiné dohody uzavírané sociálními partnery[180]

Sjednávání dohod mezi organizacemi sociálních partnerů na národní i odvětvové úrovni je zřetelným projevem jejich komunikační a dohadovací schopnosti, a to i mimo vlastní rámec kolektivního vyjednávání, a zároveň důležitým prostředkem k posílení kapacity a vlivu těchto organizací. K jejich uzavírání dochází nejen na odvětvové, ale i na národní úrovni. Základní význam z pohledu bipartitního sociálního dialogu vedeného národními centrálami sociálních partnerů má „Dohoda sociálních partnerů o bipartitní spolupráci na národní úrovni" uzavřená 29.11.2004 mezi ČMKOS spolu s ASO na straně odborů a SP ČR spolu s KZPS a SOCR ČR na straně zaměstnavatelů. Sociální partneři zde deklarují význam sociálního dialogu na národní i evropské úrovni a ochotu k jeho posílení. Chtějí konzultovat stěžejní otázky s dopadem na národní i evropskou úroveň s cílem připravit návrhy společných řešení a předkládat je vládě, aby došlo k omezení případného sociálního napětí a eliminaci nátlakových akcí. V dohodě je vymezen věcný rozsah konzultací. Mají se týkat např. implementace směrnic EU a dohod sociálních partnerů na evropské úrovni do národní legislativy, popř. formou kolektivních smluv, dále vládních návrhů hospodářské a sociální politiky, zejména v oblasti zaměstnanosti, odměňování, pracovněprávních vztahů, podmínek podnikání atd. a také podpory příslušných orgánů státní správy při vstupu zahraničních investorů na český trh s tím, že jedním z požadavků pro vstup bude podmínka respektování sociálního dialogu, přípravy, průběhu a výsledků kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv na podnikové i vyšší úrovni atp. Odbory i zaměstnavatelé se v dohodě zavázali také usilovat o získávání finančních příspěvků z prostředků EU na podporu vlastní činnosti a rozvoje, neboť tato podpora je jedním ze základních předpokladů jejich zapojení do evropského a národního dialogu. Současně vyjádřili záměr využívat všech dostupných prostředků, aby informovali především zaměstnavatelskou a zaměstnaneckou veřejnost o významu bipartitního sociálního dialogu, o výsledcích své spolupráce a pozitivních akcích, jež přispěly ke zlepšení klíčových otázek v oblasti hospodářských a sociálních zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Zlepšení stávajících vztahů mezi národními centrálami zaměstnanců a zaměstnavatelů si slibuji signatáři v souvislosti s „Dohodou o některých změnách tzv. technické novely zákoníku práce" uzavřenou ČMKOS a SP ČR dne 23. května 2007. Společný návrh legislativních změn předložily obě strany MPSV ČR, jež je zapracovalo do vlastního návrhu vládě ČR. Nejvýznamnější národní centrály sociálních partnerů v ČR se dohodly na řadě změn zákoníku práce a na jedné úpravě občanského soudního řádu, jež by měly odstranit problematická ustanovení, která doposud komplikovala uplatnění zákoníku práce v praxi. Ochota ke konsenzu obou partnerů dohody však vedla dál než ke shodě nad technickými změnami zákoníku práce. Obě strany se dále také zavázaly, že nebudou bez vzájemné dohody podporovat prosazení žádných dalších změn v návrhu technické novely zákoníku, a hlavně, že využijí bipartitní sociální dialog rovněž k projednání změn týkajících se připravované koncepční (věcné) novely zákoníku práce, kterou bude vláda připravovat v návaznosti na nález Ústavního soudu k návrhům senátorů a poslanců na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb. „Vnímáme to jako pozitivní krok i do budoucna," uvedl při podpisu dohody zástupce ČMKOS.

Se schopností sjednávat vzájemně prospěšné úmluvy se setkáváme i mezi organizacemi sociálních partnerů ve sledovaných hospodářských odvětvích. Obdobně jako ČMKOS a SP ČR uzavřely v souvislosti s připravovanou technickou novelou zákoníku práce, ovšem na odvětvové úrovni, vzájemnou dohodu OSPZV-ASO a ZS ČR.

[180] Informace o dohodách přinášejí internetové stránky příslušných organizací sociálních partnerů.

V tomto případě šlo o společný návrh úpravy pracovní doby v zemědělství prostřednictvím změny par. 90 a 92 zákoníku práce. Partneři navrhují umožnit, aby v kolektivní smlouvě mohlo být dohodnuto zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a v týdnu v období špičkových sezónních prací v zemědělství. Stávající úprava přináší - s ohledem na specifika zemědělství - podle navrhovatelů značné a často neřešitelné problémy. Cílem změn je zabránit obcházení a porušování zákona jak ze strany zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců. Zkrácení odpočinku v období špičkových sezónních prací se navrhuje nahradit zaměstnancům prodloužením odpočinku v odpovídajícím rozsahu v následném období dohodnutém v kolektivní smlouvě.

Projevem vzájemné dobré vůle a ochoty ke spolupráci mezi organizací zaměstnavatelů a dominantním odvětvovým odborovým uskupením ve stavebnictví je již zmíněná dohoda „Obecné zásady sociálního dialogu mezi OS Stavba ČR a SPS ČR". Zvolení zástupci obou partnerů deklarují, že budou v RHSD ČR vystupovat aktivně se znalostí názoru druhého partnera. Partneři se dohodli, že budou akceptovat stanoviska druhého partnera v případech, kdy to nebude proti vlastním zájmům jednoho z partnerů. Budou spolupracovat při přípravě a definování aktivní sociální politiky vlády a jejích jednotlivých kroků a zúčastní se i ve fázi její konkrétní realizace. Budou si navzájem poskytovat informace a konzultovat svá stanoviska. V případě členství v odborných komisích tripartity, ministerstev nebo parlamentu budou usilovat o jednání ve shodě.

V odvětví těžebního průmyslu existuje „Dohoda o způsobu a organizačním zajištění kolektivního vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně" uzavřená mezi OSPHGN a ZSDNP dne 15. srpna 2005. Dohoda upravuje způsob a termíny předkládání návrhů a postup kolektivního vyjednávání a také odpovědnost za jeho finanční a materiální zabezpečení. Smluvní partneři se dohodli, že se budou střídavě podílet na organizačním zajištění příslušných jednání s tím, že organizující strana ponese náklady spojené s pronájmem místnosti a s ubytováním a stravováním vyjednavačů a expertů.

Bývalý OS chemie vstupem do OS ECHO přinesl do nového společného uskupení mj. i tradici dobré spolupráce se svým odvětvovým sociálním partnerem v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, kterou deklarovala „Dohoda o udržitelném podnikání v chemickém průmyslu" z 11.2.1999. Plnění dohody je považováno za jednu z priorit i nynějším OS ECHO.

Dohoda o spolupráci ze dne 3. října 2003, sjednaná na dobu neurčitou, jež vymezila obecné podmínky spolupráce mezi SDP a OS DOSIA, do určité míry dočasně nahrazovala zúčastněným partnerům absenci řádné KSVS. Od realizace dohody si obě strany slibovaly „narovnání vzájemných vztahů a obnovení dialogu".

Obdobné cíle jako výše zmíněné ujednání sociálních partnerů v silniční dopravě - tj. substituovat do určité míry chybějící KSVS v odvětví - sledovala také dohoda v automobilovém průmyslu, a to mezi OS KOVO a Sdružením AP, podepsaná již v říjnu 2001. Ještě předtím však bylo učiněno několik neúspěšných pokusů o uzavření společné KSVS a v březnu 2001 byl dokonce ustaven pracovní tým složený ze zástupců obou organizací, od něhož se očekávalo zahájení sociálního dialogu v oblasti pracovněprávních vztahů v souvislosti s tím, že KSVS pro odvětví automobilového průmyslu byla uzavřena naposledy v roce 1994. Zmíněná dohoda mezi OS KOVO a Sdružením AP zahrnula mj. závazek sdružení prosazovat udržení současných kompetencí odborů a postavení zaměstnanců.

Výše uvedené příklady dohod uzavřených mezi sociálními partnery dokumentují podle našeho názoru zejména akceschopnost organizací sociálních partnerů a jejich potenciál dospět ke konsenzu, nacházet společná řešení a prosazovat je dohodnutými

formami. K dohodám posilujícím kapacitu sociálních partnerů nemusí docházet vždy jen mezi nimi navzájem, resp. mezi jejich odvětvovými organizacemi, ale jedním z účastníků dohody může být také - jak ukazují následující příklady - např. instituce státní správy, resp. ústřední státní správy.

O angažovanosti OS Stavba v oblasti BOZP svědčí „Dohoda o vzájemné spolupráci OS Stavba a Českého úřadu bezpečnosti práce" z 18.6.2001, uzavřená na dobu neurčitou a vymezující konkrétně součinnost obou organizací, a to s cílem zvýšit účinnost jejich opatření doposud uplatňovaných na úseku BOZP. SOCR ČR má uzavřenou dohodu o spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR a s Ministerstvem pro místní rozvoj ČR. Tato spolupráce je především zaměřena na vzájemnou informovanost, legislativní připomínkové řízení, vzájemnou účast na pořádaných akcích atd. Výsledky spolupráce se pravidelně ročně hodnotí.

Široké spektrum sjednaných dohod s účastí sociálních partnerů doplňují dohody o partnerství, resp. společném postupu uzavřené mezi partnery na straně zaměstnavatelů. K nejdůležitějším[181] patří dohody o spolupráci mezi SP ČR a ATOK[182] a mezi SP ČR a SPS ČR z 11.5.2006 (obdobnou smlouvu o spolupráci podepsal SP ČR již v roce 2004 také se SOCR ČR, jehož tak zastupuje v předsednictvu RHSD ČR). Dohodnutá opatření se týkají prosazování zájmů zaměstnavatelů a podnikatelů při tvorbě zákonů a dále společného postupu při jednáních s vládou, odbory a zájmovými organizacemi. „Naším cílem je vytvořit jednotnou lobistickou skupinu, která bude při jednáních v tripartitě i ve sněmovně dostatečně silná, aby dokázala ovlivnit ekonomické a legislativní podmínky podnikání v této zemi. Společnou reprezentaci zaměstnavatelů nutně potřebujeme," zdůraznil v souvislosti s uzavřením dohod prezident SP ČR. „Chceme jednotně vystupovat směrem k vládním institucím a cítíme potřebu, abychom společně reagovali na požadavky, které přicházejí z EU," doplnil prezident SPS ČR.

Účastníkem dohody uzavřené zaměstnavatelským svazem může být i významná obchodní společnost. Začátkem července 2007 uzavřel SP ČR dohodu o partnerství s Českou spořitelnou, a.s. (ČSp). Spořitelna bude mít statut „partnera SP ČR" a svaz ji bude zastupovat v RHSD ČR. Dohoda navazuje na úmluvu, kterou podepsali SP ČR a ČSp již v červnu 2005 a podobnou dohodu o spolupráci má svaz rovněž se společnostmi RWE Transgas a T-Mobile Czech Republic. Partneři svazu se díky dohodám mohou podílet na formulování společných stanovisek a při obhajování společných zájmů zaměstnavatelů na mezinárodní úrovni. Součástí dohod je závazek, že partneři budou spolupracovat na vytváření pozitivní společenské atmosféry podporující uplatňování etických principů podnikání. „Chceme podporovat myšlenky SP ČR a tak přispívat k dalšímu rozvoji průmyslu v ČR. Věříme, že toto partnerství bude přínosem nejen pro naši společnost, ale i pro naše zákazníky působící v této oblasti. ČSp se dlouhodobě hlásí k principům společenské odpovědnosti. Sama při svém podnikání důsledně uplatňuje zásady corporate social responsibility," hodnotil uzavřené partnerství generální ředitel ČSp.

Dlouhodobě nestabilní situace v lesnicko-dřevařském sektoru stmelila většinu největších zpracovatelů dřeva v ČR a podnítila vznik (na základě vzájemné dohody) nového zastřešujícího uskupení Konfederace lesnických a dřevozpracujících svazů ČR (KLDS ČR). V prvé řadě však došlo k významnému posílení členské základny stávajícího SZDP, kam vstoupily další 3 velké společnosti a jenž tak nyní reprezentuje 7 z 10 největších dřevozpracujících firem. „Největší zpracovatelské kapacity hledají cesty, jak

[181] Na základě dohody zaměstnavatelských svazů vznikla rovněž Podnikatelská a zaměstnavatelská rada ČR.

[182] ATOK má podle údajů zveřejněných na vlastní internetové stránce uzavřeny dohody o spolupráci se SOCR ČR, Národním ústavem pro odborné vzdělávání a s Ministrem průmyslu a obchodu ČR (prostřednictvím KZPS).

spojit své síly a zlepšit pozici při jednání s exekutivními a legislativními institucemi státu," zdůvodnil tajemník SZDP příchod nových členů. Pokud jde o KLDS ČR, cílem nového zastřešujícího uskupení je především dosáhnout dlouhodobého řešení situace v zásobování dřevní hmotou. Zakládajícími členy KLDS ČR jsou nejen zaměstnavatelské svazy, ale i živnostenská společenstva v odvětví lesního hospodářství, dřevozpracujícího průmyslu a výroby nábytku (mj. též AČN, SZDP aj.), přičemž podíl KLDS ČR na celkovém HDP ČR představuje téměř 7 % a počet zaměstnanců členských svazů dosahuje cca 50 tis. osob.

Přestože výše zmíněné dohody uzavřené sociálními partnery vznikly v různých konkrétních souvislostech, působily na různých úrovních (národní, meziodvětvové, odvětvové) a lišily se svým obsahem, neboť sledovaly různé konkrétní záměry aktérů, jedno měly všechny tyto úmluvy společné. Jejich základním cílem bylo posílení vlastní kapacity a dosažení většího vlivu na řešení, resp. uspořádání předmětné záležitosti. Vedle sjednávání kolektivních smluv a rozšiřování závaznosti KSVS představuje uzavírání zmíněných dohod sociálními partnery legitimní prostředek k prosazení zastupovaných zájmů a v důsledku i k posílení kapacity sociálního dialogu v ČR.

5. Internalizace výsledků evropského sociálního dialogu v ČR a její další možnosti

5.1 Začlenění českých sociálních partnerů na národní úrovni a na sektorové úrovni v evropských strukturách

ČMKOS je členem ITUC (International Trade Union Confederation), ETUC (European Trade Union Confederation) a TUAC (Trade Union Advisory Committee). Zástupci ČMKOS se účastní práce v různých výborech těchto organizací, např. členem Výboru pro koordinaci kolektivního vyjednávání (v ETUC) je místopředseda ČMKOS J. Zavadil.

SP ČR je členem IOE (International organization of employers), BUSINESS-EUROPE (Confederation of European Businesss) a BIAC (Business and Industry Advisory Committee to OECD).

Ve smyslu článku 138 Smlouvy o EU jsou zástupci organizací sociálních partnerů členy poradních výborů a agentur Evropské komise. Poradní výbory a agentury spadají do gesce Generálního ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti. ČMKOS a SP ČR v koordinaci s KZPS ČR mají své zástupce v Poradním výboru pro sociální zabezpečení migrujících pracovníků, Poradním výboru pro volný pohyb pracovníků, Výboru pro Evropský sociální fond, Poradním výboru pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a v Poradním výboru pro odbornou přípravu. Dále mají své zástupce v řídící, resp. správní radě Evropského centra pro rozvoj odborné přípravy, Evropské nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek a Evropské agentury pro BOZP. V rámci evropského sociálního dialogu jsou zastoupeny ve Výboru pro sociální dialog. Široké zastoupení mají ČMKOS a SP ČR v české delegaci v Evropském hospodářském a sociálním výboru (poradním sboru, který vznikl na základě Římských smluv v roce 1957 a plní roli poradce Evropského parlamentu, Rady EU a Evropské komise).[183]

Charakteristickým rysem odvětvových zaměstnavatelských a odborových reprezentací ve sledovaných odvětvích je vysoká míra angažovanosti v zahraničních, zejména evropských odvětvových strukturách. Většina zaměstnavatelských a odborových svazů působících ve vybraných hospodářských sektorech je členem některé z evropských organizací sociálních partnerů, takže v rámci sledovaného souboru neexistuje odvětví, jež by nemělo zastoupení v evropských strukturách alespoň prostřednictvím jednoho ze sociálních partnerů. Členové ČMKOS a SP ČR mají vedle toho ještě zprostředkované zastoupení ve výše zmíněných evropských odborových, resp. zaměstnavatelských centrálách.

[183] Výbor musí být povinně konzultován v případech stanovených ve smlouvách a ve všech dalších případech, v nichž to zmíněné evropské instituce pokládají za vhodné. Výbor může být rovněž některou z institucí požádán o předběžné stanovisko nebo může sám vydat stanovisko z vlastní iniciativy. Ročně přijímá v průměru 150 stanovisek k různým tématům evropské integrace a účastní se tedy aktivně procesu tvorby politik a přípravy rozhodnutí Společenství. Má 344 členů, kteří jsou rozděleni do tří skupin - zaměstnavatelé, zaměstnanci a různé zájmy. ČR je ve výboru zastoupena 12 zástupci - vždy po 4 v jednotlivých skupinách.

zemědělství

OSPZV-ASO je členem EFFAT

ZS ČR je členem COPA/COGECA, CEA, ICA, Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů je členem GEOPA. SPS ČR členem FIEC

těžební průmysl

OS PHGN je členem EMCEF (z ICEM svaz vystoupil v roce 2006), OS Stavba je členem EFBWW a IFBWW, OS SKBP ČR je členem EMCEF

ZSDNP[184] je členem Eurocoal, SPS ČR je členem FIEC

textilní, oděvní a kožedělný průmysl

OS TOK je členem ETUF TCL a ITGLWF

ATOK je členem EURATEX a ITMF

dřevozpracující průmysl

OS DLV je členem IFBWW a PSI

SZDP se v evropských strukturách neúčastní

nábytkářský průmysl

OS DLV - viz dřevozpracující průmysl, Č-MOS se neúčastní v evropských strukturách

SZDP se neúčastní v evropských strukturách, AČN je členem UEA

chemický a farmaceutický průmysl

OS ECHO je členem EMCEF, PSI a EPSU[185]; Regionální odborový svaz ROSa se v evropských strukturách neúčastní

SCHP ČR je členem[186] CEFIC, ECEG, ICCA a FECC a přidruženým členem EFMA a Euro Chlor

elektrotechnický průmysl

OS KOVO je členem EMF a IMF[187]

EIA je členem ORGALIME a INTERELEKTRO

---

[184] Jako člen Českého národního komitétu hornických kongresů je svaz začleněn v Mezinárodním organizačním komitétu světových hornických kongresů (IOCWMC).

[185] Členství v ICEM bylo zrušeno v roce 2004.

[186] od června 2001

[187] OS KOVO je členem EMF od listopadu 1991 a IMF od května 1991. Má zastoupení ve Výkonném výboru EMF a v pracovních skupinách EMF. Od roku 1995 je předseda OS KOVO jedním z místopředsedů EMF (zastupuje zde Visegrádské země).

automobilový průmysl

OS KOVO - viz elektrotechnický průmysl

Sdružení AP je členem OICA, ACEA, ACEM a ODETTE

výroba a rozvod elektrické energie a tepla

OS ECHO[188] - viz chemický a farmaceutický průmysl, ČOSSE a OSZJE se neúčastní v evropských strukturách

ČSZE je členem EURELECTRIC,[189] IVSS a LWA

stavebnictví

OS Stavba[190] - viz těžební průmysl, OS DOSIA není členem evropských struktur

SPS ČR - viz těžební průmysl

obchod

OSPO je členem UNI a UNI Evropa, ČMOS PHCR je členem EFFAT

SOCR ČR je členem UGAL191, EUROMETAL, EUROCOMMERCE a EuroHandelsInstitut[192]

silniční doprava

OS DOSIA - viz stavebnictví, OSD je členem ETF a ITF, OSPEA se neúčastní v evropských strukturách

SD ČR ani SDP ČR se neúčastní v evropských strukturách

5.2 Možnosti implementace evropské legislativy prostřednictvím kolektivních smluv

Názory na tuto otázku byly součástí již zmíněného písemného dotazování zástupců sociálních partnerů a dalších odborníků. Dotazy soustředili na případnou existenci snah o využití platných KSVS pro transpozici evropské legislativy a na očekávání sociálních partnerů v této oblasti do budoucna. Dotázaní takové snahy po transpozici evropské legislativy cestou kolektivních smluv nezaznamenali a zároveň pro tento stav nabídli některá vysvětlení, jež dále ve stručném výtahu uvádíme.

[188] OSE byl členem EMCEF, EPSU, ICEM a PSI od roku 1998.

[189] od počátku roku 2002

[190] OS Stavba je, jak už bylo zmíněno, členem EFBWW a z nových zemí EU byl svaz přijat do této federace jako první. Podmínkou bylo členství ve Světové federaci pracujících ve stavebnictví a dřevařském průmyslu (odborový svaz splnil tuto podmínku již v roce 1990). Kromě toho je svaz členem ČMKOS, což bylo další podmínkou přijetí.

[191] bližší informace viz http://www.ugal.be

[192] bližší informace viz http://www.einzelhandel.de

V souladu s Ústavním pořádkem ČR je evropské právo implementováno do českého právního řádu prostřednictvím legislativy, tj. vydáváním zákonů a prováděcích právních předpisů. Český právní řád přitom zapracovává evropské právo v maximální možné míře (v této souvislosti zazněly na straně dotázaných zástupců zaměstnavatelů úvahy o malém prostoru pro kolektivní vyjednávání - vzhledem k podrobné a rigidní úpravě je tento prostor minimální a význam kolektivního vyjednávání je tím omezen). Důvodem pro nevyužití KSVS jako prostředku pro transpozici evropské legislativy je též nedostatečné pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně, které nemohou sehrát obdobnou funkci odvětvových kolektivních smluv např. ve skandinávských zemích. Většina dotázaných ani neshledává - vzhledem k omezené kapacitě kolektivního vyjednávání - v nejbližším časovém horizontu možnost uplatnění KSVS jako nástroje pro transpozici evropské legislativy. Změna situace by podle těchto názorů vyžadovala v prvé řadě zásadní změnu v režimu rozšiřování KSVS a jejich závaznosti. Zaznamenali jsme rovněž úvahy o vhodnosti „velké" kolektivní smlouvy uzavřené mezi reprezentací zaměstnavatelů a odborů na národní úrovni. Zástupci odborů se domnívali, že ke změně by byla zapotřebí také výrazná proměna celkového politického klimatu (veřejnost není příliš nakloněna sociálnímu dialogu), rychlý obrat v této otázce podle odborů očekávat nelze.

Pokud jde o dohody evropských sociálních partnerů (ti zatím vyjednali tři autonomní dohody - Rámcovou dohodu o práci na dálku v roce 2002, Rámcovou dohodu o stresu spojeném s prací v roce 2004 a Autonomní rámcovou dohodu o obtěžování a násilí na pracovišti v roce 2007), jsou možnosti implementace prostřednictvím kolektivních smluv příznivější. Sjednané evropské dohody sociálních partnerů nejsou sice právně závazné, avšak jejich závaznost pro odbory i zaměstnavatele v ČR vyplývá z členství národních sociálních partnerů v evropských strukturách. KSVS představují podle některých názorů jeden z nejvhodnějších způsobů pro implementaci těchto autonomních dohod a jako takové by měly zavádět obsah těchto dohod do praxe. Zatím nejsou případy jejich implementace touto cestou známy, avšak do budoucna by se KSVS měly na transpozici výsledků evropského sociálního dialogu, tj. zejména autonomních dohod evropských sociálních partnerů, více zaměřit. Zejména odbory jsou si vědomy povinnosti přispět k transpozici autonomních dohod sociálních partnerů. Např. postup odborů k implementaci rámcové dohody o obtěžování a násilí na pracovišti byl (podle informací dotázaných) projednán na úrovni ČMKOS, transpozice dohody byla zařazena mezi priority této největší odborové centrály a členské svazy k tomu přijaly vlastní opatření. Očekává se, že ujednání z této dohody resp. opatření k jejich uplatnění by se měla objevit v PKS i v KSVS, závisí to však samozřejmě i od postoje smluvního partnera. Transpozici předchozích evropských dohod nebyla podle některých dotázaných zástupců odborů věnována taková pozornost. Mezi sociálními partnery se dosud nepodařilo k těmto dohodám navázat dělnou spolupráci zaměřenou na jejich implementaci. Oslovení zástupci sociálních partnerů si od určitého zlepšení vztahů mezi národními centrálami zaměstnanců a zaměstnavatelů (k němuž v současnosti dochází v souvislosti s již zmíněnou Dohodou o některých změnách tzv. technické novely zákoníku práce, uzavřenou ČMKOS a SP ČR dne 23. června 2007) slibují, že se podaří tato témata na této nejvyšší úrovni otevřít, a to nejpozději s předpokládanou zásadnější věcnou novelou zákoníku práce a dohodnutou související diskusí sociálních partnerů.

Odpovědnost za uvedení rámcových dohod do praxe má být tedy - zejména podle názoru odborů - na sociálních partnerech, kterým sjednané dohody nabízejí nové důležité téma pro vyjednávání, jež může sociální dialog oživit. ČR obecně podporuje sociální dialog a kolektivní vyjednávání a má pro něj vytvořeny všechny legislativní předpoklady. Uvedení rámcových dohod do skutečné praxe však bude rozhodně

záležitost dlouhodobá, bude záležet na autoritě sociálních partnerů a na aktuálních otázkách, které řeší. Na rozdíl od členských států, jež mají zkušenosti s implementací evropského práva do právní úpravy, sociálních partneři takové zkušenosti nemají. Tato oblast je v jejich činnosti poměrně nová a teprve postupně jsou přijímány odpovídající postupy k implementaci dohod, počínaje seznámením odborových funkcionářů a zaměstnanců s obsahem a významem dohod a konče návrhy na ujednání v kolektivních smlouvách. To jsou všechno důvody, proč by Evropská komise měla přistoupit k monitorování a hodnocení kvality implementace až s delším časovým odstupem. Teprve pokud by sociální partneři v implementaci neuspěli, pak by mohla přicházet v úvahu regulace na evropské úrovni. V zájmu odborů však je, aby tyto dohody byly uvedeny do praxe.

Podle jiných názorů sociální partneři nejsou natolik silní, aby svými dohodami obsáhli všechna odvětví hospodářství. Kolektivní smlouvy nepokrývají v ČR dostatečně široký okruh zaměstnanců a zaměstnavatelů, takže jediným nástrojem transpozice jsou všeobecně závazné právní předpisy (jinak stát také nemůže zajistit, že přijaté evropské dohody budou všeobecně dodržovány). Svoji negativní roli zde z pohledu odborů sehrávají i nadnárodní společnosti působící v ČR (a to i ze „starých" členských zemí EU), které velmi často kolektivní vyjednávání opomíjejí a brání i odborovému členství a činnosti odborů ve svých podnicích. Z pohledu některých odborových svazů (např. OS KOVO) jsou dokonce – oproti KSVS - vhodnějším nástrojem pro transpozici dohod spíše PKS a svaz z toho při zpracování metodických pokynů pro své členy bude vycházet. Na straně zaměstnavatelů jsme zaznamenali názor, že pro implementaci evropských dohod podnikové kolektivní smlouvy ani nejsou potřebné, neboť zaměstnavatelé sami mají v konkrétních případech zájem na uskutečnění některých dohodnutých opatření - pokud samozřejmě z jejich uplatnění mají užitek.

5.3 Reflexe evropských témat v KSVS

ESD otevřel zvláště v posledních letech řadu problémů, které jsou pro české sociální partnery a pro sociální dialog probíhající v českém prostředí buď zčásti nebo zcela nové. Je zřejmé, že využitím některých těchto podnětů může dojít k obohacení a k urychlení rozvoje sociálního dialogu v ČR, ať už co do obsahu nebo uplatněných hledisek, na druhé straně však osvojení témat řešených v rámci ESD a jejich uplatnění klade na sociální partnery určité nároky. To platí zejména pro nejdůležitější oblast sociálního dialogu - pro kolektivní vyjednávání. Právě nepřetržitý přísun širšího spektra nových podnětů se vzhledem ke konzervativnosti panující tradičně v ČR v oblasti kolektivního vyjednávání stává jednou z překážek rychlejšího pronikání těchto nových témat do kolektivních smluv. Typické je to zejména pro sjednávání KSVS, kdy hlavním cílem je nastavit optimálně stěžejní odvětvové standardy v oblasti pracovních podmínek - což v řadě případů předpokládá průběžné vyvažování kvalitativních i kvantitativních parametrů jednotlivých závazků a smluvních ustanovení v řadě oblastí tak, aby vyhovovaly co nejširšímu okruhu podnikatelských subjektů (včetně těch ekonomicky méně úspěšných). Vysoká míra dlouhodobé strukturální obsahové stability uzavíraných KSVS (někdy může být ovšem tato stabilita považována za rigiditu) je na překážku implementaci nových témat sama o sobě. K tomu navíc přistupuje doposud menší zájem členské základny obou sociálních partnerů o problematiku ESD - otázky, jež jsou předmětem jednání sociálních partnerů na evropské úrovni jsou v českém prostředí ve srovnání s tradičním předmětem zájmu smluvních stran vnímány spíše jako vzdálené, neaktuální a méně důležité. Na druhé straně přítomnost některých

„evropských" témat v KSVS - typicky např. v oblasti prorodinných opatření nebo nediskriminace, resp. ochrany některých znevýhodněných skupin[193] - neznamená automaticky, že jde o implementaci „evropského" podnětu. Ujednání týkající se řešení těchto otázek jsou v ČR poměrně frekventovanou součástí kolektivních smluv sjednávaných na úrovni odvětví, a to již řadu let.[194]

Dosavadní rozsahem značně omezenou odezvu KSVS na problematiku řešenou v rámci ESD dokládají poznatky získané analýzou KSVS uzavřených ve sledovaném časovém období v odvětvích zahrnutých do výzkumu. Např. věcné závazky týkající se vzdělávání zaměstnanců se objevují jen zřídka,[195] zcela výjimečně se lze v KSVS setkat s ujednáním vztahujícím se k problematice celoživotního vzdělávání.[196] Ve vztahu k širšímu uplatnění flexibilních forem zaměstnání kladou ujednání dohodnutá v KSVS pod vlivem odborů spíše určitá omezení a nepředstavují faktor podporující uzavírání pružných pracovních poměrů.[197] Pokud jde o závazky namířené proti diskriminaci, setkáváme se většinou s obecnými ujednáními,[198] na druhé straně v některých oblastech, jež jsou „vlastní" zejména odborům, jsou ujednání v KSVS četná a poměrně konkrétní (např. u bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)[199] nebo - nově - v oblasti ochrany životního prostředí[200]. Uzavřené KSVS se dotkly - ve značně omezeném rozsahu - i dalších sledovaných témat, např. v ujednáních týkajících se zaměstnávání

[193] Typicky např. závazek „věnovat zvýšenou pozornost zaměstnávání obtížně umístitelných občanů, zejména zdravotně postižených, absolventů škol a mladistvých", jenž má v této obecné podobě převážně jen proklamativní charakter.

[194] Jde nejen o závazky zaměstnavatele materiální, resp. finanční týkající se poskytování příspěvků na dopravu a ubytování zaměstnanců, příspěvky při umístění dětí zaměstnanců do předškolních zařízení, příspěvky na kulturní a sportovní akce, rodinnou rekreaci domácí i zahraniční, ale také o ujednání v oblasti přizpůsobení pracovní doby rodinným potřebám zaměstnanců apod. Objevují se rovněž ujednání zohledňující rodinné aspekty při propouštění, a to v tom smyslu, že zaměstnavatel se v případě nezbytnosti hromadného propouštění pokud možno vyhne rozvázání pracovního poměru s oběma manžely, jsou-li u něj zaměstnáni, apod.

[195] Např. KSVS uzavřená v dřevozpracujícím průmyslu zahrnula závazek zaměstnavatele projednat s odbory firemní systém školení a vzdělávání zaměstnanců v určitém termínu, v rámci kontroly plnění kolektivních smluv zařadit i hodnocení naplňování systému školení.

[196] Jde o ujednání v KSVS uzavřené v odvětví obchodu: „zaměstnavatelé podle svých možností a potřeb vytvářejí podmínky pro realizaci dalšího i celoživotního vzdělávání zaměstnanců s cílem udržet zaměstnanost a konkurenceschopnost firmy".

[197] Jde např. o závazek zaměstnavatele, že „pracovní poměry na dobu určitou budou opakovaně uzavírány jen v případech, kdy půjde o časově omezené práce". Nebo „platné pracovní poměry na dobu neurčitou nebudou převáděny do režimu termínovaných pracovních poměrů, jen pokud o to zaměstnanec sám požádá.", příp. „v PKS lze dohodnout, se kterými kategoriemi zaměstnanců lze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou opakovaně", nebo také „v PKS seznamy profesí, kde nebudou uzavírány pracovní smlouvy na dobu určitou", nebo „pracovní poměry na dobu určitou nepřesáhnou 17 % z celkového evidenčního stavu zaměstnanců organizace", příp. „pokud jsou vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, vyžadující sjednávat pracovní poměry na dobu určitou, zaměstnavatelé je vymezí v písemné dohodě se statutárními orgány odborové organizace", ale rovněž i „v PKS lze dohodnout případné omezení zaměstnávání prostřednictvím agentur práce.".

[198] Např. ujednání stanovící „ povinnost zaměstnavatele informovat odborový orgán o opatřeních zaměstnavatele směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminaci" apod.

[199] Např. ustanovení, že „zaměstnavatelé ve spolupráci s odbory zpracují pravidla vzdělávání a školení o BOZP" nebo naopak, závazek ze strany odborů, že „odborový partner se zavazuje spolupracovat s odbornými pracovníky zaměstnavatele na úseku BOZP, předávat všechny vlastní poznatky a zkušenosti osobním stykem nebo účastí na poradách a organizovat školení pro své funkcionáře a členy na úseku BOZP".

[200] Např. ujednání, že „v oblasti ochrany životního prostředí zaměstnavatel projedná s příslušnými odborovými organizacemi veškeré záměry, projektovou dokumentaci a změny technologií, jež by mohly nepříznivě ovlivnit životní prostředí", nebo „zaměstnavatel je povinen informovat odborový orgán o negativních účincích na život. prostředí, vznikajících činností firmy, a o opatřeních ke zlepšení stavu" apod.

seniorů (např. „zaměstnavatelé budou podle možností zaměstnávat starší zaměstnance, a to i na kratší pracovní dobu s cílem využít znalostí a dovedností starších zaměstnanců, kteří si tak zachovají pracovní uplatnění"), příp. „v PKS lze stanovit bližší postup při uvolňování zaměstnanců z organizačních důvodů, zejména zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele nepřetržitě nejméně 20 let a současně majících 10 a méně let do vzniku nároku na starobní důchod", nebo také v oblasti slaďování pracovního a rodinného života („rodičům malých dětí bude umožněno lépe skloubit pracovní povinnosti s péčí o rodinu, a to vhodnou úpravou pracovní doby, zkrácením pracovního úvazku, a to podle možností zaměstnavatele a v rámci požadavku zaměstnanců").

5.4 Koordinace postupu v oblasti kolektivního vyjednávání

Jedinou národní centrálou v ČR koordinující postup svých členů v oblasti kolektivního vyjednávání (a to nejen se zřetelem k ESD) je ČMKOS. Obsah koordinace a postup můžeme sledovat v již zmíněných zprávách ČMKOS o výsledcích kolektivního vyjednávání na podnicích i na vyšším stupni (z toho, co bylo uvedeno v předchozí subkapitole, ovšem vyplývá, že proces této koordinace má odezvu především na podnikové úrovni).

Koordinace hlavních cílů kolektivního vyjednávání probíhá ve dvou vzájemně propojených rovinách. V prvé řadě na úrovni Evropské odborové konfederace prostřednictvím Výboru pro koordinaci kolektivního vyjednávání (členem výboru za ČMKOS je místopředseda ČMKOS J. Zavadil). Cíle pro příslušný kalendářní rok jsou vyhlašovány prostřednictvím „Rezoluce EOK pro koordinaci kolektivního vyjednávání". Rezoluce pro rok 2006 byla publikována v Interním zpravodaji ČMKOS, který je k dispozici všem odborovým svazům a jejich základním organizacím. Druhá rovina koordinace se realizuje na úrovni ČMKOS, a to prostřednictvím cílů vyhlašovaných každoročně Sněmem ČMKOS (na základě doporučení Rady ČMKOS).

Sněm ČMKOS doporučil v kolektivních smlouvách pro rok 2006[201] v oblasti flexibility, mobility a dalšího vzdělávání zaměstnanců v kolektivních smlouvách podporovat vytváření podmínek pro využití možností, jež poskytuje zákoník práce z hlediska flexibilních schémat pracovní doby, s cílem udržení zaměstnanosti a zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnanců a podniků na trhu práce, vytváření podmínek pro realizaci dalšího vzdělávání, rekvalifikaci a možnosti celoživotního učení zaměstnanců s cílem udržet zaměstnanost a zvýšit konkurenceschopnost zaměstnanců a podniků na trhu práce. Dále dosáhnout poskytování odstupného nad rámec úpravy obsažené v zákoníku práce, poskytování týdne dovolené nad rámec úpravy obsažené v zákoníku práce a zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy na 37,5 hodiny týdně.

V oblasti podpory zaměstnanosti starších lidí doporučil Sněm ČMKOS prosazovat podmínky pro zpracování sociálních programů pro věkově starší zaměstnance orientované na zabezpečování odborných znalostí a dovedností starších lidí, aby buď nemuseli být propouštěni a mohli vykonávat jiné činnosti u zaměstnavatele nebo mohli více využívat práce na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, případně v kombinaci s důchodem apod. Při organizačních změnách a s nimi souvisejících tlacích na propouštění starších zaměstnanců preferovat aktivní opatření jako poradenství, rekvalifikace apod. před finančním odškodněním v podobě navýšení odstupného,

[201] S ohledem na již zmíněnou omezenou frekvenci evropských témat v KSVS je proces koordinace kolektivního vyjednávání na straně odborů zaměřen zejména na sjednávání PKS.

pokud to povede k udržení jejich zaměstnanosti, poskytování příspěvku zaměstnavatele na důchodové pojištění zaměstnanců.

V oblasti slaďování profesního a rodinného života prosazovat, aby docházelo k postupnému zmenšování rozdílu mezd mužů a žen, dále vytvářet prorodinné prostředí v podnicích (úpravou pracovní doby pro rodiče s malými dětmi, poskytovat volno pro rodiče, umožňovat pružnou pracovní dobu, sjednávat zkrácené pracovní úvazky podle požadavků rodičů), využít sociální fond ve prospěch rodin s dětmi (zejména formou příspěvků na rodinnou rekreaci, příspěvků na dětskou rekreaci, na kulturní vyžití rodin, půjček na bydlení atd.), zlepšit dopravu do a ze zaměstnání např. svozem zaměstnanců z méně přístupných oblastí atd.).

V oblasti BOZP prosazovat závazky, které povedou k vytváření pracovního prostředí a pracovních podmínek pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci a ke snižování a odstraňování rizikové a namáhavé práce.

Uvedené cíle byly dle již zmíněných zpráv ČMKOS jednotlivými členskými svazy ČMKOS plněny velmi diferencovaně a v řadě případů byly splněny jen zčásti nebo vůbec ne. Mezi důvody, proč se nepodařilo stanovené cíle prosadit, jsou uváděny např. rozdílné ekonomické a pracovní podmínky u jednotlivých zaměstnavatelů, jež brání tomu, aby zaměstnavatelský svaz za všechny svoje členy, popř. za všechny zaměstnavatele, pro něž je KSVS závazná, sjednal uvedené oblasti v KSVS. V případě, že by k tomu přesto mělo dojít, nedali by jednotliví zaměstnavatelé souhlas, aby byla KSVS pro ně závazná. Některé svazy nemají ambici sjednávat všechny tyto podmínky v KSVS, ale přejí si nechat prostor pro vyjednávání na podnikové úrovni. V některých případech neumožňuje naplnění zmíněných cílů ekonomická situace odvětví. Oblast vzdělávání zase patří mezi sféry, jež nechce zaměstnavatelská strana řešit prostřednictvím KSVS, v níž je pouze otevřena možnost dalších, konkrétních ujednání ve shora uvedených oblastech v rámci PKS. Hlavním důvodem jsou velmi rozdílné podmínky jednotlivých hospodářských subjektů.

Pokud jde o postupy při realizaci rovných příležitostí mezi muži a ženami v kolektivních smlouvách, čerpáme informace rovněž z již zmíněných materiálů ČMKOS. Tyto dokumenty sledují jednak zastoupení žen v týmech, které se účastní kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni, jednak se snaží najít nástroje k posílení rovnosti mužů a žen na trhu práce, v odměňování a v zastoupení žen v rozhodovacích procesech. Za sledované období se kolektivního vyjednávání na vyšším stupni v působnosti svazů sdružených v ČMKOS účastnilo v posledních třech letech vždy celkem 21 vyjednávacích týmů o 104 až 114 členech včetně 21 až 28 žen.

Podpora kolektivního vyjednávání ze strany ČMKOS a jeho koordinace v oblasti převzetí evropských témat probíhá i prostřednictvím široce založených vzdělávacích projektů. V rámci sítě žen Mezinárodní konfederace svobodných odborů v zemích střední a východní Evropy, v níž je též zastoupen Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů, byl realizován projekt s názvem „Vyjednávání lepších pracovních a životních podmínek – Speciální potřeby zaměstnanců s rodinnou odpovědností – gender mainstreaming". Projekt se uskutečnil za podpory Mezinárodní organizace práce, vlámské vlády v Belgii a belgických partnerských organizací. Výstupem jsou celkem 4 příručky určené především pro odborové lektory a kolektivní vyjednavače. Záměrem ČMKOS bylo, aby se příručky staly pomůckou pro vyjednavače na vyšší i podnikové úrovni, proto v září 2006 uspořádala ČMKOS ve spolupráci s Nadací Friedricha Eberta konferenci s názvem „Úloha kolektivního vyjednávání při slaďování pracovního a soukromého života zaměstnanců a odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů", které se zúčastnili zástupci a zástupkyně ČMKOS a jejích odborových svazů, kteří se zabývají kolektivním vyjednáváním, odborovým vzděláváním či

poskytují právní služby. Na konferenci byla rovněž prezentována výše citovaná příručka.

Účastníci konference se shodli na níže uvedených konkrétních doporučeních pro kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy.

Ve vyjednávacích týmech by podle účastníků konference měli být rovnoměrně zastoupeni muži a ženy, a to jak s ohledem na počet zaměstnaných žen a mužů v daném podniku, tak s ohledem na profesní skladbu podniků. Vyjednávací tým by měl mít k dispozici veškeré statistické i podnikové informace. Ve mzdové oblasti je při kolektivním vyjednávání třeba usilovat o to, aby byly k dispozici informace od zaměstnavatele o mzdách, a to v členění podle jednotlivých tarifních stupňů, pohlaví, jednotlivých složek mezd a podle pracovního zařazení zaměstnankyň a zaměstnanců.

Součástí kolektivních smluv by z pohledu ČMKOS měla být pravidla pro zařazování zaměstnankyň a zaměstnanců do tarifních tříd (stupňů) - katalog práce a také zásady pro poskytování nadtarifní složky mzdy. V oblasti slaďování pracovního a soukromého života je podle ČMKOS třeba usilovat o to, aby kolektivní smlouvy stanovily podmínky pro zaměstnankyně a zaměstnance s povinnostmi k rodině, jejichž obsahem by měl např. být závazek, že bude vyhověno zaměstnancům s povinnostmi v rodině, požádají-li o kratší pracovní dobu nebo možnost využívání pružné pracovní doby. Dále by měl být stanoven rozsah placeného volna při překážkách v práci na straně zaměstnankyně či zaměstnance, sjednáno organizování vzdělávání a školení v řádné pracovní v době pro zaměstnance s rodinnými povinnostmi, zařazen příspěvek na umístění dětí do předškolních zařízení, poskytnuta doprava do a ze zaměstnání, příp. možnost upravit pracovní dobu v souvislosti s dopravní situací. Ve vztahu k zaměstnankyním a zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené a po návratu do práce je požadováno prosazovat možnost jejich vzdělávání, dále jim umožnit nepřetržitý kontakt s firmou, umožnit pořádání rodinných dnů ve firmě, umožnit návštěvu rodinných příslušníků a integraci zaměstnankyň a zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené, podpořit upevňování sociálních i pracovních vztahů (např. s využitím příspěvku ze sociálního fondu), poskytnout garance pro zaměstnankyně a zaměstnance k zachování podmínek sjednaných v pracovní smlouvě (především zachování pracovního poměru podle platné pracovní smlouvy).

5.5 Účast sociálních partnerů na legislativním procesu v ČR

Organizace zaměstnavatelů i odborové organizace mají zákonem zaručeno právo na projednání návrhů zákonů a ostatních právních předpisů týkajících se jejich důležitých zájmů, zejména v oblasti hospodářských, podnikatelských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek. Sociální partneři uplatňují svůj vliv prostřednictvím svých stanovisek či připomínek zasílaných v rámci připomínkového řízení příslušným ministerstvům v souladu s § 320 zákoníku práce, v rámci jednání RHSD ČR a bipartitních jednání. Sociální partneři mají rovněž možnost pokusit se získat pro své názory účinnou podporu, např. lobováním v parlamentu a prostřednictvím médií i ve veřejnosti. Ministerstva jsou při vydávání pracovněprávních a dalších předpisů povinna předkládat návrhy k projednání odborovým a zaměstnavatelským svazům tak, aby tyto subjekty měly možnost se k nim vyjádřit. Příslušné státní orgány přitom poskytují sociálním partnerům potřebné informace a v konkrétních případech k jejich názorům při dopracování návrhů právních předpisů přihlížejí. Sociální partneři se účastní jak připomínkového řízení, tak i vypořádání výsledků tohoto řízení.

Zásadní význam v této souvislosti má pro sociální partnery účast v národní tripartitě (RHSD ČR), resp. v tripartitních komisích, kde je řada vládou připravovaných legislativních návrhů, jakož i zásadních koncepčních materiálů předem projednávána a připomínkována. Prostřednictvím a v řadě případů i společně s národními centrálami se činnosti RHSD ČR účastní i odvětvové odborové a zaměstnavatelské svazy. Probíhají ale i jednání na neformální úrovni mezi sociálními partnery, ministerstvy a poslanci Parlamentu ČR, svazy se vyjadřují k resortním zprávám o stavu odvětví, vydávají rezoluce a stanoviska k resortním politikám ap.

V řadě odvětví (doprava, dřevozpracující průmysl, chemie a farmaceutický průmysl ad.) je přitom dobrým zvykem sociálních partnerů koordinovat společně postup svých odvětvových organizací v připomínkovém řízení, při jednáních se státní správou a s vládou a předkládat společná stanoviska a návrhy v poradních, legislativních a exekutivních orgánech státu. Tato kooperace sociálních partnerů probíhá na národní i odvětvové úrovni (viz výše dohody o společném postupu) a přinesla již řadu zásadních výsledků - za mnohé uvádíme např. v pracovněprávní oblasti nový model institutu rozšiřování závaznosti KSVS, nebo v období před vstupem do EU podíl sociálních partnerů na zpracování tzv. „harmonizační" novely zákoníku práce a další legislativní počiny v oblasti pracovněprávní.

Vliv sociálních partnerů prosazovaný výše uvedenou cestou a rozsah jejich přínosu v oblasti implementace evropské legislativy je nezpochybnitelný a silně kontrastuje s relativní absencí této implementace cestou zapracování v rámci sjednávaných KSVS.

5.6 Klady a zápory evropského sociálního dialogu z pohledu českých sociálních partnerů na odvětvové úrovni

V rámci výzkumu proběhla řada rozhovorů s představiteli českých odborových organizací i zaměstnavatelských svazů týkajících se ESD na úrovni odvětví.[202] Nejpodstatnější informace získané tímto šetřením uvádíme dále ve stručném souhrnu.

Zástupci sociálních partnerů oceňují na ESD v jednotlivých odvětvích zejména tyto skutečnosti:

- umožňuje sdílení jinak těžko dostupných informací a možnost konzultací,
- na straně odborových organizací je optimální příležitostí k formování společných strategií vůči zaměstnavatelům - zejména v odvětvích, kde převažují nadnárodní firmy (obchod, těžký průmysl),
- nabízí možnost vyjadřovat se k evropské legislativě, pokud se týká odvětví (chemie, obchod) - EU je povinna konzultovat veškerou legislativu týkající se sociálních partnerů - prostřednictvím sociálních partnerů na úrovni EU se tak i české odborové svazy a zaměstnavatelské organizace mohou k připravované evropské legislativě vyjadřovat,
- od ESD lze očekávat, že by jeho prostřednictvím mohlo dojít alespoň k částečnému přiblížení sociálních a pracovních podmínek v různých zemích EU, protože současné rozdíly zavdávají příčinu k sociálnímu dumpingu, přičemž řešení prostřednictvím

[202] Výzkum se týkal vybraných odvětví. Ke kterému odvětví se dotázaný vyjadřoval, neuvádíme (např. i proto, že řada odborových svazů a zaměstnavatelských asociací působí ve více odvětvích).

legislativy je náročnější a pomalejší než případná implementace prostřednictvím kolektivních smluv.

Zároveň však zástupci zaměstnavatelů i zaměstnanců projevili k ESD v odvětví řadu výhrad:

- Členství v evropských organizacích je pro některé zejména méně početné odborové svazy a organizace zaměstnavatelů nákladné.
- Členství v evropských organizacích umožňuje konzultovat a připomínkovat evropskou legislativu a podílet se na přípravě dokumentů týkajících se odvětví atp., ale řada odborových svazů i zaměstnavatelských asociací této možnosti z různých důvodů nevyužívá a spokojí se pouze s pasivním členstvím - nejčastěji proto, že náročnější role v této oblasti vyžaduje značné disponibilní lidské a finanční zdroje (tzn. odborníky znalé problémů sociálního dialogu v odvětví v ČR a zároveň schopné vyjednávat v anglickém jazyce a finanční prostředky na časté zahraniční cesty, které by aktivní členství nutně vyžadovalo, atp.). Aktivně se tak evropského sociálního dialogu účastní především největší národní odborové a zaměstnavatelské centrály, tj. ČMKOS a SP ČR.
- Organizace, které se účastní sociálního dialogu na úrovni EU, požadují po svých členech různé podklady a zprávy o vývoji v sektoru - jejich zpracování však často bývá administrativně náročné a klade vysoké nároky na lidské zdroje a odbornost, nehledě na to, že v některých případech jsou požadovaná data v ČR obtížně dostupná.
- Na úrovni EU lze řešit jen omezený okruh problémů a přestože některá témata jsou pro řadu odvětví společná,[203] je odvětvový ESD limitován vývojem a úrovní příslušných hospodářských sektorů v jednotlivých členských zemích. ESD se tak zpravidla omezuje na témata, která poskytují předpoklady pro dosažení konsenzu - např. oblast celoživotního vzdělávání, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, slaďování pracovního a rodinného života atp.
- Rozvoj ESD v sektoru komplikuje odlišný historický vývoj sociálního dialogu v členských zemích EU a rozdíly v jeho dosažené úrovni. V takových podmínkách je vyjednávání na úrovni EU obtížné a aktivně se tak ESD účastní pouze některé členské země.
- Členská základna odborů a organizací zaměstnavatelů neprojevuje obvykle o témata řešená na úrovni EU dostatečný zájem a nevyžaduje tyto informace, ESD jim připadá příliš vzdálený. ESD se tak do určité míry stává doménou nejvyšších orgánů a profesní složky velkých odborových svazů a zaměstnavatelských asociací a postrádá přirozenou návaznost na potřeby a názory členské základny.

Představitelé českých odborových a zaměstnavatelských reprezentací, jak již bylo uvedeno výše, všeobecně oceňují sdílení jinak obtížně dostupných informací a možnost konzultací z titulu členství v evropských strukturách. Někteří dotázaní ale upozornili i na skutečnost, že řada odborových a zaměstnavatelských svazů udržovala zahraniční kontakty nebo byla členem mezinárodních či evropských struktur již v době před vznikem evropských odvětvových výborů, takže je obtížné rozlišit, do jaké míry ovlivnily podněty ze strany Evropské unie a jejích institucí a do jaké míry jsou tyto aktivity výsledkem přirozené potřeby sdružujících se odborových a zaměstnavatelských reprezentací.

[203] Dle vyjádření P. Chejna z ČSZE jsou v různých členských zemích odvětvové záležitosti odhadem asi z jedné třetiny společné.

Závěr

Cílem této studie bylo ukázat, nakolik sociální dialog a zejména kolektivní vyjednávání přispívají k uplatnění stěžejních témat ESD v českém prostředí a do jaké míry si sociální partneři vytvořili pro tento transfer podmínky ve vybraných hospodářských odvětvích ČR.

V první řadě je třeba říci, že ve sledovaných odvětvích existují pro naplnění uvedených hledisek relativně dobré základní předpoklady - ovšem s určitými výhradami. V každém z těchto resortů působí odvětvové organizace sociálních partnerů, jež většinou uzavírají KSVS, jejichž reprezentativnost není zpochybňována. V řadě případů se sociální partneři v odvětvích účastní i procesu rozšiřování závaznosti sjednaných KSVS. Na druhé straně ale některé organizace zaměstnavatelů doposud nemají pro sjednávání KSVS podporu (oprávnění) celé členské základny, což samozřejmě omezuje faktický potenciál těchto smluv, a to i ve vztahu k případnému transferu výsledků ESD. Také personální obsazení a materiální vybavení některých odvětvových organizací není přiměřené požadavkům angažovanosti v oblasti ESD.

Výzkum prokázal, že čeští sociální partneři vyvíjejí nemalé úsilí, aby „drželi krok" se sociálními partnery na evropské úrovni, celkový obraz jejich angažovanosti v souvislosti s ESD však také není jednoznačný . Odvětvové organizace zaměstnavatelů a odborů ve sledovaných odvětvích jsou - ve většině případů již po řadu let - řádnými členy evropských odborových, resp. zaměstnavatelských svazů. Míra zapojení do „evropských" aktivit se však v jednotlivých odvětvích liší. Některé organizace (ať už na straně zaměstnavatelských asociací či odborových organizací) využívají hlavně možností pasivního členství (přejímání informací z evropské centrály, reportování evropské centrále). Aktivní členství (účast na řešení problémů odvětví na evropské úrovni) přichází v úvahu zejména v internacionalizovaných odvětvích se silným působením nadnárodních firem, jako je obchod, stavebnictví atd. Největší aktivitu v této oblasti lze vysledovat na národní úrovni, a to na straně dvou rozhodujících národních odborových a zaměstnavatelských centrál, tzn. ČMKOS a SP ČR. Ukazuje se, jak důležité je pro tyto účely dostatečné finanční i personální zázemí, které umožňuje soustavně se aktivně věnovat otázkám ESD. Oproti tomu některé informace z vedení odvětvových organizací sociálních partnerů (zejména odborových svazů) nasvědčují tomu, že na podnikové úrovni jsou stále ještě evropská témata a problematika ESD vnímána jako natolik vzdálená a odtažitá, že vyvolávají spíše nezájem (výjimkou jsou ale témata dotýkající se konkrétních pracovních podmínek - např. BOZP - nebo témata bezprostředně ovlivňující hospodářské podmínky v odvětví - např. problematika REACH v resortu chemie). Je však velmi pravděpodobné, že zvláště v posledních letech podléhá názorová hladina zaměstnanecké veřejnosti v odvětvích ve vztahu k "evropským" tématům rychlé proměně, a to i v souvislosti s intenzivní a širokou informační a publikační kampaní sociálních partnerů vedenou hlavně prostřednictvím svazových periodik a na internetových stránkách odvětvových organizací, ale i formou vzdělávacích kurzů a školení nebo vydáváním metodických příruček a materiálů (financovaných mj. i z prostředků evropských strukturálních fondů).

Problémem, který s ESD úzce souvisí, je způsob transpozice evropské legislativy. Zde platí, že pro tyto účely je v ČR v maximální míře využívána standardní legislativní cesta (přičemž v rámci tohoto procesu sehrávají sociální partneři v konkrétních případech mimořádně významnou úlohu), takže již z tohoto důvodu je zde prostor pro kolektivní vyjednávání omezen. Další překážkou pro uplatnění KSVS při transpozici evropských předpisů je doposud jejich celkově nižší (až na výjimky, jako je

např. resort stavebnictví) rozsah pokrytí. K využití KSVS nedošlo ani v případě implementace rámcových dohod sjednaných evropskými sociálními partnery, a to i přesto, že čeští sociální partneři si jsou vědomi povinnosti přispět prostřednictvím kolektivních smluv k transpozici těchto dohod (do budoucna tuto svoji úlohu v dané oblasti považují za jednu z priorit).

Dosavadní rozsah využití kolektivního vyjednávání v odvětvích pro případné převzetí "evropských" témat a jejich uplatnění ve sjednaných KSVS je podle našich poznatků nutno považovat za velmi omezený. To platí přesto, že proces implementace prostřednictvím KSVS je přinejmenším v případě ČMKOS centrálně řízen a koordinován (stanovením cílů a každoročním sledováním jejich plnění). Důvodů pro to je jistě celá řada, mj. např. odlišné podmínky i výsledky kolektivního vyjednávání v jednotlivých odvětvích, nesouhlas ze strany odvětvového sociálního partnera, záměr ponechat řešení těchto otázek na PKS (v souladu s konkrétními podmínkami podnikových partnerů - typicky např. v oblasti corporate social responsibility). Příčiny relativně nízké stávající míry uplatnění KSVS při uchopení evropských témat českými sociálními partnery však spatřujeme také ve faktorech specificky vlastních kolektivnímu vyjednávání na vyšším stupni. ESD otevřel řadu témat, která jsou pro sociální dialog probíhající v českém podnikovém prostředí nová - a právě tento nepřetržitý přísun nových podnětů se vzhledem k tradiční konzervativnosti panující v této oblasti a již i tak širokému spektru převážně pragmatických ujednání (tam, kde přesahují pragmatický rámec, opisují smluvní partneři do kolektivní smlouvy obvykle zákon, nebo formulují proklamativní ujednání) stává hlavní bariérou. V posledním období, zejména od 2. pol. roku 2006, k tomu na straně smluvních partnerů KSVS přistupuje rovněž nutnost vyrovnat se prioritně s požadavky na promítnutí nové obecně závazné pracovněprávní úpravy v ČR.

I při respektování rozdílů v jednotlivých odvětvích lze říci, že výsledky uplatnění ESD v ČR jsou doposud poněkud rozpačité. Otázkou, kterou si ovšem tato studie nepoložila, jež ale stojí v pozadí pojednávané problematiky, samozřejmě zůstává vlastní obecná podstata ESD - a sice do jaké míry jsou vůbec sociální partneři schopni řešit na úrovni Evropské unie problémy konkrétních zaměstnavatelů a zaměstnanců v členských zemích. Tuto otázku implikuje zejména fakt odlišnosti vývoje sociálního dialogu v různých evropských státech, jeho vyspělost a ekonomické a sociální rozdíly mezi členskými zeměmi.

Literatura

CARLEY, M. - NEWELL, H. – WEILLER, A. 2006. *Industrial relations development in Europe*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

ČMKOS: Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2006, Praha: ČMKOS, 22.11.2006, interní dokument ČMKOS

ČMKOS: Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2005, Praha: ČMKOS, 2005, interní dokument ČMKOS

ČMKOS: Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2004, Praha: ČMKOS, 2004, interní dokument ČMKOS

DE BOER, R. et al. 2002. "The European social dialogue: development, sectoral variation and prospects." Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies. December 2002. [online] [cit. 21.2.2007].

Dostupné z: <http://www.seo.nl/assets/binaries/PDF/finaltot.pdf>.

DE BOER, R. - BENEDICTURS, H. - VAN DER MEER, M. 2005. „Broadening without Intensification: The Added Value of the European Social and Sectoral Dialogue", *European Journal of Industrial Relations,* (11) 1: 51–70.

EU: Commission decision on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European level, 98/500/EC, 20 May 1998

EU: The sectoral social dialogue in Europe, European Commision, Brussels: Directorate-General for Employment and Social Affairs, December 2003

HÁLA, J. 1999. „Definované skupiny z pohledu odborů". Pp. 125-159 in V. Rudolf (eds.). Úloha politiky zaměstnanosti při motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat uchazeče obtížně umístitelné na trhu práce. Praha: VÚPSV.

HÁLA, J. - KROUPA, A. - VAŠKOVÁ, R. 2005. „Možnosti a bariéry členství v odborech." Pp. 129-158 in Z. Mansfeldová, A. Kroupa (eds.). *Participace a zájmové organizace v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.

HÁLA, J. - KROUPA, A. - MANSFELDOVÁ, Z. - KUX, J. - VAŠKOVÁ, R. – PLESKOT, I. 2002. *Rozvoj sociálního dialogu v ČR*. Praha: VÚPSV.

HEJDUKOVÁ, J. a kol., 2006. *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnavatele*. Praha: Svaz průmyslu a dopravy ČR.

HEPPNEROVÁ, D. a kol., 2006. *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance*. Praha: ČMKOS.

KEES, J. V. 2006. „Europeanization and Convergence in Industrial Relations, European", *Journal of Industrial Relationship*, (12) 3: 311–327.

KELLER, B. - SÖRRIES, B. 1998. „The sectoral dialogue and European social policy: More phantasy, fewer facto", *European Journal of Industrial Relationship*, 4: 331–348.

KELLER, B. - BANSBACH, M. 2001. „Social dialogues: tranquil past, troubled present and uncertain future", *Industrial Relations Journal*, (32) 5: 419–434.

KOLÁŘ, Z. 2007. "Kolektivní vyjednávání pro rok 2007". *Kovák* [online] 18 (2007) [cit. 18.9.2007]. Dostupné z: <http://www.oskovo.cz/kovak/2007/PDF/18_07.pdf>.

Kolektiv autorů ČMKOS, 2007. *Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi.* Praha: ČMKOS.

KROUPA, A. - HÁLA, J. - VAŠKOVÁ, R. - MANSFELDOVÁ, Z. – ŠIMONÍK, P. 2004. *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje.* Praha: VÚPSV.

KUBÍNKOVÁ, M. a kol., 2006. *Zaměstnanec a pracovní právo v České republice.* Praha: ČMKOS, SP ČR, KZPS, ASO.

KUBÍNKOVÁ, M. 2006. Příspěvek na konferenci „Helping the member organisations implement and monitor the autonomous ETUC-UNICE/UEAPME-CEEP framework agreement on workplace stress", Prague, 21-22 September 2006, meeting report.

MPSV ČR. 2001. Informační systém o pracovních podmínkách. Praha: MPSV.

MPSV ČR. 2002. Informační systém o pracovních podmínkách. Praha: MPSV.

MPSV ČR. 2003. Informační systém o pracovních podmínkách. Praha: MPSV.

MPSV ČR. 2004. Informační systém o pracovních podmínkách. Praha: MPSV.

MPSV ČR. 2005. Informační systém o pracovních podmínkách. Praha: MPSV.

MPSV ČR. 2006. Informační systém o pracovních podmínkách. Praha: MPSV.

Panorama zpracovatelského průmyslu ČR 2005.
Dostupné z: <http://www.mpo.cz/dokument22214.html>.

Panorama zpracovatelského průmyslu ČR 2006.
Dostupné z: <http://www.mpo.cz/dokument36538.html>.

Recent development in the European Sectoral Social Dialogue. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2006. [online] [cit. 21.2.2007].
Dostupné z:
<http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/sectoral_sd_2006_en.pdf>.

Rozhovor s předsedou ČMKOS Milanem Štěchem. *Haló noviny* [online] 15.3.2007 [cit. 18.9.2007].
Dostupné z: <http://www.milanstech.cz/?id=obsah&listing=1&sid=archiv>.

The European social dialogue, a force for innovation and change. Proposal for a Council Decision establishing a Tripartite Social Summit for Growth and Employment. COM (2002) 341 final, Brussels: Commission of the European Communities. 2002. [online] [cit. 21.2.2007].
Dostupné z: <http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jul/socdial_en.pdf>.

Jiné prameny:

Záznamy expertních rozhovorů s představiteli 13 odborových svazů a organizací zaměstnavatelů k otázkám evropského sociálního dialogu, provedené VÚPSV v září až listopadu 2005

Šetření zaměřené na některé okruhy problémů spojených s kolektivním vyjednáváním v ČR na úrovni odvětví, realizované VÚPSV v 1. pol. 2007

Zpráva ze skupinových rozhovorů „Problematika sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání ve vybraných odvětvích", STEM/MARK 2006

Kolektivní smlouvy vyššího stupně, uzavřené v období 2001 až 2007 a uložené na MPSV ČR