

Závěr

V diplomové práci jsem se věnoval některým konstitutivním aspektům sociálního partnerství a sociálního dialogu, který jsem pojal jako širší rámec, v jehož kontextu lze pojednat užší problematiku kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Při popisu systému kolektivního vyjednávání a jeho vývoje v průběhu několika posledních let jsem soustředil pozornost jak na otázky právní úpravy, tak také na některé problémy aplikační.

Na závěr práce ještě považuji za vhodné zmínit se ve stručnosti také o některých faktorech ovlivňujících výsledný potenciál sociálních partnerů v oblasti kolektivního vyjednávání. Níže uvedený přehled vybraných překážek a problematických systémových aspektů, limitujících v průběhu dosavadního vývoje působení mechanismů sociálního smíru na národní, odvětvové a podnikové úrovni, není samozřejmě ani letmou inventurou všech úzkých míst, jež brání co nejširšímu uplatnění kolektivního vyjednávání a jež lze v kontextu více než patnáctileté praxe fungování sociálního partnerství v ČR identifikovat. Jde hlavně o připomenutí nejčastěji diskutovaných problémů ovlivňujících kapacitní parametry sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v ČR⁷⁷.

Jako limitující působí řada skutečností právního a etického charakteru, ale i některé aspekty materiální, organizační a v oblasti vnějšího image aktérů v dané oblasti. Především je třeba uvést, že veřejnost je málo informována o problematice, průběhu a výsledcích sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání na všech úrovních, jakož i o situaci, záměrech, cílech a problémech sociálních partnerů. Sociálním partnerům v ČR nezdá chybí informační strategie a propracovanější představa o budování vlastního image. S tím nepochybně souvisí i skutečnost, že ve veřejnosti do určité míry doposud přetrvává spíše odmítavý pohled na sociální dialog a kolektivní vyjednávání, a to nejen z ideových pozic, ale i ze setrvačnosti doposud působících předlistopadových zkušeností.

Z hlediska role sociálních partnerů a jejich funkcí je jednou ze základních otázek dosažení vyváženého postavení odborů v systému kolektivních pracovněprávních vztahů, typicky zejména vztah odborových organizací a zaměstnanců, kteří nejsou jejich členy. Právní řád ČR jednoznačně petrifikuje princip, že odborová organizace je vůči zaměstnavateli reprezentantem nejen svých členů, ale všech zaměstnanců zaměstnavatele, že vyjadřuje jejich

⁷⁷Čerpám zde hlavně ze závěrečných pasáží studie Rozvoj sociálního dialogu v ČR, VÚPSV, Praha 2002 zpracovaného v rámci již zmíněného tzv. twinningového projektu týkajícího se sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v ČR, který proběhl sice již v roce 2001, některé z poznatků, jež projekt v oblasti bariér kolektivního vyjednávání v ČR přinesl, platí dodnes.

zájmy a poskytuje jim kolektivní a individuální ochranu. Odborové organizace vykonávají tedy svou působnost i ve vztahu k nečlenům odborů a jsou povinny poskytovat ochranu všem zaměstnancům, přičemž zaměstnanec, který není členem odborové organizace, nemůže tuto působnost vůči své osobě odmítnout. Uvedený princip zdaleka nebývá přijímán jednoznačně, morálně zpochybňován je zejména v podnicích, kde odborová organizace nezískala nebo naopak ztratila reprezentativnost, a bývá také někdy považován za jeden z důvodů poklesu odborové organizovanosti a menšího významu a autority kolektivních smluv.

Přestože zákon nestanoví odborovým organizacím, ale ani organizacím zaměstnavatelů, s výjimkou postupu při rozšiřování závaznosti KSVS, žádná kritéria reprezentativnosti, je potřeba reprezentativnosti na straně odborů akcentována dlouhodobým poklesem odborové organizovanosti. Chybí tedy – s již uvedenou výjimkou - právně zakotvená povinnost organizací zaměstnavatelů i odborových organizací a jejich centrál informovat o rozsahu členské základny.

V důsledku meziročně se snižujícího počtu odborově organizovaných zaměstnanců dochází také k postupnému poklesu počtu zaměstnavatelů, u nichž působí odborové organizace, jakož i k poklesu počtu uzavíraných kolektivních smluv.

Rovněž v souvislosti s organizacemi zaměstnavatelů se lze setkat s hodnocením, podle něž je pro tyto organizace charakteristická nízká plošná reprezentativnost. Zaměstnavatelé v ČR nepocítují dosud sdružování jako aktuální standardní potřebu. Kromě toho jsou organizace zaměstnavatelů ve srovnání s většinou odborových svazů v horším postavení z materiálního hlediska. Nedisponují v některých případech vlastní informační a analytickou údajovou základnou, členství v expertních týmech je založeno obvykle na dobrovolné a neplacené bázi, personální obsazení stálého odborného i administrativního profesního aparátu organizací zaměstnavatelů bývá vůbec velmi střídme.

Pokud jde o kolektivní vyjednávání vedené na úrovni odvětvových sociálních partnerů, bývá ve srovnání s výsledky dosaženými na podnikové považováno za méně rozvinuté. KSVS se vztahují na relativně značně omezený počet zaměstnanců, platná právní úprava nezná kolektivní smlouvy odvětvové, a to v souvislosti s absencí důsledně vymezeného relativně stabilního rámce KSVS (hospodářského odvětví) v právním řádu ČR. V návaznosti na výše uvedené je problémem typickým při kolektivním vyjednávání na vyšším stupni – a to na straně zaměstnavatelů - častá absence subjektů kompetentních k vyjednávání nebo jejich nejasné kompetence ke kolektivnímu vyjednávání. Zejména odborové svazy působící v oblasti státní správy nemohou uzavřít KSVS z důvodů neexistence smluvního partnera pro kolektivní vyjednávání, neboť právní úprava neumožňuje zaměstnavatelům této sféry, státním

orgánům, vytvořit zaměstnavatelské svazy. Specifická situace, kdy je uzavírán jen velmi omezený počet KSVS, existuje ve veřejném sektoru vůbec.

K tomu přistupuje obecně nízká informovanost o existenci KSVS a malá obeznamenost zaměstnanců s jejím obsahem. V případě souběžné existence PKS a KSVS vyvstává uživatelům, chtějí-li se seznámit s výhodami a závazky sjednanými v jejich prospěch, nutnost porovnávat často nekompatibilní závazkové formulace a konstrukce obsažené v obou typech kolektivních smluv.

Pokud jde o problematiku rozšiřování závaznosti KSVS, zdá se, že ani po novele §7 zákona o kolektivním vyjednávání nelze říci, že by se zvoleným řešením byla všeobecná spokojenost a otázkou podle mého názoru hlavně zůstává, nakolik přijaté řešení skutečně vyhovuje příslušnému nálezu Ústavního soudu ČR ve věci extenzí kolektivních smluv. Některé odborové svazy (např. OS KOVO) poukazují na skutečnost, že nová právní úprava v oblasti extenzí, jež zúžila zaměstnavatelům možnosti, jak se vyhnout působnosti KSVS, má nepříznivé související dopady na ochotu organizací zaměstnavatelů kolektivně vyjednat a uzavírat KSVS.

Dlouhodobým, všeobecně pocíťovaným problémem zejména v souvislosti s vymahatelností plnění sjednaných v kolektivních smlouvách je (podle převažujícího názoru sociálních partnerů, zejména odborů) všeobecně kvalita právního prostředí v ČR příp. včetně dosavadního skutečného přínosu inspekce práce v celé oblasti kolektivního vyjednávání. Relevantní dopad kolektivních smluv je do určité míry znehodnocován také absencí mechanismu umožňujícího soustavně centrálně monitorovat plnění kolektivních smluv vůbec a KSVS zvlášť. Velmi závažný je i nedostatek kontroly u zaměstnavatelů, na něž byla závaznost rozšířena – také v tomto ohledu chybí soustavná zpětná vazba.

Pokud jde o kolektivní vyjednávání na podnicích, pak je nutno podotknout, že ačkoliv právě podniková sféra je v ČR z pohledu dosažených výsledků jeho doménou, přetrvávají i zde některé překážky dalšího rozvoje. V některých případech se projevuje malá motivace zaměstnavatelů ke kolektivnímu vyjednávání, nebo dochází k podceňování sociálního dialogu ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců a působí i řada dalších systémových překážek, např.:

- zákonem stanovená pravidla umožňují vytváření odborových organizací s abnormálně malým členským zázemím, což může snadno vést ke zneužití
- problematické bývá uzavírání kolektivních smluv s působností na závod, neboť tam, kde na úrovni závodu působí odborová organizace příslušná ke kolektivnímu vyjednávání, chybí naopak vzhledem k absenci právní subjektivity smluvní partner na straně zaměstnavatele

- pro účely nezávislé kontroly je nepříznivou skutečností absence legislativně založeného mechanismu sběru, evidence a ukládání PKS
- s tím souvisí absence systematické kontroly plnění sjednaných závazků ze strany subjektu stojícího mimo smluvní partnery, jakož i obecně malá a hlavně nezaručená dostupnost PKS pro účely nezávislého šetření a vyhodnocení. Obvykle se pracuje pouze s parciálními soubory PKS (zevrubné údaje o rozsahu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni jsou k dispozici pouze pro největší odborovou centrálu, ČMKOS)
- snižuje se počet zaměstnanců, na něž se PKS vztahují, zaznamenán byl rovněž pokles počtu zaměstnanců odměňovaných na základě kolektivní smlouvy
- některé obsahové aspekty sjednaných PKS bývají tradičně posuzovány odbornou veřejností nepříznivě. Týká se to mj. neúměrné tématické šíře (nedovolující upravit některé části dostatečně konkrétně nebo způsobující nepřehlednost smlouvy) nebo případných nedostatků z pohledu právní bezvadnosti (formulační neurčitost, nesrozumitelnost závazků), jakož i časté obecnosti a proklamativnosti ujednání, formální i obsahové rigidity a konzervativnosti. Tradičně chudá, proklamativní a obecná je obvykle např. nabídka příležitostí a výhod v oblasti další odborné přípravy zaměstnanců.

Na kapacitu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v ČR působí řada shora zmíněných skutečností převážně systémového charakteru. Lze právem očekávat, že další očekávaný vývoj legislativního rámce kolektivního vyjednávání na podniku a v nadpodnikové úrovni přinese nová legislativní řešení uvedených problémů a tím i nové stimuly pro rozvoj kolektivní vyjednávání, prohloubení sociálního dialogu a zvýšení autority a závažnosti kolektivních smluv. Na druhé straně je však samozřejmě možné rovněž očekávat, že tak jako tomu doposud vždy a v souvislosti s přijetím stávající pracovněprávní úpravy zvláště, nastolí i nové problémy, což může ale přispět i k další angažovanosti sociálních partnerů ve všech oblastech jejich zájmu.