

Vývoj sociálního dialogu v České republice během světové finanční krize II.

Soňa Veverková

Předkládaná stať navazuje na článek Vývoj sociálního dialogu v České republice během světové finanční krize I.¹ Mapuje vývoj vztahů mezi sociálními partnery, tzn. zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců, v České republice během ekonomického útlumu. Sleduje přibližně období 2008–2013 a popisuje, jak se vztahy mezi sociálními partnery proměňovaly v závislosti na ekonomickém vývoji a zda byli sociální partneři schopni dosáhnout v krizovém období kompromisu.

Článek se zabývá vztahy mezi sociálními partnery², tzn. zástupci zaměstnavatelů (zaměstnavatelské asociace) a zástupci zaměstnanců (odborníky), a to jak na vyšším stupni, tak na podnikové úrovni³. Zdrojem informací pro tento text jsou zejména každoroční zprávy Českomoravské konfederace odborových svazů (dále ČMKOS) o kolektivním vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni. Zatímco o výsledcích kolektivního vyjednávání se můžeme informovat v publikaci „Informační systém o pracovních podmínkách“ (dále ISPP), vydávané za každý rok Ministerstvem práce a sociálních věcí, získat informace o průběhu kolektivního vyjednávání je velmi obtížné, pomineme-li časově náročné rozhovory s příjímými aktéry. Jediná organizace, která sleduje průběh i výsledky kolektivního vyjednávání, je právě ČMKOS. Její zprávy se pochopitelně týkají pouze jejích členských odborových svazů⁴, nicméně protože se jedná o největší odborovou centrálu v ČR, lze tyto údaje pro účely tohoto textu považovat za dostatečně reprezentativní.

Tabulka č. 1: Počet uzavřených kolektivních smluv vyššího stupně

Rok	Počet uzavřených kolektivních smluv vyššího stupně
2008	26
2009	25
2010	23
2011	25
2012	25
2013	24

Zdroj: MPSV, <http://www.mpsv.cz/cs/3619>

Tabulka č. 2: Délka kolektivního vyjednávání na vyšším stupni

Rok	Délka kolektivního vyjednávání na vyšším stupni (týdny)
2008	7–45
2009	5–25
2010	5–36
2011	7–28
2012	5–40
2013	5–35

Zdroj: ČMKOS, 2013, str. 9

Pozn.: Údaje označují vždy nejkratší a nejdelší dobu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni. Údaje pouze za členské svazy ČMKOS.

Zaměstnavatelské asociace bohužel přehledy o kolektivním vyjednávání svých členů nepublikují, neboť spektrum jejich činnosti bývá širší než u odborů a kolektivní vyjednávání je pouze jednou z aktivit těchto organizací. Lze tedy namítnout, že údaje čerpané pouze ze zpráv ČMKOS jsou jednostranné a vyjadřují stanoviska jen zástupce zaměstnanců, nicméně na výsledky kolektivního vyjednávání mají vliv obě strany, a právě z dosažených výsledků lze částečně usuzovat i na průběh kolektivního vyjednávání.

V omezení daných rozsahem tohoto textu se zaměřujeme zejména na průběh kolektivního vyjednávání o mzdách jakožto na nejdůležitější a nejsledovanější součást kolektivního vyjednávání na vyšším stupni i na podnikové úrovni.

Vztahy mezi sociálními partnery a kolektivní vyjednávání v letech 2008–2010

Ekonomický útlum se v kolektivním vyjednávání na vyšším stupni i na podnikové úrovni projevil v roce 2009. Zpráva o kolektivním vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2008 (ČMKOS, 2008) zmínky o krizi ještě neobsahuje, zpráva za rok 2009 (ČMKOS, 2009) již ano. Ekonomický útlum ale postihl různé segmenty národního hospodářství různě - v některých odvětvích se s ekonomickými problémy firmy potýkaly již před začátkem krize (textilní, sklářský průmysl), a tak se zde ekonomický útlum výrazně neprojevil, v jiných odvětvích se naopak krize ještě touto dobou nestačila projevit (potravinářský průmysl). Nicméně řada firem, např. ve stavebnictví či automobilovém průmyslu, již v roce 2009 bojovala s nedostatkem zakázek (ČMKOS, 2009).

Zhoršení ekonomické situace se v roce 2009 příliš neprojevalo v počtu uzavřených kolektivních smluv, a to jak kolektivních smluv vyššího stupně (dále KSVS, viz tabulka č. 1), tak i podnikových kolektivních smluv (dále PKS), i když počet uzavřených PKS ve srovnání s rokem 2008 o něco poklesl (viz graf č. 1). Samotný proces kolektivního vyjednávání a jeho výsledky však krize ovlivnila velmi výrazně - ve zprávě ČMKOS, 2009 je uvedeno, že „nejhorší dopady (na uzavření/neuzavření podnikových kolektivních smluv - pozn. autorky) měla vznikající a prohlubující se finanční a hospodářská krize, která od poloviny minulého roku skoro u jedné třetiny základních odborových organizací zastavila kolektivní vyjednávání a ve většině zhoršila jeho výsledky.“⁵

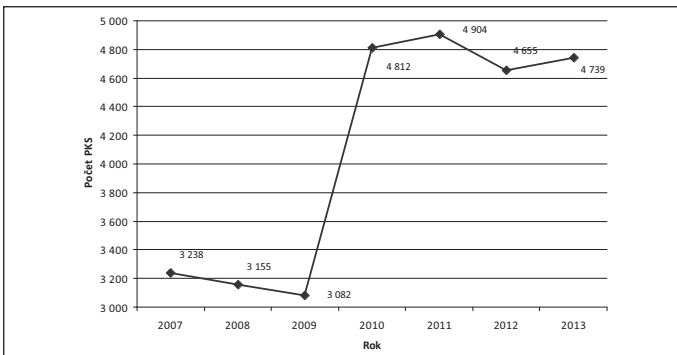
Kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni se v roce 2009 oproti roku 2008 výrazně zkrátilo (viz tabulka č. 2), což může být interpretováno i tak, že zástupci zaměstnavatelů i zaměstnanců dokázali vzhledem ke stávající situaci přistoupit na kompromis a rychleji se dohodnout. Většina KSVS v roce 2009 také nastavila meziroční růst mezd opatrněji než v roce 2008 (viz tabulka č. 3) - meziroční růst mezd je nastaven max. na úrovni inflace, pokud je přímo stanoven procentní nárůst mezd, je ve srovnání s rokem 2008 (až na výjimky) výrazně nižší. Některé KSVS, které dosud meziroční růst mezd upravovaly, ho pro rok 2009 nestanovily.

Jak konstatuje zpráva ČMKOS, 2009, také kolektivní vyjednávání o uzavření podnikových kolektivních smluv se prodlužovalo a nakonec často došlo k zavření kolektivní smlouvy bez dohody o mzdovém nárůstu. Zaměstnanci také často bez porady s odborovou organizací akceptovali návrhy zaměstnavatelů a přistoupili na kratší pracovní dobu s odpovídajícím krácením mezd. Dalším dopadem krize bylo i prodloužení platnosti podnikových kolektivních smluv z roku 2008. Např. ve stavebnictví došlo v roce 2009 k zablokování vyjednávání o navýšení mzdových tarifů. Spor byl vyřešen za pomoci zprostředkovatele. Odborové organizace na podnikové úrovni většinou čekaly na výsledek tohoto sporu a následně uzavřely podnikové kolektivní smlouvy shodně s navýšením mzdových tarifů ve výši sjednané kolektivní smlouvou vyššího stupně. Členské odborové organizace OS STAVBA, kterým se podařilo uzavřít podnikovou kolektivní smlouvu již na podzim roku 2008, tzn. před nástupem krize, však dosáhly navýšení v rozmezí 3–7 % (ČMKOS, 2009c).

K jiným radikálním změnám však zatím podle ČMKOS, 2009 dosud nedošlo. Zaměstnanecké benefity (stravenky, penzijní připojištění, doprava do zaměstnání atd.) zůstaly v roce 2009 zachovány beze změn.

Členské odborové svazy ČMKOS, jejichž odvětví krize již postihla, reagovaly na nové ekonomické podmínky a zhoršení vyjednávání pozic při kolektivním vyjednávání tím, že aktualizovaly metodické pomůcky pro kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni pro rok 2010 - tyto metodické pomůcky obsahovaly doporučení a praktické příklady, jak mají základní odborové organizace postupovat při kolektivním vyjednávání v době ekonomického útlumu - jednalo

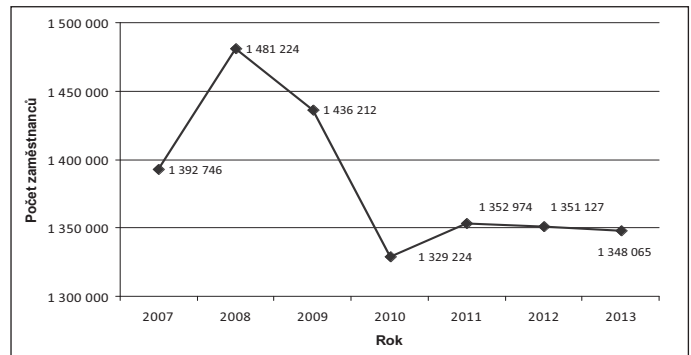
Graf č. 1: Celkový počet uzavřených kolektivních smluv u zaměstnavatelů, kde působí základní (místní) organizace odborového svazu



Zdroj dat: ČMKOS, 2013

Poznámka: Data se týkají pouze členských odborových svazů ČMKOS.

Graf č. 2: Celkový počet zaměstnanců u zaměstnavatelů, kde působí základní organizace odborového svazu



Zdroj dat: ČMKOS, 2013

Poznámka: Data se týkají pouze členských odborových svazů ČMKOS.

se např. o doporučení týkající se sjednání sociálního plánu při hromadném propouštění, vyjednávání o částečné nezaměstnanosti atd. V souvislosti s tím proběhla řada školení a seminářů, zaměstnanci odborových svazů se v některých případech účastnili i kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni (ČMKOS, 2009).

ČMKOS také výrazně upravila své cíle pro kolektivní vyjednávání. Zatímco na rok 2009 ČMKOS ještě svým členům doporučovala „vést jednání o platech a kolektivní vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni tak, aby podle celkové ekonomické situace a podle hospodářské situace v odvětví, podniku (firmě) vzrostla průměrná nominální mzda za ČR celkem v roce 2009 ve srovnání s rokem 2008 o 7,5 %“⁶, cíle na rok 2010 byly výrazně uměřenější. Kolektivní vyjednávání o mzdách se mělo odvíjet od konkrétní ekonomické situace odvětví, resp. podniku, zároveň však bylo doporučeno „s ohledem na aktuální vývoj hospodářské situace v národním hospodářství vést kolektivní vyjednávání o mzdách na vyšší i podnikové úrovni tak, aby byla alespoň zachována úroveň mezd“⁷. Dále bylo zdůrazněno, že mzdový vývoj musí odrážet skutečnou ekonomickou situaci v odvětví a není možné připustit, aby „docházelo ke zmrazování či snižování mezd zaměstnanců pouze na základě obecných tvrzení o probíhající hospodářské krizi. Rovněž nelze akceptovat odvolávání se zaměstnavatelů na plošné snížení výdajů na platy⁸ zaměstnanců veřejných služeb a správy“⁹. Stanovením reálného cíle v oblasti vývoje mezd pro rok 2010 tak ČMKOS dala jednoznačně najevo, že si uvědomuje vážnost situace a nebude trvat na plošném zvýšení mezd.

V roce 2010 byla během kolektivního vyjednávání krizi věnována velká pozornost. Počet KSVS se výrazně nezměnil, nicméně i nadále byla zřejmá opatrnost při stanovení meziročního růstu mezd (viz tabulka č. 3). Počet PKS sice v roce 2010 výrazně vzrostl i ve srovnání s rokem 2008, zároveň však významně poklesl počet zaměstnanců, na které se PKS vztahuje. Začala se prodlužovat i délka kolektivního vyjednávání na vyšším stupni.

Podle ČMKOS, 2010 mezi nejčastější opatření, která zaměstnavatelé používali ke zmírnění dopadu krize, patřila:

- 1) Tzv. částečná nezaměstnanost podle § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (zaměstnavatel z důvodu dočasného poklesu zájmu o svou produkci a tedy nedostatku práce může vyplácet zaměstnancům náhradu mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělků) - týkalo se zejména stavebnictví.
- 2) Skončení pracovního poměru dohodou spojenou s nabídkou zaměstnání na dohody mimo pracovní poměr, přičemž zaměstnanci vykonávali práci dál na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, které však zaměstnancům neposkytují takovou míru právní ochrany jako pracovní smlouvy.
- 3) Snižování stavu zaměstnanců výpovědí z organizačních důvodů.
- 4) Tlak na odchod zaměstnanců do předčasněho starobního důchodu.
- 5) Snižování mezd.
- 6) Nařizování čerpání dovolené.
- 7) Nařizování čerpání pracovního volna bez náhrady mzdy (zejména v druhé polovině 2010 se toto opatření začalo výrazněji využívat i v organizacích veřejných služeb a správy).
- 8) Zvyšování intenzity práce, která někdy vedla až k porušování bezpečnosti práce.
- 9) Sjednání kratší pracovní doby se snížením mzdy, přerazování zaměstnanců do nižších platových tříd.
- 10) U těch firem, které překonaly důsledky krize a došlo u nich k oživení výroby a odbytu, nedocházelo k přijímání nových zaměstnanců standardním způsobem, tj. uzavíráním pracovních poměrů na dobu neurčitou. Kromě toho zaměstnavatelé v rozsáhlé míře využívali práci agenturních zaměstnanců.

Podle ČMKOS, 2010 také v některých odvětvích (veřejné služby, potravinářský průmysl) docházelo k určitému zneužívání krize, kdy odvětví (zaměstnavatelé) nebylo krizí reálně postiženo, avšak zaměstnavatelé využili krize k tomu, aby dojednali pouze minimální růst mezd (max. ve výši inflace). Dopady ekonomické krize na mzdu a její vývoj však byly často protichůdné:

- Velká část (řádově stovky) podniků přistoupila k úpravě pracovní doby - nejčastěji došlo ke změně na čtyřdenní pracovní

týden s tím, že zbylý den (zpravidla v pátek) zaměstnanci zůstávali doma a pobírali náhradu mzdy (většinou cca 60 % průměrné mzdy) - tato skutečnost se projevila poklesem průměrné mzdy.

- Hromadné propouštění v mnoha podnicích a organizacích vedlo v řadě případů naopak k nárůstu průměrné mzdy, neboť propouštění často byli nejprve méně kvalifikovaní pracovníci s podprůměrnou úrovní mzdy, vysoce kvalifikované, specializované a obtížně nahraditelné zaměstnance podniky propouštěly zpravidla až v „beznadějně“ situaci.

Tyto skutečnosti se projevily minimálně okrajově téměř ve všech odvětvích, masově k nim však došlo právě ve zpracovatelském průmyslu (ČMKOS, 2010).

V reakci na mnohdy poměrně tvrdé nástroje používané zaměstnavateli ke zmírnění následků krize v roce 2010 vznikly další pokyny, jak vést kolektivní vyjednávání. Byla poslána pomoc základním odborovým organizacím při uzavírání PKS - tuto pomoc začínaly nabízet nyní i odborové svazy, na jejichž odvětví krize v roce 2009 ještě nedolehla. Tak např. ve stavebnictví (OS STAVBA) byly zpracovány vzorové podnikové kolektivní smlouvy, přičemž základem pro kolektivní vyjednávání na této úrovni bylo vždy uzavření KSVS. Kolektivní vyjednávání bylo koordinováno koordinacími výbory, zřízenými ve velkých firmách. Na koordinaci se dále podíleli regionální manažeři a specialisté odborového svazu, a to formou konzultací či přímou účastí při vyjednávání. V OS KOVO koordinovali kolektivní vyjednávání návrhy KSVS, případně stanovením minima pro PKS členských základních odborových organizací. Metodická pomůcka pro kolektivní vyjednávání členských základních odborových organizací byla aktualizována a nabídla v pracovněprávní a mzdové části doporučení a praktické příklady, jak při kolektivních vyjednávání na rok 2011 reagovat na důsledky stávající ekonomické krize.

Doporučení pro kolektivní vyjednávání na rok 2011 byla podobně umírněná jako pro rok 2009: „Vzhledem k pokračující ekonomické krizi a značně rozdílným podmínkám, ve kterých jednotlivé OS kolektivně

Tabulka č. 3: Přehled o vývoji mezd sjednaném ve vyšších kolektivních smlouvách v letech 2008–2013

KSVS uzavřená mezi: odborovým svazem - sdružením zaměstnavatelů	Meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednaný v KSVS					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
OS ECHO - Svaz chemického průmyslu ČR	6 %	neuprav.	neuprav.	neuprav.	na úrovni inflace	zvýšení TM
OS ECHO - Český svaz zaměstnavatelů v energetice	6 %	5 %	zvýšení TM a příplatků	zvýšení TM a příplatků	zvýšení TM o 2 %, příplatků o 3 %	zvýšení TM
OS KOVO - Českomoravská elektrotechnická asociace	4 %	3,5 %	na úrovni roku 2009	min. o 1,7 %	min. o 1,7 %	min. o 1,5 %
OS KOVO - Asociace leteckých výrobců	6 %	3 %	1 %	2 %	1 %	2 %
OS KOVO - Svaz sléváren ČR	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	udržení RM	udržení RM
OS STAVBA - Svaz podnikatelů stavebnictví	5–6 %	1,5–2 %	na úrovni roku 2009	zvýšení TM a příplatků	odhad 1–1,9 %	zvýšení TM
OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu - Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu - Spo- lečenstvo těžařů ČR	5-6 %	na úrovni inflace	na úrovni inflace	na úrovni inflace	zvýšení TM	udržení RM
Odborový svaz pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví - Svaz bank a pojišťoven	5 %	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.
ČOS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu - Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	5 %	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.
OS UNIOS - Česká plynárenská unie - zaměstnavatelský svaz	5 %	+ 4 % TM	místo KSVS se uzavírá PKS pro více zaměstnavatelů			
OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství ČR - Svaz zaměstnavatelů Malá Voda ČR	6 %	6,5 %	2 %	2,7 %	3,5 %	2,5 %
OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR - Asociace Českého papírenského průmyslu	5-6 %	na úrovni inflace	neuprav.	na úrovni inflace	na úrovni inflace	neuprav.
OS pracovníků textilního, oděvního a kože- dělňehoprůmyslu Čech a Moravy - Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	6 %	na úrovni inflace	na úrovni roku 2009	na úrovni roku 2010	na úrovni roku 2011	na úrovni roku 2012
OS pracovníků obchodu - Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	6 %	na úrovni inflace	neuprav.	na úrovni inflace	neupraven	udržení RM

Zdroj: ČMKOS, 2013, str. 24

Pozn.: V tabulce jsou pro větší přehlednost vynechány ty KSVS, které dlouhodobě odměňování neupravují, tzn. neupravovaly ho ani před vypuknutím ekonomického útlumu. V případě, že sociální partneři v KSVS nesjednávají přímo nárůst průměrné nominální mzdy, ale dohodnou nárůst tarifních (základních) mezd, příplatků, resp. i dalších složek mzdy, výše uvedené údaje jsou odhady odborových svazů a ČMKOS na základě struktury mezd v jednotlivých odvětvích.

Zkratky: neuprav. = KSVS odměňování v daném roce neupravuje, TM = tarifní mzda, RM = reálná mzda

Očekávání pro rok 2013 i výsledky kolektivního vyjednávání jsou shodné s roky 2011 a 2012. Zpráva ČMKOS uvádí, že v roce 2013 byly dopady krize opět mírnější než v roce 2010, ale hospodářská krize nadále pokračuje.

vyjednávají a uzavírají kolektivní smlouvy vyššího stupně, Rada ČMKOS dne 14. 6. 2010 pro kolektivní vyjednávání na rok 2011 doporučila, aby se OS zaměřily především na opatření, která povedou k uzavření KSVS a pomohou k udržení stávajících, resp. tvorbě nových pracovních míst.¹⁰ Umírněné mzdové požadavky odborů odpovídající probíhající krizi tak pomohly stabilizovat situaci v jednotlivých odvětvích a zabránit rozsáhlému propouštění.

Zpráva ČMKOS, 2010 hodnotí vztahy sociálních partnerů v roce 2010 i navzdory krizi jako převážně konsolidované, zvláště v odvětvích, kde má kolektivní vyjednávání dlouhou tradici. Problematické jsou vztahy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem tam, kde zaměstnavatel nedávno změnil právní formu, majitele, vedení atd., případně tam, kde odborová organizace

nově vznikla - v takových případech dochází k diskriminaci členů odborové organizace, k jejich zastařování a v krajních případech i k propouštění (ČMKOS, 2010).

Období „rekonvalescence“ 2011–2013

V roce 2011 se ve zprávě ČMKOS, 2011 konstatuje, že „poznámka autorky (odborových svazů - poznámka autorky) obsažená v této zprávě i výstupy ISPP ukazují, že hospodářská krize v ČR pokračuje, ale ve srovnání s rokem 2010 je její dopad na kolektivní vyjednávání přece jen o něco mírnější. Bohužel ekonomický vývoj posledních měsíců ukazuje, že toto mírné zlepšení ekonomického prostředí se týkalo pouze letošního roku.“¹¹ Dopady v jednotlivých odvětvích se opět výrazně lišily, např. v odvětvích v působnosti OS KOVO se situace stabilizovala, zatímco OS STAVBA byl toho názoru, že sta-

vebnictví na svoje dno stále teprve čeká. V některých odvětvích také zaměstnavatelé začali více využívat agenturních zaměstnanců, a to zejména v průmyslových odvětvích (ČMKOS, 2011). Např. firmy v působnosti OS KOVO využívaly v roce 2011 agenturního zaměstnávání výrazně více než v roce 2010. Zatímco v době krize počet agenturních zaměstnanců výrazně poklesl, v roce 2011 se jejich počet v působnosti OS KOVO zvýšil o 25 %. Podle ČMKOS tedy „vývoj na pracovním trhu potvrzuje, že zaměstnavatelé, i pokud se vymanili z krize, nevytvářejí pracovní místa na dobu neurčitou, ale upřednostňují rizikovou zaměstnanost, tedy především agenturní zaměstnávání a práci na dobu určitou.“¹²

ČMKOS očekávala, že kolektivní vyjednávání pro rok 2012 bude složité, a to díky úsporným opatřením vlády, změnám v daňových zákonech, které ohrozí zaměstnanec-

ké benefity, zvýšení cen energií atd. Cíle pro kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni pro rok 2012 byly stanoveny podobně jako cíle pro rok 2011, tzn. v oblasti odměňování důsledně prosazovat, aby se kolektivní vyjednávání o mzdách odvíjelo od konkrétní ekonomické situace odvětví nebo podniku a případná opatření vedoucí ke snižování mezd byla přijímána pouze jako dočasná (ČMKOS, 2011).

Závěry ČMKOS za rok 2012 se nemění: „Poznatky OS obsažené v této zprávě i výstupy ISPP ukazují, že hospodářská krize v ČR pokračuje, ale ve srovnání zejména s rokem 2010 je její dopad na kolektivní vyjednávání o něco mírnější“¹³. Ale mezi odborovými svazy znovu existují výrazné rozdíly, OS KOVO opět konstatuje, že se výsledky kolektivního vyjednávání dostávají na úroveň před krizí, v jiných odvětvích (stavebnictví, doprava, telekomunikace atd.) je kolektivní vyjednávání složitější a dosažené výsledky nedosahují úrovně předkrizové.

Závěr

Vztahy mezi sociálními partnery byly v letech 2008–2013 mnohem více konsolidované než vztahy mezi sociálními partnery a vládou. Obě strany si uvědomovaly závažnost situace a při kolektivním vyjednávání na vyšším stupni i podnikové úrovni dokázaly zejména v prvním „krizovém“ roce 2009 spolupracovat. Výsledkem na národní úrovni byl mj. dokument Návrh krátkodobých opatření pro východiska z krize a řešení jejich důsledků, který obsahoval 21 opatření, na nichž se sociální partneři shodli, a který byl projednán Předsednictvem RHSD 16. prosince 2009¹⁴. Vztahy mezi sociálními partnery na odvětvové úrovni pak byly ovlivněny zejména tím, jak rychle a hluboko krize postihla konkrétní odvětví. Během krizových let 2009–2010 ČMKOS doporučovala svým členských svazům, aby se kolektivní vyjednávání o mzdách odvíjelo od konkrétní ekonomické situace odvětví, resp. podniku, a jak je vidět z přehledu o vývoji mezd v KSVS, dosažená ujednání

byla ve srovnání s rokem 2008 opravdu mírná, tím spíše, že ani v posledním sledovaném roce 2013 nedosáhla ujednání o mzdách úrovně z roku 2008. Zároveň však někteří zaměstnavatelé začali krize zneužívat k nastavení takových pracovních podmínek, které neodpovídají ekonomické situaci v odvětví či firmě. Lze konstatovat, že v letech 2011–2013 se dopady krize ve většině odvětví zmírnily a že odbory postupně zvyšují své požadavky na ujednání v KSVS i PKS, čímž napětí mezi zaměstnavateli a odbory mírně roste. Zatímco v letech 2009–2010 dokázali zaměstnavatelé i odbory v zájmu udržení pracovních míst spolupracovat, v letech 2011–2013 řada odborových organizací ztrácí trpělivost a domnívá se, že z krize se stává pouhá záminka pro udržení nižšího standardu pracovních podmínek ve srovnání s „předkrizovým“ obdobím. Vztahy mezi sociálními partnery tak budou do budoucna záviset zejména:

- a) na ekonomické situaci na národní, odvětvové i podnikové úrovni,
- b) na tom, zda odborové organizace dokážou reálně posoudit ekonomickou situaci v odvětví a v podniku a budou ochotny této situaci přizpůsobit své požadavky,
- c) na tom, do jaké míry budou zaměstnavatelé zneužívat krizi i po jejím odeznění k tomu, aby nemuseli akceptovat požadavky odborů na opětovné zlepšení pracovních podmínek,
- d) na tom, jak zaměstnavatelské organizace a zaměstnavatelé v postižených odvětvích dokážou své zaměstnance přesvědčit, že u nich krize stále ještě probíhá a nedává prostor pro zlepšení pracovních podmínek.

1 Veverková, Soňa: Vývoj sociálního dialogu v České republice během světové finanční krize, FÓRUM sociální politiky, 2014, roč. 8, č. 2, s. 23-26.

2 Pod pojmem „sociální partner“ máme na mysli organizaci, která reprezentuje zájmy zaměstnavatelů nebo zaměstnanců a která může uzavírat kolektivní smlouvu, ať už kolektivní smlouvu vyššího stupně nebo podnikovou. Na národní úrovni a odvětvové úrovni to jsou tedy zaměstnavatelské asociace a odborové centrály, příp. odborové svazy, na pod-

nikové úrovni je to zaměstnavatel a základní odborová organizace působící u zaměstnavatele.

- 3 Výsledkem kolektivního vyjednávání na vyšším stupni je kolektivní smlouva vyššího stupně, tzn. kolektivní smlouva uzavřená pro větší počet zaměstnavatelů mezi příslušným vyšším odborovým orgánem (odborovým svazem) a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů (nejčastěji zaměstnavatelskými svazy). Výsledkem kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni je podniková kolektivní smlouva uzavřená mezi příslušným odborovým orgánem (základní nebo místní odborová organizace) a konkrétním zaměstnavatelem. Blíže viz zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v aktuálním znění.
- 4 Těch je v současnosti 29 a dohromady mají cca 400 000–600 000 členů (počet členů je přibližný, liší se podle zdroje).
- 5 ČMKOS, 2009, str. 28.
- 6 ČMKOS, 2008, str. 67.
- 7 ČMKOS, 2009, str. 73.
- 8 Jednalo se o nařízení vlády č. 381/2010 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců veřejných služeb a správy. Toto nařízení schválila vláda na svém jednání 7. prosince 2010. Nařízení upravilo platy ve státní a veřejné sféře a jeho cílem byla desetiprocentní úspora ve výdajích na tyto platy v roce 2011. Toto nařízení vzbudilo nevoli odborů.
- 9 ČMKOS, 2009, str. 73.
- 10 ČMKOS, 2010, str. 80.
- 11 ČMKOS, 2011, str. 84.
- 12 ČMKOS, 2011, str. 49.
- 13 ČMKOS, 2012, str. 88.
- 14 Více viz VEVERKOVÁ, Soňa: Vývoj sociálního dialogu v České republice během světové finanční krize, FÓRUM sociální politiky, 2014, roč. 8, č. 2, s. 23-26.

Literatura:

- ČMKOS (2013): Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2013. ČMKOS, 19. 11. 2013.
- ČMKOS (2012): Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2012. ČMKOS, 15. 10. 2012.
- ČMKOS (2011): Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2011. ČMKOS, 22. 11. 2011.
- ČMKOS (2010): Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2010. ČMKOS, 23. a 24. 11. 2010.
- ČMKOS (2009): Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2009. ČMKOS, 19. 10. 2009.

Autorka působí ve VÚPSV, v. v. i.

Poznatky z praxe

Úloha ministerstev práce a veřejných služeb zaměstnanosti: výzvy a reformy v České republice a v zahraničí

Helena Vychová

Konference na téma „Úloha ministerstev práce a veřejných služeb zaměstnanosti: výzvy a reformy v České republice a v zahraničí“ se konala 3. dubna 2014 a jejím organizátorem byl Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. (VÚPSV, v. v. i.). Uskutečnila se za mezinárodní účasti přednášejících, jimiž byli odborní experti z Mezinárodní organizace práce (ILO), kteří se dané problematice dlouhodobě věnují, a také zahraniční odborníci působící přímo ve službách zaměstnanosti v Rakousku a Německu, kteří tak mohli představit praktické zkušenosti s fungováním služeb zaměstnanosti v těchto zemích.

Konferenci zahájil ředitel VÚPSV, v. v. i., Ladislav Průša, který vyzvedl aktuálnost a potřebnost řešení dané problematiky v situaci ČR. Úvodní slovo přednesl host z ILO, Mousa Oumarou, Director of Industrial and Employment Relations Department of the ILO, který ve svém vystoupení zdůraznil, že reforma může být úspěšná jen tehdy, pokud byla

dobře naplánována, připravena, realizována a konzultována se sociálními partnery a dalšími relevantními aktéry. Krátce také připomenul dobu vzniku služeb zaměstnanosti v ČR, ocenil jejich kvalitu v rámci Evropy i OECD a současnou problematickou situaci po nedávné reorganizaci systému služeb zaměstnanosti. Poukázal na obecnou vzájemnou

souvislost mezi kvalitou fungování služeb zaměstnanosti a způsobem organizace a řízení ministerstva práce a mírou pozornosti, kterou ministerstvo otázkám zaměstnanosti věnuje. ILO projevuje zvýšený zájem o problematiku fungování ministerstev práce a v nedávné době investovala do výzkumu, aby tak přispěla k zvýšení poznatků v dané oblasti a rozšíří-