

**Univerzita Karlova v Praze**  
**Fakulta humanitních studií**

**Studijní program: Humanitní studia**  
**Studijní obor: Studia občanského sektoru**

## **Odbory v občanském sektoru**

Autorka práce: **Bc. Zuzana Slechanová**

Vedoucí práce: **PhDr. Zdenka Mansfeldová, CSc.**

**Praha 2008**

### ***Formální prohlášení***

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a s použitím literatury uvedené v seznamu literatury.“

„Souhlasím s tím, že tato diplomová práce může být zveřejněna v elektronické knihovně Fakulty humanitních studií UK v Praze a může být využita jako studijní text.“

V Praze dne 7. května 2008

Podpis: .....

## ***Poděkování***

„Děkuji své rodině za podporu a trpělivost na studiích.“

„Děkuji vedoucí práce PhDr. Zdence Mansfeldové, CSc. za odborné vedení, cenné rady a vstřícný přístup během psaní této diplomové práce.“

## ***Abstrakt***

V této diplomové práci se zabývám postavením odborů v občanském sektoru. Diplomová práce má poskytnout čtenáři přehled o problematice odborových organizací, seznámit jej s různými pohledy, teoriemi a souvislostmi. První kapitola práce je úvodní, navazuje druhá kapitola, která je zaměřena na vysvětlení základních pojmů - sociální partnerství, sociální dialog a jeho struktura, tripartita, odbory a kolektivní smlouvy. Třetí kapitola se pokouší zmapovat vývoj odborových organizací od dob habsburské monarchie po současnost, s důrazem na úlohu odborových organizací v transformačním období. Čtvrtá kapitola popisuje intermediární systém neboli systém reprezentace zájmů, jeho strukturu, etapy, různé modely a teorii korporativismu. Pátá kapitola se zabývá postavením odborových organizací v rámci trhu, státu a občanského sektoru. Šestá kapitola se zaměřuje na srovnání odborových organizací s vybranými členskými zeměmi Evropské unie konkrétně s Rakouskem a Slovenskem.

## ***Abstract***

This thesis deals with position of trade unions in civic sector. The thesis offer for reader review of questions about trade unions, meet with different views, theories and connections. The first chapter is introductory link to second chapter which explains basic terms like social partnership, social dialog and his structure, tripartism, trade unions and collective agreement. The third chapter attempt to chart developement of trade unions till the time of Habsburc monarchy to presents emphasis on work of trade unions during the transformation time. The fourth chapter describes intermediar system alias system of representation interests, his structure, periods, different models and theory of corporativism. The fifth chapter deals with position of trade unions within market, state and civic sector. The sixth chapter is focusing on confrontation of trade unions with choice countries of European Union in the concrete with Austria and Slovakia.

## ***Klíčová slova***

Generální dohody

Intermediární systém

Kolektivní smlouvy

Korporativismus

Nezisková organizace

Občanský sektor

Odbory

Rada hospodářské a sociální dohody

Sociální dialog

Sociální partnerství

Tripartita

## ***Seznam zkratek***

ASO – Asociace samostatných odborů

ČMKOS – Českomoravská konfederace odborových svazů

ČMOSA – Českomoravský odborových svaz civilních zaměstnanců armády

ČSSD – Česká strana sociálně demokratická

EU – Evropská unie

GD – Generální dohoda

ICNPO – Mezinárodní klasifikace neziskových organizací

JSSZ – Jednotný svaz soukromých zaměstnanců

KS – Kolektivní smlouva

KUK – Konfederace umění a kultury

KZPS – Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR

MO – Místní odborová organizace

NOÚZ – Národní odborová ústředna zaměstnanecká

OKEČ – Odvětvová klasifikace ekonomických činností

OS – Odborový svaz

OSČ – Odborové sdružení československé

OSN-COPNI – Systém klasifikace netržních činností

RHSD – Rada hospodářské a sociální dohody

ROH – Revoluční odborové hnutí

SR – Slovenská republika

ÚRO – Ústřední rada odborů

ÚVZ – Ústředí veřejných zaměstnanců

ZO – Základní odborová organizace

## Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b> .....	<b>8</b>
1.1	Cíle práce .....	10
1.2	Struktura práce .....	10
1.3	Metody práce .....	11
<b>2</b>	<b>Základní pojmy a definice</b> .....	<b>12</b>
2.1	Sociální partnerství .....	12
2.2	Sociální dialog .....	12
2.3	Struktura sociálního dialogu .....	14
2.4	Odbory .....	15
2.5	Odborová hierarchie v ČR .....	15
2.6	Tripartita .....	17
2.7	Kolektivní smlouvy.....	17
<b>3</b>	<b>Odbory, jejich historie a úloha v transformačním období</b> .....	<b>20</b>
3.1	Historie odborového hnutí na území habsburské monarchie (do r.1918).....	20
3.2	Vývoj odborového hnutí v době 1. a 2. světové války.....	22
3.3	Vznik a vývoj ROH (1946 – 1990).....	23
3.4	Úloha odborového hnutí v transformačním období .....	24
3.4.1	Vývoj transformace v zemích střední a východní Evropy.....	24
3.4.2	Průběh transformace v Československé republice.....	25
3.4.3	Generální dohody.....	31
3.4.4	Charakteristika odborových organizací .....	33
<b>4</b>	<b>Systém reprezentace zájmů</b> .....	<b>38</b>
4.1	Intermediární systém.....	38
4.1.1	Etapy intermediárního procesu .....	42
4.1.2	Struktura intermediárního systému.....	43
4.2	Korporativismus.....	45
<b>5</b>	<b>Postavení odborových organizací v rámci trhu, státu a občanského sektoru</b> .....	<b>49</b>
5.1	Postavení odborů vzhledem k státu a trhu .....	49
5.2	Legislativní podmínky sdružování v odborových organizacích .....	54
5.3	Odbory a politické strany .....	56
5.4	Místo odborů v neziskovém sektoru .....	60
5.4.1	Propojení pojmů:.....	60
	občanská společnost – občanská participace - neziskové organizace.....	60
5.4.2	Členění neziskových organizací .....	63
<b>6</b>	<b>Postavení a úloha odborů ve vybraných členských zemích EU</b> .....	<b>68</b>
6.1	Rakousko.....	69
6.2	Slovensko .....	72
<b>7</b>	<b>Závěr</b> .....	<b>76</b>
<b>8</b>	<b>Bibliografie</b> .....	<b>81</b>
<b>9</b>	<b>Seznam grafů, tabulek a schémat</b> .....	<b>85</b>
<b>10</b>	<b>Seznam příloh</b> .....	<b>86</b>

# 1 Úvod

Odborové hnutí má své počátky v dobách raného kapitalismu 19. století. Tehdejší dělníci velmi rychle zjistili, že v jednotě je síla a že za slušné pracovní podmínky a spravedlivou mzdu je třeba bojovat. Zatímco jako jednotlivec toho zaměstnanec zpravidla ve vztahu k zaměstnavateli příliš neprosadí, členství v organizovaném kolektivu mu zajišťuje ochranu jeho zájmů.

V současné globalizované společnosti hrozí neopodstatněné snižování sociální ochrany a zhoršení pracovních podmínek zaměstnanců na úkor kapitálu. Sílí tlaky na větší flexibilitu pracovní síly, zavádění nových flexibilních forem práce. Odbory se snaží negativním dopadům těchto změn předejít, nebo je alespoň co nejvíce zmírnit. Cílem odborových organizací je především uzavírat kolektivní smlouvy, které upravují zejména pracovní a mzdové podmínky všech zaměstnanců (tedy i odborově neorganizovaných) se zaměstnavatelem.

Kolektivní smlouvy jsou nejen významným nástrojem pro úpravu pracovních a mzdových podmínek, ale zaručují zaměstnavateli po dobu platnosti kolektivní smlouvy sociální smír, tzn. že pokud je kolektivní smlouva uzavřena, nemohou zaměstnanci stávkovat a ochromovat tak činnost zaměstnavatele.

Sociální dialog na všech úrovních slouží k tomu, aby spolu partneři jednali a nalézali řešení i cestou kompromisu, neboť zaměstnanec i zaměstnavatel jsou na sobě závislí a jeden bez druhého nemůže existovat. Forma direktivního řízení někdy až totalitního, bez jakékoli vazby na kolektiv zaměstnanců, dříve nebo později dostává zaměstnavatele do problémů (ČMKOS, Proč se stát členem odborů).

Vymezení postavení odborových organizací v dnešní společnosti je velmi aktuálním, ale zároveň i konfliktním tématem. Názory se liší napříč politickým spektrem i mezi obyčejnými lidmi. Pro ilustraci uvádím popis aktuální situace Týdeníkem Sondy (ČMKOS, Sonda dnes):



***Odbory budou každý týden demonstrovat před vládou (14.4.2008 18:14:49)***

*O výstražné stávce rozhodne Sněm ČMKOS*

*Odboráři se chystají uspořádat na protest proti vládním reformám "měsíc občanské neposlušnosti". Od 14. května chtějí každý týden protestovat před úřadem vlády. Odboroví předáci nevyloučili ani výstražnou stávku, rozhodne o ní Sněm ČMKOS 20. května. Vlastní protestní akce plánují pak i jednotlivé odborové svazy. Rozhodla o tom Rada ČMKOS dne 14.4.2008.*

*"Při každém zasedání vlády od 14. května 2008 se bude konat shromáždění odborářů a občanů před úřadem vlády. Bude vždy tematicky zaměřeno. Ta témata budou především důchody, zdravotnictví, školství, platy, inflace," přiblížil "měsíc nepokojů" Milan Štěch, předseda ČMKOS. Podle něj nejsou protesty namířeny proti "společenskému a politickému systému", ale proti "arogantnímu chování vlády a jeho dopadům".*

*ČMKOS je od 3. března 2008 ve stávkové pohotovosti. Předáci kritizují vysokou inflaci, kterou podle nich vládní reforma vyvolala. V lednu a únoru ceny meziročně vzrostly o 7,5 procenta, v březnu o 7,1 procenta. Odbory poukazují na to, že mzdy ve veřejném sektoru se letos zvedly jen o 1,5 procenta. ČMKOS nesouhlasí s návrhem reformy penzí, podle něhož by lidé měli chodit do důchodu v 65 letech a mohli by si případně část odvodů převést do soukromého spoření. Odbory jsou i proti plánům ministra Tomáše Julínka (ODS) na převod univerzitních nemocnic a zdravotních pojišťoven na akciové společnosti. Záměr označují za "velkou zdravotnickou loupež".*

*V Praze dne 14.4.2008*

## 1.1 Cíle práce

Tato diplomová práce má poskytnout čtenáři přehled o problematice odborových organizací, seznámit jej s různými pohledy, teoriemi a souvislostmi. Diplomová práce má stanoveny tyto základní cíle:

1. zmapování vývoje odborových organizací, jejich úloha v transformačním období
2. postavení odborových organizací v rámci trhu, státu a občanského sektoru
3. srovnání odborových organizací s vybranými členskými zeměmi EU.

Odborové organizace si zaslouží pozornost i z hlediska studia občanského sektoru, jsou totiž zakládány podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů a jsou definovány jako sdružení zaměstnanců, založené s cílem prosazovat jejich pracovní, hospodářské, sociální a jiné zájmy. Základní hypotéza této diplomové práce zní: „Odbory jsou součástí občanského sektoru.“ Tato hypotéza prostupuje celou diplomovou práci a určuje její orientaci v rámci zkoumání občanského sektoru na závěr se pokusím tuto hypotézu potvrdit nebo vyvrátit.

## 1.2 Struktura práce

Diplomová práce „Odbory v občanském sektoru“ je rozčleněna do šesti kapitol. První kapitola je úvodní. V druhé kapitole se zaměřím na vysvětlení základních pojmů, mezi které patří: sociální partnerství, sociální dialog a jeho struktura, tripartita, odbory a jejich hierarchie, kolektivní smlouvy.

Třetí kapitola je zmapováním vývoje odborových organizací od dob habsburské monarchie po současnost, s důrazem na úlohu odborových organizací v transformačním období. Další podkapitoly se zabývají generálními dohodami a charakteristikou členské základny odborů.

Čtvrtá kapitola popisuje intermediární systém neboli systém reprezentace zájmů, jeho strukturu, etapy, různé modely a teorii korporativismu.

Pátá kapitola je obsáhlejší, zabývá se postavením odborových organizací v rámci trhu, státu a občanského sektoru. Je rozčleněna do několika podkapitol, první rozebírá Howardovo schéma Arén demokratizace a Broklův zjednodušený model Základních sfér společenského života podle Janoského. Druhá podkapitola nabízí pohled na legislativní podmínky sdružování v odborových organizacích. Třetí podkapitola se zabývá vztahem

odborů a politických stran. Poslední, čtvrtá podkapitola pojednává o postavení odborů v neziskovém sektoru.

Šestá kapitola se zaměřuje na srovnání odborových organizací s vybranými členskými zeměmi Evropské unie konkrétně s Rakouskem a Slovenskem.

### **1.3 Metody práce**

Práce je přehledová, hlavními metodami je studium literatury, analýza dokumentů a studium sekundárních pramenů.

Vycházela jsem z literatury autorů ze Sociologického ústavu Akademie věd ČR: Mansfeldová, Brokl, Rakušanová, Kroupa; za oblast občanského sektoru: Dohnalová, Müller, Škarabelová, Vajdová; ze zahraničních autorů: Čambáliková, Howard, Salomon, Wiesenthal, Zimmer, Priller a další. Využívala jsem i internetových zdrojů: Vláda ČR, ČMKOS, ČMOSA, Občanská společnost, Finanční noviny a další.

## **2 Základní pojmy a definice**

### **2.1 Sociální partnerství**

Sociální partnerství představuje institucionalizovanou, mimopolitickou formu prostředkování a harmonizace zájmů mezi kapitálem a prací, tedy mezi zájmovými svazy zaměstnavatelů a zaměstnanců za účasti státu jako reprezentanta celospolečenského zájmu. Je výrazem formování občanské společnosti ve sféře práce. Základní myšlenka systému spočívá v tom, že zásadní cíle hospodářské a sociální politiky jsou všemi zúčastněnými aktéry uznávané a že na základě spolupráce a koordinované činnosti jsou tyto cíle lépe dosažitelné než otevřenými konflikty. Sociální partnerství je modelem, který má za cíl společné řešení problémů a vyrovnávání zájmů a sice svou orientací na společné cíle a svou ochotou ke konsensu a kompromisu (Mansfeldová, Čambálíková, Brokl 1998). Základními aktéry sociálního partnerství jsou: 1. stát (vláda), 2. zaměstnavatelé (svazy), 3. zaměstnanci (odbory), jejichž institucionalizovanou podobou je tripartita, reprezentována RHSD.

### **2.2 Sociální dialog**

Participativní demokracie umožňuje lidem a organizované občanské společnosti, aby se formálně (více či méně) účastnili a ovlivnili vládní aktivity. V porovnání s volbami, které se konají jednou za čas (= zastupitelská demokracie), tak má občanská společnost permanentní kontrolu nad svými zvolenými zástupci. Formy účasti se využívají v různých stupních procesů tvořících politiku. Prvním krokem je účast při sestavení politického programu pomocí veřejných konzultací nebo veřejných slyšení, i když závazná rozhodnutí jsou učiněna volenými orgány; další krok je účast na implementaci a hodnocení dopadů politik. Taková diskuse může přispět ke vzniku nových myšlenek, může poskytnout odborné znalosti a sladit názory a obavy různých aktérů.

Na evropské úrovni je participativní demokracie kombinací tzv. sociálního a občanského dialogu. Tyto dva druhy dialogu zapojují občanskou společnost a poskytují jí příležitost ovlivnit rozhodování.

Sociální dialog spojuje evropské sociální partnery (odbory, zaměstnavatele a stát)

a zabývá se vším, co se týká světa práce. Má tři hlavní aktéry: instituce (Komisi a Radu), které stimulují sociální dialog; konfederaci zaměstnavatelů (UNICE – Union of Industrial and Employer’s Confederation of Europe) a konfederaci odborů (ETUC – European Trade Union Confederation<sup>1</sup>). Na základě Maastrichtské smlouvy jsou tito partneři uznáni jako oficiální partneři v rozhodovacích procesech EU a Komise má za úkol je konzultovat. Mezi další nástroje zde patří: dobrovolné dohody, akční rámce, doporučení, závazné deklarace a kodexy chování. Při konzultacích musí Komise sociální partnery konzultovat jednak před představením návrhů v oblasti sociální politiky, a dále pak o skutečném obsahu možného návrhu, pokud Komise usoudí, že akce je žádoucí.

Sociální dialog lze těžko oddělit od sociálního dialogu v členských státech EU. Na jedné straně zůstává sociální politika národní záležitostí. Sociální partneři v mnoha členských zemích jsou přímo konzultováni státem, jsou schopni vyjednat právně závazné kolektivní smlouvy. EU však do sociální politiky vstupuje na základě tzv. otevřené metody koordinace - na evropské úrovni jsou stanoveny cíle pro jednotlivé členské země (jde především o cíle v oblasti zaměstnanosti a sociální ochrany), a dále prostřednictvím evropských sociálních norem, které mají být implementovány na národní úrovni (Občanská společnost, 2008).

Občanský dialog spojuje organizace občanské společnosti – evropské, regionální, národní i místní, které mají zkušenosti s každodenním životem. Do občanského dialogu patří různé oblasti, kterými se zabývají nevládní organizace, specifická sdružení (náboženská i nekonfesní). Kromě jiných oblastí jsou to především ochrana spotřebitelů, rozvojová spolupráce, sociální opatření, ochrana životního prostředí, ochrana žen a znevýhodněných skupin (Občanská společnost, 2008).

Obecně je sociální dialog na úrovni ČR vnímán jako komunikace mezi sociálními partnery, zpravidla však bývá vyhrazen pro vyjednávání v nadpodnikové rovině a zvláště v oblasti tripartitních jednání. Souběžně je ale pro jednání mezi sociálními partnery mimo oblast kolektivních smluv používán pojem „kolektivní vyjednávání v širším slova smyslu“ – na rozdíl od „kolektivního vyjednávání v užším slova smyslu“, směřujícího k uzavření kolektivních smluv (Mansfeldová, Kroupa 2005: 105).

---

<sup>1</sup> ČMKOS je členem ETUC od ledna 1997 (Mansfeldová, Klíma 1998: 264).

## **2.3 Struktura sociálního dialogu**

### **A. Národní úroveň**

Národní úroveň sociálního dialogu v ČR představuje tripartitní jednání mezi vrcholovými organizacemi zaměstnavatelů, odborů a vládou. Za zaměstnavatele může být členem tripartity – Rady hospodářské a sociální dohody ČR – zaměstnavatelský svaz, který má celostátní působnost, je zřízen a evidován podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů nevyvíjí politickou činnost a musí vykazat nejméně 400 000 zaměstnanců. Za odbory se může účastnit odborová organizace, která má celostátní působnost, je evidována podle zákona č.83/1990 Sb., nevyvíjí politickou činnost, má konfедераční strukturu tj. sdružují nejméně tři odborné svazy reprezentující různá odvětví a musí vykazat nejméně 150 000 odborově organizovaných členů (Vláda ČR).

### **B. Odvětvová úroveň**

Jde o jednání mezi organizacemi zaměstnavatelů sektorů a odvětvovými odborovými strukturami (odborovými svazy). Výsledkem tohoto dialogu jsou také KS vyššího stupně.

### **C. Podniková úroveň**

Jde o jednání mezi konkrétním zaměstnavatelem a konkrétní odborovou organizací, která působí u tohoto zaměstnavatele, případně místní odborová organizace. Výsledkem dialogu jsou podnikové kolektivní smlouvy.

### **D. Regionální úroveň**

V ČR zatím jen velmi málo rozšířen – zatím byl využit např.: při restrukturalizaci Mostecka, Ostravska apod. Ale již v současné době vznikly a vznikají tripartity na krajské = regionální úrovni: jihomoravský kraj, moravskoslezský kraj, olomoucký kraj a další (Asociace hotelů a restaurací ČR, 2007).

## 2.4 Odbory

Definice odborů procházejí celou touto diplomovou prací, v každé kapitole jsou definovány pod jiným úhlem, přesto považuji za vhodné uvést na úvod alespoň rámcovou definici.

Odbory jsou organizace zaměstnanců k hájení a prosazování mzdových, pracovních a sociálních zájmů zaměstnanců vůči zaměstnavatelům. Svým vlivem na parlamenty a vlády se snaží prosazovat též společensko-politické požadavky. Hlavní formou prosazování zájmů odborů je písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a odbory (tzv. kolektivní smlouva), dále účast na rozhodování při řízení podniku a v nejkrajnějším případě stávka. Účastní se též tripartitního jednání se zaměstnavateli a s představiteli vlády (Dohnalová 2006: 276).

## 2.5 Odborová hierarchie v ČR

### A. Odborové centrály

Odborová centrála je sdružení odborových svazů, případně autonomních odborových organizací, někdy se pod tímto označením rozumějí i ústředí vyšších odborových uskupení (svazů, asociací). Členskou základnu některých odborových centrál, zejména s menším počtem členů, mohou vedle těchto svazů tvořit i fyzické osoby. Zástupci nejvyšších odborových centrál v ČR – Českomoravská konfederace odborových svazů (dále ČMKOS) a Asociace samostatných odborů (ASO) – se účastní tripartitních jednání RHSD ČR jako reprezentanti zaměstnanců.

### B. Odborové svazy

Odborové svazy představují vyšší odborová uskupení sdružující jednotlivé odborové organizace (a často také jednotlivce) obvykle na základě obdobné ekonomické činnosti zaměstnavatele, u nichž působí. Odborový svaz pak nabízí svým členům určité odborné zázemí a servis např. v podobě bezplatné poradenské činnosti nejčastěji v otázkách pracovněprávních, mzdových, sociálních a v problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Většina svazů komunikuje s vedoucími funkcionáři členských základních organizací v souvislosti s uplatněním různých strategií kolektivního vyjednávání. Obvykle se tak děje prostřednictvím regionálních pracovišť odborového svazu. Odborové svazy, pokud jim to umožňuje situace na straně zaměstnavatelských reprezentací,

kolektivně vyjednávají s partnerskými organizacemi zaměstnavatelů s cílem uzavřít kolektivní smlouvu vyššího stupně.

### **C. Základní odborová organizace**

Základní odborová organizace (ZO) je hlavním stavebním kamenem celé odborové hierarchie v ČR. Odborové organizace vznikají jako právnické osoby na základě svobodného odborového sdružování. Bývají zakládány většinou při podniku nebo jeho organizační složce a to z pravidla v rámci jednoho podniku/organizace, tj. působí většinou u jednoho zaměstnavatele. Pro její založení je obvykle třeba alespoň tři členů (může se změnit na základě stanov). ZO často disponují právní subjektivitou a z tohoto titulu mohou vstupovat do smluvních vztahů, nabývat majetek a disponovat s ním. Prvořadým předmětem ZO bývá vedení kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem, v obecné rovině zastupování zájmů zaměstnanců vůči zaměstnavateli, jakož i ochrana zákonných práv člena a nároků vyplývajících z kolektivní smlouvy aj. ZO se sdružují ve vyšších odborových uskupeních (odborových svazech, asociacích, sdruženích apod.). Působí-li autonomně, mluvíme pouze o odborových organizacích.

### **D. Místní odborová organizace**

Místní odborová organizace (MO) působí u zaměstnavatele a své členy sdružuje na základě regionálního principu (členskou základnu tvoří např. zaměstnanci, kteří nemají téhož zaměstnavatele, nezaměstnaní, důchodci, osoby samostatně výdělečně činné apod.). MO obvykle kolektivní smlouvu neuzavírají, snaha podnikovou kolektivní smlouvu uzavřít však může nastat v případě, kdy více zaměstnanců téhož podniku je též členy MO. Perspektiva uplatnění MO je všeobecně spatřována v malé fluktuaci členů v souvislosti se změnou či ztrátou zaměstnání (oproti ZO, kde případy ukončení odborového členství v důsledku změny či ztráty zaměstnání bývají spíše pravidlem než výjimkou). Výhodou je též nezávislost odborových funkcionářů na zájmech zaměstnavatele a odstup od jeho vlivu. Počet MO je dle vyjádření představitelů odborových svazů ve srovnání s počtem ZO malý (Mansfeldová, Kroupa 2005: 129).



## 2.6 Tripartita

Tripartita je v České republice reprezentována RHSD ČR, je společným dobrovolným dohodovacím a iniciativním orgánem odborů, zaměstnavatelů a vlády České republiky. Cílem tripartity je vzájemně respektovanou formou dialogu dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje a udržet sociální smír, jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů. Tripartitní jednání vládě mimo jiné umožňují trvalý přehled o postojích odborových a zaměstnavatelských svazů. Sociální partneři by naopak měly mít jistotu, že budou mít možnost své postoje prezentovat a zároveň získávat informace od svých partnerů v tripartitě (ČMKOS, Tripartita).

## 2.7 Kolektivní smlouvy

Právo na kolektivní vyjednávání tvoří součást komplexu sociálně ekonomických práv. Není sporu o tom, že tato skupina práv a svobod občanů tvoří integrální součást komplexu lidských a občanských práv (Tomeš, Tkáč 1993: 144). Kombinace individuálních a kolektivních vztahů je výrazem demokratizace pracovního práva. Právní úprava kolektivního vyjednávání (zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů) je postavena jako základní zásada pracovního práva, která tvoří důležitou zásadu i ve vztahu k účasti zaměstnanců na řízení organizací. Tyto práva zajišťují základní principy participace zaměstnanců. Podle zákoníku práce mají pracovníci prostřednictvím odborové organizace právo na informace o činnosti organizace a o zásadních otázkách souvisejících s ekonomikou a rozvojem organizace (zákon č. 262/2006, zákoník práce, §287). Zákoník práce dále upravuje právo odborových organizací účastnit se pracovněprávních vztahů, včetně kolektivního vyjednávání za podmínek stanovených zákonem (zákon č. 262/2006, zákoník práce, §22 – 29).

Kolektivní smlouvy (KS) jsou písemné dohody uzavírané mezi příslušnými orgány odborových organizací a zaměstnavateli, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření KS (zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, § 1).

KS upravují pracovně-právní a mzdové otázky. Nároky, které z nich vyplývají, rozšiřují práva a výhody zaměstnanců nad úroveň zaručenou pracovně-právními předpisy. Nároky nelze je upravovat v menším rozsahu, než je dán rámeč pracovně-právních

předpisů a dále jimi nelze rozšiřovat povinnosti zaměstnanců. Do předmětu kolektivního vyjednávání patří vedle mzdových požadavků pracovní podmínky, bezpečnost a hygiena práce, pracovní režim, zajištění zaměstnanosti, postup a pomoc zaměstnavatele pracovníkům při organizačních změnách; dále doplňkové sociální fondy a služby, zvláště pro případ pomoci zaměstnancům v mimořádných životních situacích jako je např. dlouhodobá nemoc, úraz, postižení živelní pohromou, ale též při rekvalifikaci, předčasném odchodu do důchodu; požitky a slevy při rekreaci, vzdělávání, péči o zdraví; příspěvky na penzijní připojištění apod. (Finanční noviny, online).

Zákonem není nestanoveno, na jakou dobu mají být smlouvy uzavírány. Je to věcí dohody obou stran. KS se uzavírá na dobu, která je v ní výslovně určena. Nedojde-li k určení této doby, má se za to, že byla sjednána na jeden rok (zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, § 6, ods. 1).

Rozlišují se KS dvojího typu :

- a) podnikové, uzavřené mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem
- b) vyššího stupně, uzavřené pro větší počet zaměstnavatelů mezi příslušným vyšším odborovým orgánem a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů (zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, § 2, ods. 3).

Na úrovni podniku zatím mohly odbory nejlépe prosadit zájmy svých členů. Výsledek kolektivního vyjednávání, kolektivní smlouva, je právně závazným dokumentem, plnění je vymahatelné právními prostředky a platí pro všechny zaměstnance organizace, nejen pro členy odborů. Tento princip není mezi odboráři a funkcionáři odborů bezvýhradně akceptován a je poukazováno na to, že je jednou z příčin slabé motivace k členství v odborech (Mansfeldová, Čambálíková, Brokl 1998).

KS vyššího stupně se vyjednávají na rezortní úrovni, mezi zaměstnavatelskými a odborovými svazy. Jednání probíhá jen mezi sociálními partnery, vláda se ho na této úrovni už neúčastní (Mansfeldová, Čambálíková, Brokl 1998). Tato smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance v daném podniku nebo odvětví, tedy i na ty, kteří nejsou členy odborové organizace. Nárok na výhody vyplývající z KS vzniká přímo jednotlivým pracovníkům jako by byly ujednány přímo v jejich individuálních pracovních smlouvách (Finanční noviny, online). Institut rozšiřování KS vyššího stupně měl a má pro odbory mimořádný význam, je praktickou realizací principu tvorby korporativního konsensu.

Někteří zaměstnavatelé odmítají členství v zaměstnavatelských svazech i z důvodů, aby nebyli vázáni kolektivními smlouvami ve mzdové oblasti. Představitelé odborů si často stěžují na komplikace a průtahy ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí, v jehož

kompetenci je registrace KS vyššího stupně a možnost jejich rozšíření i na další subjekty. Podle ministerstva odbory vlastně bojují za kolektivní smlouvy vyššího stupně v zájmu zaměstnavatelů, protože ty chrání zaměstnavatele před nekalou konkurencí. Vyšší KS však nemají charakter závazných smluv. V našich podmínkách jsou to spíše dohody i minimech, která budou v odvětví na určité období platit. Jsou závazné pro subjekty, které dohodu podepsali.

KS vyššího stupně nejsou uzavírány v rozpočtové sféře, protože tam nefungují organizace zaměstnavatelů podle zákona č. 83/1990 Sb. Dosud se nepodařilo vytvořit mechanismus kolektivního vyjednávání, zejména o mzdových požadavcích v této sféře. Dlouhodobě nastřádané problémy někdy vyústí v otevřené projevy nesouhlasu, příkladem může být hodinová varovná stávka zaměstnanců veřejného sektoru konaná 8.června 1998 (Mansfeldová, Čambáliková, Brokl 1998). Podle ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, může Ministerstvo práce a sociálních věcí stanovit právním předpisem, že KS vyššího stupně je závazná i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, jež tuto smlouvu uzavřela. Rozšířit závaznost KS vyššího stupně lze jen na zaměstnavatele s obdobnou činností a obdobnými ekonomickými a sociálními podmínkami, pro které není závazná jiná KS vyššího stupně. Uvedené obecné zásady představují prakticky v úplnosti vše, co o rozšiřování závaznosti KS vyššího stupně stanoví zákon. Právní předpis určující bližší podmínky rozšiřování KS vyššího stupně včetně procesních náležitostí neexistuje. Jakoukoliv konkretizaci cílů, postupu, předmětu nebo okruhu adresátů rozšiřování vnesla do této problematiky až realizační praxe provázená od začátku aplikace zákona v r. 1991 a prakticky až dodnes je provázena ostrými diskusemi. Z rozhovorů se zástupci sociálních partnerů zastoupených v komisi pro rozšiřování KS vyššího stupně vyplynulo, že v praxi rozšiřování KS vyššího stupně „umožňuje zvyšovat a docilovat relativně obdobný standard pracovněprávních a mzdových podmínek pro skupiny podniků s obdobnou činností pro určitá hospodářská odvětví či obory“ (Kalenská cit. podle VÚPSV 2001:45).

### **3 Odbory, jejich historie a úloha v transformačním období**

#### **3.1 Historie odborového hnutí na území habsburské monarchie (do r.1918)**

Jako všude v Evropě mohly odborové organizace i v českých zemích navazovat na tradice podpůrných či vzdělávacích spolků a různá vystoupení, usilující o zvýšení mezd. Velký vliv na formování dělnických spolků mělo v 30. letech 19. stol. šíření průmyslové revoluce do habsburské monarchie. V tuto dobu byl zaznamenán prudký nárůst textilního průmyslu, byl vydán horní zákon, který vytvořil nezbytné podmínky k rychlejší industrializaci krajiny obecně docházelo k přechodu od tradiční domácí rukodělné výroby k průmyslové produkci v továrnách, což vedlo k postupné systematické obhajobě zaměstnaneckých práv (Hrdlička 1992: 7).

Mezi nejvýznamnější instituce poskytující určité sociální zajištění představovaly především hornické bratrské pokladny. Roku 1862 vznikla nejstarší organizace českých typografů – Typografia, která se zabývala výhradně podpůrnou činností. Od roku 1865 se Typografická beseda začala hlásit k úkolům odborového rázu (ČMOSA, 2007). Naznačený vývoj dělnických organizací v Čechách i na Moravě byl umožněn a do jisté míry zlegalizován prosincovou ústavou z roku 1867, která zároveň rozdělila dosud jednolitou monarchii na Rakousko a Uhersko. Nová demokratizační ustanovení přinesla dělnictvu a všem pracujícím všeobecná práva – shromažďovací a sdružovací“ (Hrdlička 1992: 7).

Zajímavostí je, že dle existující legislativy bylo organizování stávek ilegální a organizátoři měli být potrestáni přísným vězením v délce osmi dnů až tří měsíců. Sama účast na stávce, pokud vybuchla spontánně, resp. se nepodařilo vypátrat, kdo ji připravil, trestná nebyla, avšak zase shromáždění, které se usneslo na zastavení práce, aniž k němu pak skutečně došlo, překročilo zákon.

Za těchto okolností se svoboda vytvářet koalice stala základním požadavkem všeho dělnictva. Tento požadavek byl přijatelný téměř pro všechny liberální politiky, což po delším jednání vedlo k vyhlášení koaličního zákona platného od 7. dubna 1870. Zásadní je skutečnost, že až od tohoto data se mohly odborové organizace budovat jako legální, z tohoto důvodu se také 7. duben 1870 dokonce považuje za den zrodu odborového hnutí v habsburské monarchii (ČMOSA, 2007).

V 70. a 80. letech 19. století vznikalo mnoho odborových spolků, ty však neměly dlouhého trvání. Trvalejší odborové organizace se dařilo zakládat až po zkonsolidování sociální demokracie, jejíž ustavující sjezd se sešel ve dnech 4. a 5. dubna 1874 (Hrdlička 1992: 8). Odborové a sociálně demokratické hnutí šlo pak ruku v ruce.<sup>2</sup> České odborové spolky se organizovaly v jednotné Říšské odborové komisi, úzce spojené s celorakouskou sociální demokracií. Spolupráce českých a německých odborářů na místní úrovni byla dobrá, mezi českými a rakouským ústředím však docházelo k různým kompetenčním sporům, proto se čeští odboráři rozhodli založit svoji vlastní ústřednu.<sup>3</sup>

Nová ústředna pod názvem Odborové sdružení československé, po vzniku ČSR československé (OSČ) vzniklo oficiálně 31. ledna 1897 na svém I. sjezdu. Rozhodující podnět k ustavení této největší, sociálně demokraticky orientované odborové ústředny dali již o rok dříve „kováci“ (Odborový svaz KOVO), kteří byli nespokojeni s postavením, jaké zaujímali čeští odboráři v rámci celorakouských odborů. Do nové centrály se začaly sdružovat odborové spolky převážně z Čech, zatímco odborové organizace z Moravy a Slezska zůstaly věrné Vídni. Po počátečních sporech došlo mezi celorakouskou a českou odborovou centrálou k určitému kompromisu. Zesílení OSČ na počátku 20. století vedlo opět k dalším roztržkám, které byly řešeny II. internacionálou v prospěch jednoty odborového hnutí pod záštitou celorakouské Říšské odborové komise. Nástup OSČ však nebylo možno zastavit. Prosadilo se jak proti vídeňské odborové komisi, tak proti odborovým organizacím křesťansko sociálního a národně sociálního dělnictva (ČMOSA, 2007).

---

<sup>2</sup> I ostatní, později vzniklé odborové organizace byly většinou zakládány jako součást nějakého socialistického směru - národně sociálního, křesťansko sociálního apod. Tím se vývoj odborového hnutí ve Střední Evropě lišil od vývoje v anglosaských zemích (Hrdlička 1992: 9).

<sup>3</sup> Poslední desetiletí 19. stol. přineslo značné úspěchy při rozvoji členské základny odborů v Čechách, na Moravě a ve Slezsku. K r. 1896 byl stav následující: V Čechách 91 závodních organizací, 122 místních skupin, 322 spolků – celkem 31 658 organizovaných členů. Na Moravě a ve Slezsku 39 organizací, 56 místních skupin, 72 spolků – celkem 8 674 členů (Hrdlička 1992: 10).

### 3.2 Vývoj odborového hnutí v době 1. a 2. světové války

Protestní akce odborově i neodborově organizovaného dělnictva přispěly k vítězství československého odboje proti Rakousko – uherské monarchii. Přebrot 28. října 1918 přinesl pro OSČ nové úkoly při budování státu. OSČ novou republiku jednoznačně podporovalo, stavělo se proti sociálnímu i národnostnímu extremismu, ze všech sil se ovšem také snažilo udržet sociální postavení zaměstnanců na přijatelné úrovni (ČMOSA, 2007). OSČ se např. významně podílelo na všech zákonodárných iniciativách v oblasti sociální politiky, jemu můžeme např. do značné míry vděčit právě za uzákonění osmihodinové pracovní doby.<sup>4</sup>

OSČ velice zeslabil vznik KSC a Rudých odborů na počátku 20. let. Tento nápor však v zásadě překonalo. V roce 1930 naopak přešla po konfliktu s Gottwaldovým vedením většina členstva Rudých odborů zpět do OSČ. Historicky významnější byl snad ještě jiný úspěch, dosažený na složitém poli národnostní otázky. OSČ se v roce 1926 podařilo najít společnou řeč s německými sociálně demokratickými dělníky, žijícími v ČSR a uzavřít s jejich odborovou centrálou dohodu o koordinaci postupu a společném vedení. Suverénní postavení sociálně demokratických odborů nemohlo nic ohrozit. V roce 1937 sdružovala tato spojená organizace 748 712 zaměstnanců (dělníků a úředníků), což představovalo 31,4% z celkového počtu 2 387 090 odborově organizovaných zaměstnanců (ČMOSA, 2007).

V době ohrožení československého státu se OSČ a její svazy, zejména Jednotný svaz soukromých zaměstnanců (JSSZ) plně stavělo na rozhodný odpor proti Henleinovi a Hitlerovi, na záchranu míru a demokracie. Jeho představitelé např. Rudolf Tayerle, Robert Klein za JSSZ, Antonín Hampl za KOVO apod. neopomněli zdůrazňovat, že to jsou především široké vrstvy zaměstnanecké, které budou bránit republiku, a že proto musí státu záležet na tom, aby jejich odhodlání nebylo podlamováno akcemi, které by zhoršovaly jejich hospodářské a politické postavení. OSČ bylo natolik vázáno na charakter Československé republiky, kterou pomáhalo budovat a upevňovat, že její konec předznamenal i zánik této mohutné organizace. Za svou angažovanost doplatili hlavní představitelé OSČ životem – Rudolf Tayerle zemřel 10. března 1942 v Mauthausenu,

---

<sup>4</sup> Zesílení veřejnoprávní role odborů a jejich postavení přinesl v polovině 20. let zejména tzv. gentský systém, přenášející na odborové organizace zodpovědnost za vyplácení podpor v nezaměstnanosti (ČMKOS online).

Robert Klein 25. července 1941 v Buchenwaldu, Antonín Hampl 17. května 1942 v berlínském vězení Moabit (ČMOSA, 2007).

Likvidace první republiky v září 1938 zasáhla osudově i odborové hnutí a nadlouho ukončila období odborové plurality. Jednání o vytvoření jednotné odborové organizace během Druhé (pomnichovské) republiky byla dlouho bezvýsledná. Skončila až po německé okupaci 15. března 1939 vytvořením dvou nových organizací Národní odborové ústředny zaměstnanecké (NOÚZ) a mnohem menší Ústředí veřejných zaměstnanců (ÚVZ), které postupně soustředily všechny odborové spolky, svazy i ústředny v domnění, že taková koncentrace sil je v zájmu národa. Nacističtí okupanti usilovali o to, aby se NOÚZ podílela na kontrole dělnictva a stimulovala jeho pracovní úsilí. Na druhé straně se NOÚZ zapojila do protiněmeckého odboje (ČMOSA, 2007).

### **3.3 Vznik a vývoj ROH (1946 – 1990)**

Těsně před koncem války se v NOÚZ zformovala Ústřední rada odborů (ÚRO), která 6. května 1945 obdržela od České národní rady pověření k převzetí všech odborových organizací a spolků v českých zemích. Skutečnost, že ÚRO je právním nástupcem dosavadních odborových organizací, byla právně vyjádřena výnosem Ministerstva vnitra č. IV - 3111 - 19/5 - 45 ze dne 19. května 1945. V zákonu č.144/1946 Sb. z 16. května 1946 o jednotné odborové organizaci, se pro odbory používá již obvyklý název Revoluční odborové hnutí (ROH) - ÚRO je přitom považováno za jeho právního předchůdce. Podle tohoto zákona přechází veškerý majetek předchozích odborových organizací na ROH.

Velké pravomoci, které ROH získalo, i značný neformální vliv v masách pracujících, zajistilo vedení ROH velkou moc, kterou ačkoli šlo o formálně nadstraničskou organizaci využívalo ve prospěch KSČ. Významně se podílelo i na převzetí moci komunisty v únoru 1948. Od té doby plnilo ROH všechny své úkoly jen z vůle KSČ a podle jejích pokynů. Z područí strany se vymanilo jen v letech 1968 – 1969, kdy se zapojilo do obrodného procesu a začalo hledat nejen nové metody práce, nýbrž i svou novou identitu a důvěru členské základny. Průvodním jevem tohoto procesu bylo vytváření mnoha nových svazů. Noví lidé, kteří stanuli v čele těchto svazů a dalších orgánů, se snažili nezklamat ty, kteří je do jejich funkcí vyslali. Díky nim vzdorovaly odbory nejdéle ze všech politických sil

postupující normalizaci.

Nespokojenost občanů a zároveň obyčejných členů ROH s režimem se projevila nejzřetelněji v listopadu 1989. Proti brutálnímu zákroku policie vůči demonstrantům začaly protestovat i podnikové výbory ROH. Konec režimu, který ztratil všechny opory, znamenala generální stávka. Výbory, které ji připravily, vytvořily zárodky nového, autentického odborového hnutí (ČMOSA, 2007).

Současné odborové hnutí v českých zemích se tedy formovalo na konci roku 1989, a to v odporu vůči té podobě, jakou odborům vtiskl totalitní režim. Tím zároveň navázalo na své starší tradice (ČMKOS, Historie odborů). Mimořádný všeodborový – všesvazový sjezd, konaný ve dnech 2. - 3. března 1990, rozhodl o ukončení existence ROH (ČMOSA, 2007). Nově konstituované odborové svazy vytvořily na celostátní úrovni Českou a Slovenskou konfederaci odborových svazů a v rámci českých zemí Českomoravskou komoru odborových svazů, která se po vzniku samostatné České republiky stala vrcholným představitelem českého odborového hnutí. Důležitým krokem bylo, že se podařilo převzít novým odborům nemalý odborový majetek, který položil základ pro jejich nezávislou činnost v následujících letech (ČMKOS, Historie odborů).

### **3.4 Úloha odborového hnutí v transformačním období**

#### **3.4.1 Vývoj transformace v zemích střední a východní Evropy**

Za hlavní důvod řešení sociálních důsledků transformace v zemích střední a východní Evropy uvádí někteří autoři (Hausher, Wisenthal) především předcházení konfliktům či regulaci konfliktů a udržování sociálního ekvilibria. Dalším důvodem, o němž se někteří autoři zmiňují (např. Lamentowicz 1989), je přechodná fáze, ve které se země střední a východní Evropy nacházely - stará pravidla neplatí a nová ještě nebyla vytvořena.

Claus Offe popisuje problémy tohoto období jako „Dilemma der Gleichzeitigkeit“, kdy současně probíhá přechod od plánovitého k tržnímu hospodářství, od státního k soukromému vlastnictví a vytvářející se politické instituce na konkurenčním principu (Offe, 1991 cit. podle Wiesenthal, Ettl, Bialas 1992: 3).



Pradetto upozorňuje v této souvislosti na problém autonomizace společnosti v postkomunistických zemích, kterou rozumí návrat ekonomické a politické moci zpět individuím a sociálním skupinám. Svržením socialistického „superstátu“ a rozpadem stávajících společenských struktur vyvstal úkol emancipace společnosti (Pradetto 1990: 1218 cit. podle Mansfeldová 1996: 6), ale také nutnost předejít chaosu a dezorganizaci společnosti, která by v podstatě byla překážkou vytvoření pluralitních vztahů, pluralitní demokracie. Její vznik a konsolidace je multidimenzionální proces, který předpokládá vytvoření institucí na makropolitické úrovni (parlament, nezávislé soudy, byrokracie apod.), dále utváření vazeb mezi touto institucionalizovanou politikou a občany včetně vzniku zájmových organizací a nástrojů politického prostředkování těchto zájmů, tzv. politický mezosystém. V neposlední řadě sem také patří demokratické utváření společné vůle a zralá politická kultura (Zakošek 1995 cit. podle Mansfeldová 1996: 6).

Předpokladem fungujícího sociálního partnerství v transformačním období je profesionalizace prostředkování zájmů tj. artikulované a agregované zájmy (institucionalizované) zájmy, existence aktérů sociálního dialogu, zavedené mechanismy a legislativně kodifikované právo na vyjednávání (Mansfeldová 1996: 6).

### **3.4.2 Průběh transformace v Československé republice**

Začátek 90. let je i v československé společnosti charakteristický komplexní transformací hospodářských vztahů, změn vlastnické, politické a sociální sféry. Pracovněprávní a sociální legislativa v těchto souvislostech působila při řešení aktuálních jevů, vztahů a procesů - probíhaly zde vlastnické změny, liberalizace, privatizace, strukturální změny, řešení nezaměstnanosti, pluralizace politické, hospodářské, sociální sféry atd. V těchto souvislostech plnily výraznou funkci nástroje transformace (Tomeš, Tkáč 1993: 135).

Transformační strategie potřebovala také určité politické a institucionální zázemí, které by pomáhalo řešit předpokládané konflikty, předcházet jim nebo je minimalizovat. Federální vláda a také národní vlády se rozhodly, pro vytvoření instituce prostředkující zájmy a umožňující zpětnou vazbu, které se osvědčily v různých variantách evropských demokratických nekorporativistických modelů. Zatímco v západní Evropě, která svými nekorporativistickými modely byla vzorem, sociální partnerství vznikalo buď v situaci obnovy poválečného hospodářství (př. Rakousko – viz kapitola 6.1) nebo častěji jako

reakce na manifestované makroekonomické problémy či problémy přerozdělování. V našem případě šlo o „preventivní instituci“ (Wiesenthal 1995: 11 cit. podle Mansfeldová 1996: 13), iniciovanou vládou a podporovanou odbory. Vláda se rozhodla ve spolupráci s odbory a vznikajícími podnikatelskými a zaměstnavatelskými svazy vytvořit sociální partnerství, nekorporativistickou dohodovací instituci v podobě tripartity<sup>5</sup> (Mansfeldová 1996: 13).

**„Tripartita v tehdejší Československu a České republice byla vytvořena ‚shora‘; byla tak vytvořena instituce, která byla součástí intermediálního procesu. Sociální partnerství bylo zvoleno jako způsob řešení vztahů a prevence zájmových konfliktů, nikoli jako alternativní systém vůči liberální demokracii“ (Brokl 1997: 106).**

Na počátku transformačního procesu u nás existovalo určité institucionální vakuum, které vyplňovaly rychle vznikající politické strany a další instituce suplující neexistující intermediární struktury. Tripartita vznikla v této situaci jako iniciační a poradní orgán k projednávání základních otázek hospodářského a sociálního rozvoje, jako institucionální rámec prostředkování zájmů. Sociální partnerství má vést v této době ke stabilizaci a větší odolnosti vůči možnému krizovému vývoji hospodářství (Mansfeldová 1996: 14).

Tripartitní orgán byl v ČSR pojmenován Rada hospodářské a sociální dohody (RHSD) (Mansfeldová 1996: 15). Dne 3. 10. 1990 byla podepsána dohoda o jejím zřízení, do měsíce pak vznikly na základě podobných dohod i tripartitní orgány na národní úrovni jednotlivých republik. Její struktury na nižší, zejména regionální úrovni však nebyly dlouhou dobu rozvinuty zejména proto, že do roku 2000 nebyla naplněna příslušná ustanovení Ústavy ČR týkající se územně správního členění státu (Asociace, Sociální: 31).

V RHSD působili a dosud působí tři partneři: stát – představovaný vládou, zaměstnavatelé – reprezentovaní Konfederací zaměstnavatelských svazů a podnikatelských svazů (později Svazem průmyslu a dopravy ČR a Konfederací podnikatelských a zaměstnavatelských svazů) a zaměstnanci – reprezentovaní odbory; ne všemi, ale pouze nejsilnější odborovou centrálou – Českomoravskou komorou odborových svazů (ČMKOS) a Konfederací umění a kultury (KUK), která byla v roce 2000 nahrazena Asociací

---

<sup>5</sup> Nekorporativistické instituce mají v podstatě trojí formu: a) bipartita – mezi odbory a zaměstnavateli, odbory a státem nebo zaměstnavateli a státem, b) tripartita – mezi odbory, zaměstnavateli a státem, c) sociální dialog, ve kterém jsou vedle již zmíněných tří partnerů účastníky ještě další aktéři jako politici, nátlakové skupiny, akademické autority apod. (Mansfeldová cit. podle Brokl a kol. 1997: 104).

samostatných odborů (ASO), splňující kritéria reprezentativnosti, na rozdíl od KUK, který je již neplnil (Asociace, Sociální: 31).

Ve Statutu z listopadu 1992 byl okruh problémů, jejichž projednávání bylo předmětem jednání tripartity, vymezen takto:

- koncepce hospodářského a sociálního rozvoje, včetně regionálních aspektů,
- podmínky hospodářské soutěže,
- pracovněprávní vztahy a kolektivní vyjednávání,
- vývoj zaměstnanosti a trhu práce,
- vývoj příjmů a životních nákladů,
- péče o zdraví, bezpečnost při práci a životní prostředí,
- podmínky zabezpečení a rozvoje kulturní sféry, školství a výchovy,
- koncepce rozvoje tripartity a její funkční zabezpečení,
- závažné podněty regionálních tripartit,
- vazba na mezinárodní úmluvy v projednávaných oblastech,
- funkční kontakty s RHSD SR a evropskými institucemi sociálního dialogu,
- sjednávání tripartitní Generální dohody k usměrnění trhu práce, příjmů, životní úrovně a podmínek podnikání.

Vláda byla v této situaci zastoupena sedmi ministry v sestavě:

- místopředseda vlády a ministr financí (předseda Rady)
- ministr zemědělství
- ministr průmyslu a obchodu
- ministr hospodářství
- ministr zdravotnictví
- ministr školství, mládeže a tělovýchovy
- ministr práce a sociálních věcí (Asociace, s.d.: 34 – 36).

Tematický záběr jednání tripartity se měnil v souvislosti s transformací ekonomiky, postupem reformy, jejími úspěchy a neúspěchy a dopadem na občany, v neposlední řadě také vzhledem k politickému klimatu země. K velmi diskutovaným a konfliktním otázkám, které se nepodařilo z hlediska sociálních partnerů uspokojivě vyřešit, patřily v první polovině 90. let konkrétně tyto:

- A. **Důchodové pojištění** a nenaplněný požadavek oddělit od státního rozpočtu kapitoly nemocenského, úrazového a důchodového pojištění.
- B. Nepodařilo se oddělit **fond zaměstnanosti** od státního rozpočtu a vytvořit samostatný fond.
- C. **Mzdová regulace**, výše minimální mzdy (mzdová regulace byla v roce 1995 zrušena, minimální mzda se po dohodě v RHSD upravuje od r. 1999 pravidelně).
- D. Odborům se nepodařilo prosadit **kolektivní vyjednávání v Rozpočtových a příspěvkových organizacích**.
- E. **Zákon o stávce** (nepodařilo se dovést do konce diskusi o nutnosti další legislativní úpravy stávky, komplexní řešení má být až součástí přípravy nového zákoníku práce).
- F. **Zákoník práce** - novela zákoníku práce byla od počátku transformace pro sociální partnery velmi důležitým tématem, diskuse let 1990 - 1994 vyústily v novelu zákoníku práce. Avšak zhruba od r. 1995 jednání uvízla na mrtvém bodě, diskutovalo se o tom, zda pracovní právní záležitosti upravit zvláštním zákonem nebo je řešit v rámci občanského zákoníku. Potřebná vůle k jednání a konsenzus byly nalezeny až po volbách 1998.

Výsledkem již zmíněných snah vlády o omezení tripartity bylo přijetí nového Statutu (květen 1995), jímž došlo ke změnám v koncepci a složení instituce tripartity, zúžil se okruh problémů, jejichž projednávání spadalo do její kompetence. Byla to problematika:

- pracovních vztahů, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti,
- mezd, platů a souvisejících otázek,
- bezpečnosti práce,
- sociálních otázek.

Vrcholným orgánem RHSD bylo **Předsednictvo rady** (scházející se dvakrát ročně), které bylo devítičlenné (tři delegace po třech členech). Projednávalo zásadní koncepční dokumenty jako statut, jednací řád a generální dohodu a zabývalo se problémy ohrožujícími sociální smír (například stávka na železnici v únoru 1997). Vláda byla zastoupena na úrovni místopředsedy vlády a dvou ministrů. Pracovním orgánem byla patnáctičlenná **Výkonná komise rady** (která se scházela jednou měsíčně) skládající se z pěti zástupců tří delegací řádných členů. Vláda byla zastoupena jedním ministrem

a čtyřmi náměstkyněmi ministrů.

Nově přijatá koncepce stavěla do popředí informační funkci Rady oproti funkci dohodovací. Tato změna v podstatě znamenala akceptování skrytého záměru vlády zbavit se tripartity jako intervenujícího orgánu a přenést prosazování zájmů více na parlamentní půdu. Tak to interpretovali i sociální partneři, zejména odbory, a měnili podle toho svou strategii prosazování zájmů. Snažili se více využívat parlamentní půdu k reprezentaci a prosazování svých požadavků, resp. nespolehat se tolik na tripartitu. Změnilo se poněkud také očekávání vůči tripartitě. Např. odbory byly toho názoru, že tripartitu nelze přeceňovat, že dialog je nutný, ale rozhodnutí jsou činěna jinde.

Ve druhé polovině 90. let, zejména se zhoršující se ekonomickou situací, se témata mění ve smyslu řešení aktuálních celospolečenských problémů, důsledků restrukturalizace některých odvětví jako hornictví, energetiky a těžkého průmyslu a také integračního procesu. K takovým tématům patří:

- A. **Zákon o státní službě.** Návrh připravený vládou narazil na odpor odborů.
- B. **Oblast pracovněprávní legislativy.** Návrh novely zákoníku práce byl opakovaně předmětem jednání tripartity.
- C. **Ochrana zaměstnanců.** V roce 1999 se velkým problémem a závažným společenským negativním jevem stalo nevyplácení mezd zaměstnancům. Sociální partneři požadovali přijetí příslušné právní úpravy na ochranu zaměstnanců insolventních zaměstnavatelů a vyvíjeli v tomto směru tlak na vládu. Výsledkem bylo přijetí zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. S tím souvisela i novela zákona o konkurzu a vyrovnání.
- D. Nově se na program jednání tripartity dostaly otázky **začleňování do Evropské unie** (Asociace, Sociální: 39 - 40).

V obtížné ekonomické situaci v roce 1996 a 1997 projevovala vláda více ochoty jednat se sociálními partnery. Začalo se jednat o novém Statutu, který byl přijat v listopadu 1997 a vrátil se v podstatě ke koncepci z roku 1992. V novém Statutu z r. 1997 byla funkce Rady definována jako „společný dobrovolný dohodovací a iniciativní orgán odborů, zaměstnavatelů a vlády ČR pro tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje“. Jako předmět společného zájmu byly vymezeny zejména oblasti:

- hospodářská politika,
- pracovněprávní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost,
- sociální otázky,
- mzdy, platy,
- nevýrobní sféra,
- bezpečnost práce,
- integrace ČR do Evropské unie (se zaměřením na oblast sociálního dialogu).

Delegace v RHSD byly sedmičlenné, složené vždy ze 4 stálých a 3 alternujících členů podle dané problematiky, což dříve nebylo možné. V tom bylo složení delegací ve srovnání s minulými úpravami pružnější a díky již zmíněné větší tématické flexibilitě vytvářelo předpoklady pro operativní řešení problémů. Personální změny byly v kompetenci jednotlivých delegací. Členství v delegacích zaměstnavatelů a odborů se řídilo kritérii reprezentativnosti, obsaženými ve Statutu.

Nový Statut přišel s novou filozofií - oddělit praktické věci od politiky. Akcent byl kladen na činnost pracovních skupin, rozhodování na plénu bylo spíše politické. Znamená to posílení úlohy předkol; první výměna názorů se odehrává na úrovni pracovních skupin, kde má diskuse věcný a odborný charakter. Pracovní skupiny zpracují problém a připraví prodiskutovaný, vyargumentovaný informační podklad pro jednání pléna. Vzhledem k tomu, že v čele pracovních skupin jsou náměstci ministrů, má rozhodnutí ve skupinách větší váhu a je lépe provázáno na vládu. Statut v r. 1997 měl určitou volnost, umožňoval zřizovat kromě stálých týmů ještě další tematicky zaměřené pracovní skupiny, pokud se vyskytl nějaký nový problém. Např. v r. 1998 to byla pracovní skupina pro veřejnou správu a pro vzdělávání.

Důležitou úlohu, ve srovnání s předchozím obdobím, mají pracovní týmy. Jsou expertními orgány RHSD, které zabezpečují a připravují odborná stanoviska a další podklady pro orgány RHSD. Spolupracují na tvorbě návrhů právních předpisů. Mají maximálně 9 členů, jsou v nich 1 - 3 zástupci delegací řádných členů. V r. 1998 existovaly následující pracovní týmy:

- pro pracovněprávní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost
- pro mzdy, platy a související otázky
- pro bezpečnost práce
- pro sociální otázky
- pro hospodářskou politiku

- pro nevýrobní sféru
- pro integraci České republiky do Evropské unie
- pro tripartitu a organizační otázky RHSD (Asociace, Sociální: 34 - 36).

Ve Statutu z listopadu 2000 je uvedeno, že RHSD ČR projednává vybrané problémy, které jsou předmětem společného zájmu zejména v oblasti: (Asociace, Sociální: 36)

- hospodářské politiky,
- pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti,
- sociálních otázek,
- mezd, platů,
- veřejných služeb a veřejné správy,
- bezpečnosti práce,
- rozvoje lidských zdrojů,
- integrace ČR do Evropské unie.

Orgány RHSD tvoří plenární schůze, předsednictvo, pracovní týmy a skupiny. Jako od samého počátku je součástí pracovních orgánů Sekretariát RHSD (Asociace, Sociální: 34 -36).

Statut byl pozměněn a doplněn v r. 2002 a 2004. Změny a doplňky Statutu RHSD ČR schválila Plenární schůze RHSD ČR dne 16. září 2004. V oblasti obsahového zaměření a orgánů RHSD nedošlo k žádným změnám. Všechny výše zmíněné údaje ze Statutu z r. 2000 platí do současnosti (viz příloha 1) (Vláda ČR, Statut, online).

### **3.4.3 Generální dohody**

Základním dokumentem, manifestujícím dohodu o agregovaných zájmech v tripartitě, byla Generální dohoda (GD) definující relevantní ekonomické a sociální úkoly. Současně byla GD rámcovým dokumentem a koncepčním východiskem pro kolektivní vyjednávání na odvětvové a podnikové úrovni. Je možné říci, že první GD představovaly mantinely, mezi kterými se měli sociální partneři pohybovat. Nejednalo se o právně závazný dokument, jeho závaznost byla pouze politická. Jako politický dokument je produktem demokraticky dosaženého konsensu mezi zúčastněnými stranami. Její

dodržování může být vymáháno pouze politickými prostředky<sup>6</sup> (Mansfeldová, Čámbalíková, Brokl 1998). GD byla od roku 1991 do r. 1994 podepisována každoročně, jejímu podpisu předcházela vždy dlouhá, často konfliktní jednání. Uzavírání GD bylo velmi důležité v prvních letech transformace, protože odbory i zaměstnavatelské svazy měly minimum zkušeností s vyjednáváním a vláda měla dominantní roli. Proto bylo účelné GD uzavírat a požadovat její naplňování. První GD obsahovaly určité rámce (ceny, mzdy), definovaly sociální jistoty, snažily se stanovovat přesně, co kdo má udělat nebo dodržet. V průběhu hospodářské transformace a privatizace toto taxativní vymezení bylo pro zúčastněné strany důležité, s postupem transformace se ale stávalo omezujícím (Mansfeldová, Kroupa 2005: 115).

V době existence československé federace byla podepisována federální GD (1991 a 1992) a republikové GD (SR 1991, 1992; ČR 1992). Rozdíly mezi nimi byly v rozdělení kompetencí mezi federací a republiky. Federální byla spíše obecná, zastřešovala obě republikové, bez formulace konkrétních závazků. Po volbách v červnu 1992 se částečně změnilo personální obsazení RHSD a akcent se ještě více přesunul na republikové tripartitní orgány. Stalo se tam v důsledku připravovaného rozdělení federace a preference odlišných ekonomických modelů v obou republikách. (Mansfeldová cit. podle Brokl a kol., 1997: 120)

Při srovnání jednotlivých GD zjistíme, že ve svých formulacích reflektovaly různý stupeň vyzrálosti a institucionalizace zájmů a měnící se hospodářskou situaci v procesu privatizace. Měnící se situaci odpovídalo i vymizení požadavku, formulovaného v prvních letech především odbory, na právní závaznost tohoto ujednání.<sup>7</sup>

GD na rok 1993 v poměrně konkrétních formulacích kodifikovala dosažený stav

---

<sup>6</sup> Liší se od navazujícího kolektivního vyjednávání, kde uzavřené kolektivní smlouvy na různých úrovních mají právní závaznost a jejich dodržování je vymahatelné soudní cestou. Mezi GD a kolektivní smlouvou není právní souvislost, ale obsah GD se na základě politického konsenzu promítá do kolektivních smluv (Mansfeldová, Čámbalíková, Brokl 1998).

<sup>7</sup> Při počátečních úvahách o vytvoření tripartity a v době jejího vzniku byla diskutována možnost právního reglementování tripartity, jejího právního rámce, právní závaznosti generálních dohod. Od této myšlenky bylo nakonec upuštěno. To znamená, že vznik tripartitních orgánů, obsah a způsob jejich fungování nebyl a není upraven zákonem ani jiným právním předpisem, ale vycházel z principu dobré vůle a dohody sociálních partnerů a vlády (gentlemen agreement). Obdobně tomu bylo i s generální dohodou uzavíranou v tripartitě v letech 1991 - 1994. Nejednalo se o právně závazný dokument, jeho závaznost byla pouze politická. Jako politický dokument byla produktem demokraticky dosaženého konsenzu mezi zúčastněnými stranami a její dodržování nebylo vymahatelné. Odbory by byly v těchto letech uvítaly nějakou formu závaznosti, narážely však na odpor zaměstnavatelů a především vlády. Ve druhé polovině 90. let tento odpor slábl, ale legislativní zakotvení tripartity už nikdo nepožadoval. Dnes by se možná podobný návrh setkal u sociálních partnerů s větším pochopením než v minulosti, avšak jediný pokus – poslanecký návrh na vydání zákona o hospodářském a sociálním partnerství předložený v lednu 2001 J. Štraitem (KSČM) byl odmítnut nejen velkou částí celého politického spektra, ale i odbory a představiteli zaměstnavatelů. Důvodem byly věcné a právní nedostatky návrhu (VÚPSV 2001: 31).



a upravovala fungování vztahů mezi subjekty. GD na rok 1994 v obecnějších formulacích vymezovala prostor, ve kterém se mohou vztahy dále artikulovat a agregovat. Generální dohodu na rok 1995 se nepodařilo podepsat (nedohodla se především vláda s odbory na okruhu požadavků) a nebyla uzavřena ani na rok 1996. V letech 1997 a 1998 se o její přípravě vůbec neuvažovalo (Mansfeldová, Kroupa 2005: 115).

Sociální partneři se shodují v názoru, že GD má zásadní smysl. U zaměstnavatelů můžeme setkat se dvěma typy názorů:

a) názory prosazující volnější pojetí dohody, spíše jakousi rámcovou dohodu partnerů pro delší časové období (např. volební období), jako pakt, ve kterém je formulováno „co za co“;

b) s původní koncepcí GD a s původním názvem.

Obě pojetí shodně od dokumentu typu GD očekávala udržení sociálního smíru a považovala jej za žádoucí. Odbory dávaly přednost GD s konkrétními závazky (ad a) ) (Asociace, Sociální: 39).

Objevuje se i návrh, aby tato obecně formulovaná deklarace byla podepsána na celé funkční období vlády a byla doplňována každoročně protokoly. Tato představa sociálních partnerů vyjadřuje už jiné potřeby, plynoucí z relativní institucionalizace základních intermediárních procesů, která charakterizuje konec období transformace a počátek období stabilizace (Merkem 1996 cit. podle Mansfeldová, Čambáliková, Brokl 1998). Dokument typu GD nebyl od r. 1995 již nikdy podepsán.

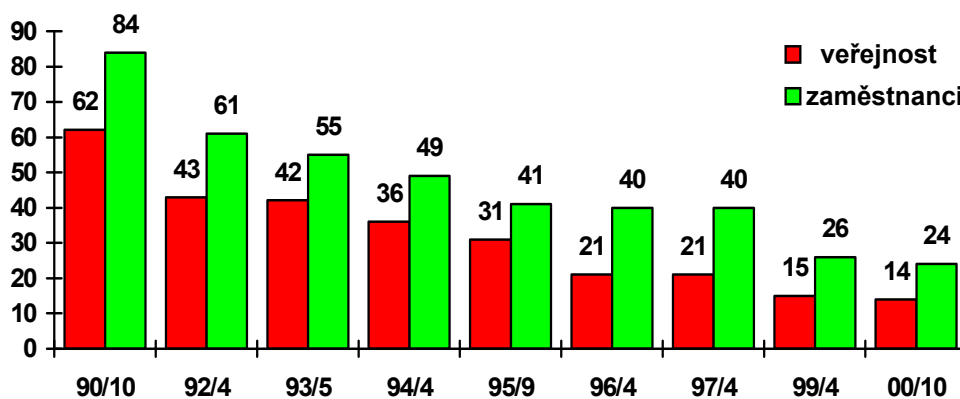
#### **3.4.4 Charakteristika odborových organizací**

Důvěra, kterou české odbory ztratily důsledkem své úzké spolupráce s komunistickou stranou za dob totalitního režimu (viz kapitola 3.3.), se jen stěží získává zpět. Vysoké počty odborově organizovaných zaměstnanců v dobách, kdy bylo členství v odborech téměř „povinné“, jsou v současném politickém systému utopií. Za dramatickým poklesem odborové členské základny v 90. letech nestojí jen politické a sociálně-ekonomické dopady transformačního procesu. Narážíme zde na fakt, že pokles členské základny odborů je aktuálním problémem většiny odborových organizací v rozvinutých zemích. Strukturální změny v ekonomice a změna společenských hodnot způsobily erozi odborové členské základny. Mezi **strukturální změny** můžeme řadit:

- a) **změnu třídních struktur** – vyšší podíl populace řadící se ke střední třídě, což je způsobeno přesunem pracovní síly do sektoru služeb;
- b) **nové způsoby výroby**;
- c) **změnu velikosti podniků** – spíše malé podniky;
- d) **změnu charakteru pracovních míst** – atypická a flexibilnější pracovní místa;
- e) **změnu hodnotové orientace** – příklon k individualismu (Mansfeldová 2005: 140).

Údaje o rozsahu členské základny jsou často špatně dostupné. Pro ilustraci uvádím vývoj podílu odborově organizovaných v letech 1990-2000 (viz graf 1).

Graf 1: Členství celé populace a zaměstnanců v odborech v letech 1990 - 2000 (v %)



Zdroj: Mišovič, J. Veřejnost o působení odborů (nad výsledky výzkumu IVVM 0010). Zpráva v elektronické podobě z archivu IVVM cit. podle VÚPSV 2001: 20

Pokles členské základny odborů byl způsoben z hlediska transformace zejména rozsáhlou privatizací v průběhu 90. let. V nově vznikajících firmách a provozních jednotkách majitel zpravidla nepřál ustavení odborových organizací na pracovišti, zaměstnanci někdy zakládají tzv. místní organizace. Údaje, které jsou k dispozici, velmi často potvrzují obavy ze vstupu do odborů na pracovišti vzhledem k možnému postihu ze strany zaměstnavatele.

Úbytek odborově organizovaných souvisí také s tím, že ve společnosti se stále reprodukuje vzorce chování a očekávání, které jsou dědictvím minulosti a podporují převážně formální resp. pasivní členství z doby minulého režimu. Část zaměstnanců si

doposud plně neuvědomila, že hlavní úloha odborů je ve vyjednávání o základních jistotách zaměstnání, o mzdě, pracovních podmínkách atd. Další snižování členské základny ovšem tím více akcentuje problém legitimacy odborů reprezentovat zaměstnance a jednat za ně.

Odborové svazy opakovaně v minulosti nedokázaly pohotově reagovat na vzniklý problém a podchytit sociálně profesní skupiny, které přesto, že jasně artikulovaly své zájmy, neměly pro ně uvnitř existujících organizačních struktur dostatečnou institucionální oporu. Výsledkem bylo často ustavení nové organizace (např. Lékařský odborový klub), snažící se hájit zájmy svých členů samostatně. Obdobnou situaci (lišící se však výsledkem) známe i ve školství (VÚPSV 2001: 21).

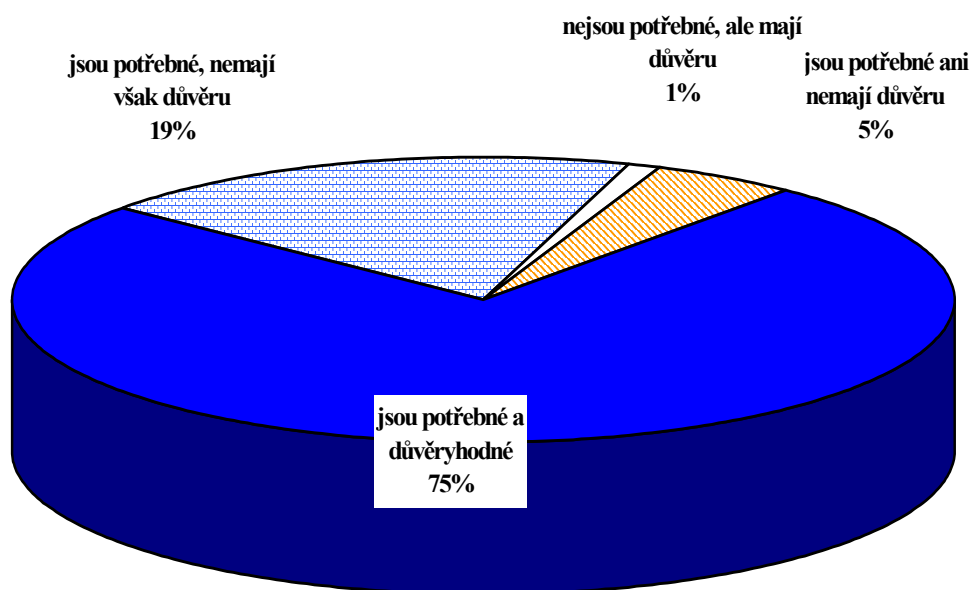
I přes zmiňovaný masivní pokles členské základny trvá opodstatněné přesvědčení veřejnosti o nezastupitelnosti odborů v demokratickém systému. V červnu 2002 považovalo odbory za užitečné a potřebné v našem státě 70 % občanů, což je prakticky stejně jako v roce 1995. Méně příznivý pohled na odbory ze strany veřejnosti však přinášejí data o jejich důvěryhodnosti. Ta již je poznamenána více praktickým chováním odborům a odráží také jejich mediální prezentaci.

Od r. 1997, kdy odborům důvěřovala polovina dotázaných občanů, se jejich kredit podle mínění veřejnosti postupně snižuje. Podle výzkumu agentury STEM v r. 2003 odborům důvěřovalo necelých 40% respondentů.

Obecně je ovšem legitimita odborů v demokratickém systému v populaci hluboce zakořeněná. Výzkum z r. 2003 potvrdil, že 83% zaměstnanců zařazuje odbory do demokratické společnosti (42% určitě ANO, 41% spíše ANO) (VÚPSV 2003).

Je přirozené, že podstatně příznivěji hodnotí roli odborů v našem životě ti, kteří jsou v nich přímo organizováni. Užitečnost a potřebnost odborů je podle nich nesporná, 76% členů odborových organizací jim důvěřuje (viz graf 2).

Graf 2: Potřebnost odborů a důvěra v ně – členové odborů



Zdroj: STEM, Populace 18+, Trendy 6/2002 cit. podle VÚPSV 2003: 198

Obecnou důvěrou v odbory jako celek můžeme porovnat s důvěrou zaměstnanců k jednotlivým článkům odborového hnutí tzn. k odborovým centrálám, odborovým svazům, základní odborové organizaci (odbory na pracovišti) blíže tabulky 1, 2, 3.

Tabulka 1: „Důvěřujete některé z odborových nadsvazových centrá, např. ČMKOS, ASO, KUK?“

	Zaměstnanci	Členové odborů	Nečlenové
Důvěřuje	<b>40 %</b>	66 %	27 %
Nedůvěřuje	<b>32 %</b>	18 %	40 %
Neví	<b>28 %</b>	16 %	33 %

Tabulka 2: „Důvěřujete odborovým svazům?“

	Zaměstnanci	Členové odborů	Nečlenové
Důvěřuje	<b>47 %</b>	76 %	33 %
Nedůvěřuje	<b>39 %</b>	12 %	37 %
Neví	<b>24 %</b>	12 %	30 %

Tabulka 3: „Důvěřujete odborům na pracovišti?“

	Zaměstnanci	Členové odborů	Nečlenové
Důvěřuje	<b>48 %</b>	87 %	30 %
Nedůvěřuje	<b>25 %</b>	10 %	31 %
Neví	<b>27 %</b>	3 %	39 %

Zdroj: Sociologický ústav, projekt MS 5 „Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů ...“, ZAMĚŠTNANCI 2003, N=1009 cit. podle VÚPSV (2003): 198 - 1999

Na základě tabulek 1, 2, 3 můžeme konstatovat:

1. Nejmenší důvěru všech zaměstnanců (i samotných odborářů) požívají odborové centrály (40%)
2. Nepatrně nižší je důvěra vůči odborovým svazům (47%)
3. Největší důvěře se těší odborové organizace přímo na pracovišti (důvěřuje jim téměř polovina zaměstnanců, 48%).

Odborové centrály i svazy jsou odboráři i neodboráři z řad zaměstnanců kritizovány za roztříštěnost, nejednotnost, nízkou míru podpory a solidarity mezi jednotlivými svazy navzájem. Dalším významným důvodem kritiky odborové centrály je značná propojenost odborových předáků s politikou, zejména s ČSSD.<sup>8</sup>

Pevné jádro odborů má nejčetnější zastoupení v podnicích nad 250 zaměstnanců a mezi vysokoškolsky vzdělaným zaměstnanci. (VÚPSV 2003: 199)

<sup>8</sup> Aktuálně předseda ČMKOS Milan Štěch zastává v Parlamentu ČR funkci senátora za ČSSD.

## 4 Systém reprezentace zájmů

### 4.1 Intermediární systém

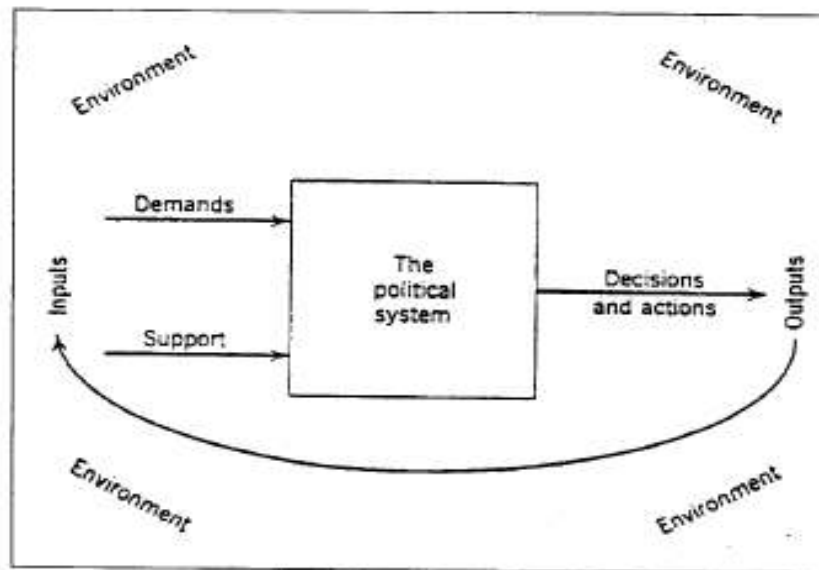
Systém reprezentace (zprostředkování) zájmů považuji za výchozí teoretický koncept při zkoumání odborových organizací. Předpokladem tohoto systému je přesvědčení, že účelem lidské společnosti (společenského systému) je co nejúplnější uspokojování individuálních a skupinových potřeb a zájmů. O potřebách se v odborné literatuře obvykle mluví z hlediska jednotlivce, o zájmech z hlediska skupinového a společenského. Zájem je nejsilnějším praktickým pojítkem jednotlivců, skupin a celé společnosti. Tyto zájmy jsou realizovány sdružováním a organizováním, soupeřením, vyjednáváním i bojem. Snaha po dosažení optimálních výsledků a minima sebepoškozování vede k ustavování pravidel prosazování a realizace zájmů, tj. politických procesů, politických systémů a států, které současně nastolují své vlastní, autonomní potřeby a zájmy (Brokl 1997: 11-13).

Politický systém zpracovává tyto zájmy pomocí tzv. prostředkujících – intermediárních procesů, struktur, institucí a aktérů. Pro bližší pochopení role intermediárních procesů vyjdu z „Simplified Model of Political System“ (Zjednodušeného modelu politického systému)<sup>9</sup>, který vytvořil David Easton.

---

<sup>9</sup> Taktéž se označuje jako „input – output“ model

Schéma 1: Zjednodušený model politického systému

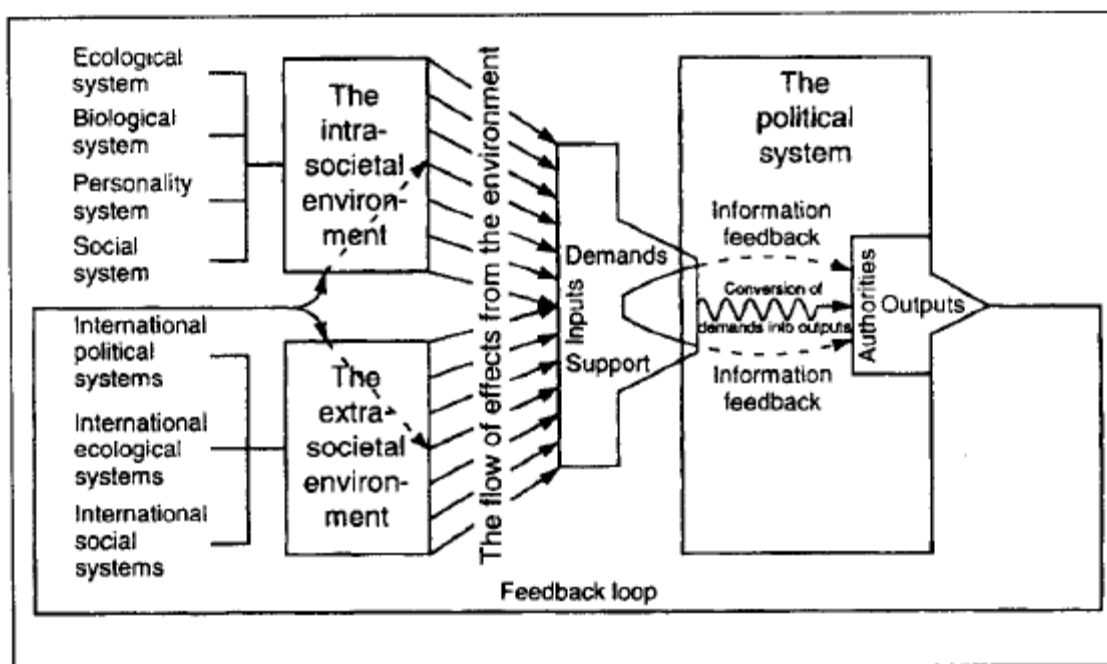


Zdroj: Easton 1965: 112 cit. podle Fiala, Schubert 2000: 56

Pro systémově teoretický model D. Eastona je rozhodující posloupnost input – conversion – output. Ve vztahu k tomuto politickému systému to znamená, že se k tomuto systému vztahují požadavky (demands) vycházející z okolí (environment). Politickému systému se však také z okolí dostává podpory (support). Demands a support tvoří inputs (vstup), který je v rámci politického systému zpracován na politická rozhodnutí a politické jednání (decisions and actions), tedy output (výstup). V Eastonově modelu je tedy hlavním úkolem politického systému zpracování inputs na outputs. Politický výsledek, output (např. politické programy nebo opatření), je tak podroben kontrole celého systému, který prostřednictvím reakce a zpětné vazby vytváří nový input pro politický systém. Kybernetický řetězec se prostřednictvím reakce a zpětné vazby (feedback) uzavírá (Fiala, Schubert 2000: 55-56).

Easton nabídl také podrobnější „Dynamic Response Model of Political System“ (Model dynamické reakce politického systému), který více rozpracovává inputs.

Schéma 2: Model dynamické reakce politického systému



Zdroj: Easton 1979: 30 cit. podle Fiala, Schubert 2000: 57

Politický systém podle tohoto rozpracovanějšího Eastonova modelu působí v prostředí dvojího druhu. První je okolí jeho vlastního sociálního systému (The Intrasocietal Environment), který má řadu subsystémů (Ecological, Biological, Personality, Social System).<sup>10</sup> Druhý typ prostředí tvoří vnější okolí (The Extrasocietal Environment), tj. jiné státní společnosti, jejich politické systémy a různé nadstátní a další instituce (International Political System, International Ecological System, International Social System).<sup>11</sup> Ve schématu je jejich množství redukováno do tří typů: okolí jako politické systémy, jako ekologické systémy a jako sociální systémy (Brokl 1997: 15).

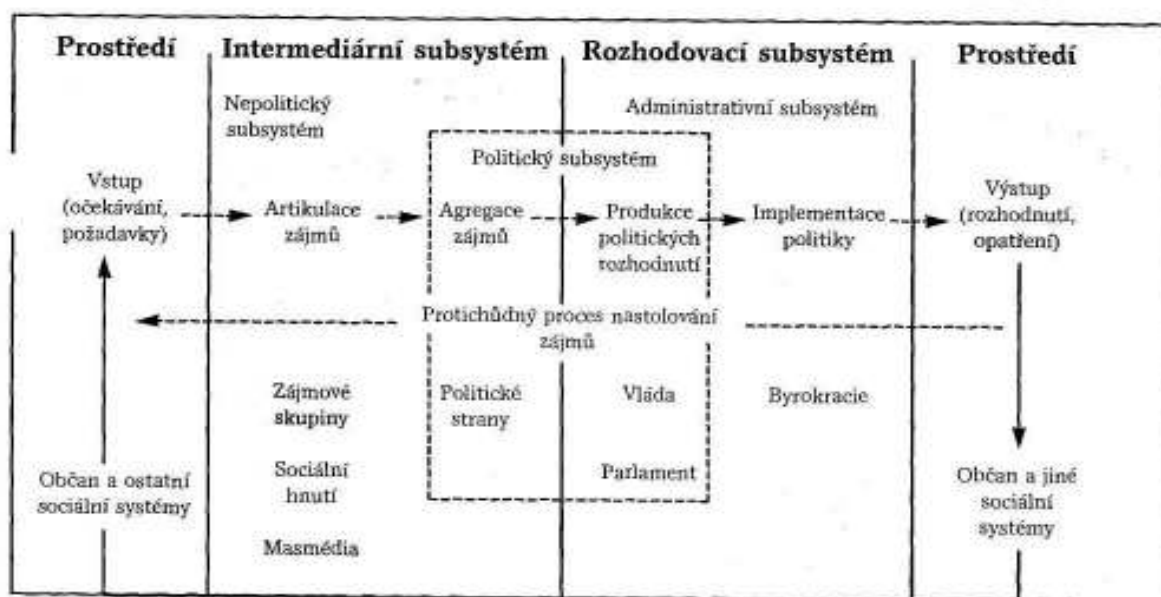
Eastonovy modely politického systému nám přiblížily fungování obecného politického systému. Nyní se zaměříme na intermediární systém z hlediska jeho sfér, procesů, institucí a aktérů (viz následující schéma 3).

<sup>10</sup> Ekologický, biologický, personální, sociální systém.

<sup>11</sup> Mezinárodní politický systém, mezinárodní ekologický systém, mezinárodní sociální systém.



Schéma 3: Intermediární systém



Zdroj: Brokl 1997: 20

Schéma intermediárního systému je v podstatě dekompozicí předešlého schématu.

Představuje:

- a) **Sféry**, v nichž probíhají procesy zprostředkování a realizace zájmů: intermediární systém a rozhodovací systém a jejich průniky s nepolitickým, politickým a administrativním subsystémem;
- b) **Procesy** tzn. intermediární proces v jeho třech fázích (artikulace, manifestace, agregace zájmů), rozhodovací proces, proces realizace (implementace), protichůdný proces nastolování zájmů a zpětnou vazbu;
- c) **Aktéry** uvedených procesů zprostředkování zájmů (politické strany, odbory, zájemové skupiny, masmédia).

Procesy zprostředkování zájmů probíhají v nepolitické i politické sféře, které jsou sférami veřejnými, i když různě „kolonizovanými“ spolky a politickými stranami. Průnik politické intermediární sféry s politickou rozhodovací sférou tvoří politický systém každé společnosti. Administrativní sféra realizující politická rozhodnutí je obvykle sférou nepolitickou, ale nikoli veřejnou. Páteří intermediárního systému i rozhodovacího systému je systém politických stran.

Individuální potřeby jsou formulovány (artikulovány) jako skupinové zájmy nepolitické a politické. Nepolitické zájmy se manifestují a institucionalizují (organizují)

zejména prostřednictvím spolků, zájmových skupin, různých hnutí a korporací (především odborů), nepůsobí a nejsou většinou uspokojovány na celostátní úrovni velké politiky. Jde o zájmy dílčí, agregované a uspokojované spíše na lokální politické úrovni místní politikou, nebo zájmy (koníčky) uspokojované „skupinami volného času“.

Zájmy, jejichž realizace přesahuje možnosti zájmových skupin, pojíjí se obvykle s lokální úrovní, postupují do politické sféry, kde jsou agregovány politickými stranami nebo selektovány prostřednictvím voleb.

Tyto tři základní procesy – artikulace, manifestace a agregace zájmů a jejich aktéři – zájmové skupiny, hnutí, masmédia, politické strany tvoří intermediární systém společnosti, který končí rozhraním se systémem rozhodovacím.

Procesy politického rozhodování, realizované parlamentem a vládou, tvoří politický subsystém rozhodovacího systému společnosti.

Procesy implementace, uskutečňování rozhodnutí parlamentu, vlády, prezidenta jsou realizovány vládní administrativou a státní správou. Tvoří rozhodovací nepolitický (nestranický) subsystém rozhodovacího systému společnosti (Brokl 1997: 21 - 22).

#### 4.1.1 Etapy intermediárního procesu

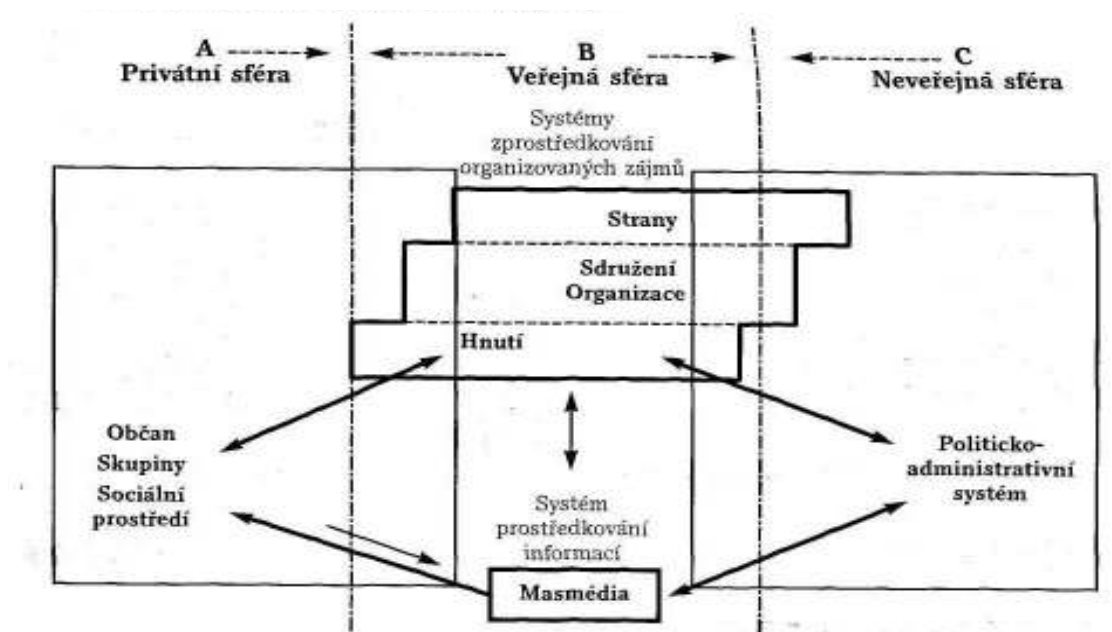
- a) **Artikulace zájmů** – je formulací přijatelného a realizovatelného vyjádření individuálních potřeb ve skupinovém zájmu. Probíhá na různých úrovních společenské a politické organizace, je ztotožňována zejména s nižšími úrovněmi, především s rovinou místní, je často reflektována v terminologii občanské společnosti.
- b) **Manifestace zájmů** – je vyhlášením a konfrontováním artikulovaných zájmů jako požadavků nebo podpor vznášených vůči politickému systému ve formě programů, prohlášení, demonstrací, stávek apod., na shromážděních nebo prostřednictvím masmédií, s cílem dosažení jejich realizace.
- c) **Agregace zájmů** – je zejména sdružování a výběr zájmů v politické aréně státní společnosti. Zájmy, jejichž uspokojení přesahuje možnosti řešení na lokální nebo dílčí úrovni, vstupují do politické arény státní společnosti, kde jsou v procesu politických střetů a kompromisů politickými intermediárními institucemi

sdužovány, selektovány a kde je posléze volbami nebo politicky rozhodováno o jejich realizaci (Brokl 1997: 22 – 23).

#### 4.1.2 Struktura intermediárního systému

Pilíři intermediárního systému jsou již od minulého století politické strany a odbory, propojující různé sféry společenského a politického systému. Schéma 4 zobrazuje strukturu hlavních intermediárních aktérů ve vztahu k soukromé, veřejné a politicko-administrativní sféře.

Schéma 4: Struktura a aktéři intermediárního systému



Zdroj: Rucht, Dieter, *Partein, Verbände und Bewegung als Systeme politischer Interessenvermittlung*, WZB FS III 91 – 107, Berlin 1991, s. 10 cit. podle Brokl 1997: 27

Schéma 4 znázorňuje rozsah působnosti jednotlivých intermediárních subjektů v privátní, veřejné a politicko-administrativní sféře (zájmy jsou zde již organizované, manifestované a agregované):

- A. V privátní sféře a v jejím průniku se sférou veřejnou se pohybují občané, různé skupiny, kluby, spolky a společnosti, rodinné, výběrové a soukromé podniky.

- B. Veřejná sféra se prolíná se sférou soukromou a politicko-administrativní. Existují instituce současně soukromé a veřejné, soukromé s určitou selekcí přístupu a výlučně soukromé. Podobně je to v průniku s politicko-administrativním systémem. Veřejná sféra má tedy na základě výše uvedených znaků difúzní hranice. Patří sem zájmové skupiny, skupiny volného času, dobrovolné organizace, spolky apod. Za hlavní intermediární subjekty, které přesahují svou působností jak do sféry privátní (A/B), tak do sféry politicko-administrativní (B/C), jsou všeobecně pokládány politická strany, svazy (hlavně odbory) a hnutí. Tento veřejný prostor je prostorem občanské společnosti.
- C. Pro politicko-administrativní systém je charakteristické formalizované jednání, jako jsou volby, jmenování, delegování, reprezentace. Patří sem především politické strany, ostatní jako např. odbory sem přesahují vyvíjením různých aktivit, zejména různými formami ovlivňování politických subjektů (Brokl 1997: 26 – 28).

Odbory na jedné straně svým působením v soukromých podnicích přesahují z veřejné sféry do privátní, na druhé straně působí i ve státních podnicích. Jejich organizační výstavba je jak teritoriální, tak oborová a prostupuje různými institucemi a organizacemi. Provazuje teritoria i jednotlivé oblasti (obory) soukromé a veřejné institucionalizované činnosti, kde nepůsobí politické strany.

Odbory agregují specifické zájmy, které se liší od agregovaných zájmů politických stran. Odbory nemají politickou moc, nezískávají a nepozbývají ji ve všeobecných volbách, ale mají politický vliv a mají jej kontinuálně.

Při slabém systému stran nebo při vzájemně se oslabujících a před občany se kompromitujících stranách může být tato pozice a organizace odborů základem pro získání tak silného vlivu, že může přiblížit politický režim korporativní instrumentaci. Předpoklady pro to, jsou dány oslabením a nelegitimizováním intermediární funkce politických stran, silnými odbory, silnými průmyslovými organizacemi, někdy i silnou levicí nebo přímo levicovou vládou (Brokl 1997: 30).

## 4.2 Korporativismus

V širší teorii demokracie je korporativismus zahrnut do analýz zprostředkování zájmů ve společnosti, z téhož důvodu si žádá stručný výklad i pro účely této diplomové práce.

Prvotní význam pojmu korporativismus byl velmi úzce spojen s katolickou sociální doktrínou, kde předpokládal existenci beztřídní, resp. slabě třídní sociální struktury, v níž jsou jednotlivé funkce odpovídající sociální dělbě práce rozděleny mezi různé organizace = korporace tj. duchovenstvo, šlechta a měšťanstvo (Říchová 200: 177-195).

V soudobém významu ovšem nehovoříme o korporacích jako o stavech. Termín korporace je úzce spjat s modernizací, kdy se z důvodu industrializace začala společnost dynamicky stratifikovat jako nikdy před tím, a původně se používal pro spojené svazy zaměstnavatelů a zaměstnanců stejného oboru průmyslu, které měly za úkol zprostředkovávat zájmy na úrovni politiky. Korporace v korporativním státě je zájmovým svazem, který disponuje monopolem na reprezentaci zájmů ve svém oboru. Často je nejen personálně ale zejména organizačně propojen s určitou politickou stranou v zemi. Klíčovou roli zde hrají odbory. Vztahy mezi korporacemi mají samozřejmě institucionalizovanou podobu, vstupuje do nich i vláda jako reprezentant politiky a vzájemné interakce mezi těmito aktéry jsou hybnými silami v politickém systému. A lze poznamenat, že na této půdě i vláda je specifickým zájmovým aktérem (Netolický, 2005).

Korporativismus sám nemá jednolitou podobu, politická věda zná jeho dvě podoby, ve které vyústila cesta hledání řešení mezi kapitalistickou formou vlastnictví výrobních prostředků a tlakem ze spodních vrstev třídně štěpené společnosti. První podoba je označována jako autoritářský (státní) korporativismus, kde za vzor je zpravidla dávana fašistická Itálie Benita Mussoliniho (1924 – 1945). Vyznačuje se monopolem státu na veškeré společenské a politické procesy v zemi, avšak stát zde nemá monopol na vlastnictví. Jakákoli reprezentace zájmů zde existuje jen na základě diktátu státu. Existence korporací je víceméně formální, protože skrze ně de facto stát prosazuje především zájem svůj (Říchová 2000: 177-195).

K rehabilitaci konceptu korporací jakožto specifického zprostředkování vztahů, který není závislý výlučně na nedemokratickém typu režimu, došlo v první polovině sedmdesátých let a tento nový koncept je označován jako liberální resp. sociální korporativismus též neokorporativismus. Společnost je zde organizována na občanském principu, přičemž při reprezentaci zájmů je zde kladen důraz nejen na vztahy státu

a korporací ale také na autonomní vztahy mezi korporacemi navzájem. Tato tvář korporativismu je formována zdola občanskou společností, která je silně organizována v tzv. korporacích, jejichž aktéři se rozhodli vzdát se násilného prosazování svých zájmů a rozhodli se překonat ve své zemi konfliktní prostředí vzniklé na základě socioekonomického štěpení společnosti. Podstatou symbiotického vztahu korporací a státu je koordinace postupu při řešení ekonomických problémů (Říchová 2000: 177-195).

Neokorporativismus se dnes nachází hlavně tam, kde se modernizace objevuje poněkud později. Primárně se objevuje ve společnostech, kde štěpení proběhlo především podle socioekonomického klíče (Švédsko, Rakousko). Přestože zde existují demokratické procedury, nevzniká v systému soutěživé prostředí. Demokratické mechanismy rozhodování vnitřně obsahují i jednotlivé korporace. Byť jsou hierarchicky strukturovány, což organizačně podporuje také byrokracii, výkonné pozice jsou ustavovány způsobem, který alespoň formálně splňuje podmínky demokratického procesu. Ve vnějším prostoru operuje omezený počet těchto organizací, které si vzájemně nekonkurují, jako aktéři jsou si rovny, ve kterých členství bývá povinné. Pokud není povinné, de facto občané nemusejí mít z profesního hlediska jinou možnost volby než být členy. Korporace totiž díky svému postavení vytvářejí na úrovni mocenského centra jakýsi elitní klub privilegovaných zástupců občanské společnosti (Netolický, 2005).

Korporativismus se rozvíjí ve specifickém charakteru a podmínkách, s nimiž se v jiných zemích a společnostech nesetkáváme. Stručnou definici těchto podmínek podává např. Brokl: (Brokl 1997: 53)

- přítomnost silných průmyslových organizací a odborů;
- silný vliv politické levice ve vládě, resp. levicová vláda;
- zralá občanská společnost;
- velikost země;
- opožděně industrializace a modernizace, příp. válečný šok.

Po splnění těchto podmínek můžeme mluvit o možných výhodách korporativismu, ke kterým se řadí: (Brokl 1997: 52)

- dobré makroekonomické výsledky;
- dosažení sociální harmonie vyjednáváním a předjednávaním rozhodnutí;
- politická stabilita.

Na základě výše uvedených podmínek můžeme citovat rozdělení Alemana, který rozlišuje tři typy korporativismu a přiřazuje k nim konkrétní příklady zemí, ve kterých se ve větší či menší míře korporativismus prosazuje: (Aleman cit. podle Brokl 1997: 54)

- A. **silný korporativismus** – Rakousko (blíže charakterizováno v kapitole X), Švédsko, Norsko, Švýcarsko;
- B. **střední korporativismus** – Německo, Nizozemsko, Belgie, Dánsko, Finsko;
- C. **slabý korporativismus** – Velká Británie, Francie, Itálie, Irsko.

Neokorporativismus jako forma státu je v podstatě výsledkem permanentního obchodu mezi státem a privilegovanou částí občanské společnosti. Podíváme-li se na toto uspořádání částečně optikou systémové teorie politického uspořádání, pak zde vidíme korporace, které na vstupu vkládají do systému nejen své požadavky, ale vysílají k němu také podporu, neboť mají zájem na jeho vlastní existenci. Na oplátku se jim systém odměňuje tím, že jim poskytuje výsostné postavení. To je pro stát samozřejmě výhodné, protože ten má v těchto zastřešujících svazech s monopolem na reprezentaci čitelného a předvídatelného partnera a tím pádem i stabilní oporu ze strany občanské společnosti. Obdobně to platí i naopak.

Říchová neokorporativismus 70. - 80. let charakterizuje třemi analogicky rozlišitelnými jevy:

- A. vývoj a zesílení centralizovaných zájmových organizací s monopolem na reprezentaci;
- B. vrcholovým orgánům těchto organizací je umožněn privilegovaný přístup k vládě, což je praxe společností všeobecně přijímaná;
- C. sociální partnerství ve formě tripartismu, jehož účelem je eliminovat možné konflikty, a to prostřednictvím koordinace se zájmy a postupy vlády (Říchová 2000: 177-195).

O korporativní instrumentaci klíčových demokratických procesů (prostředkování zájmů) můžeme mluvit jako o antitezi liberální plurality. Korporativní procesy v sobě mohou v některých případech vyvolat latentní ohrožení demokracie. Mezi tato ohrožení patří např.: (Brokl 1997: 54-56)

- snaha suplovat intermediární funkci politických stran – ovšem jejich potíže patří k procesu demokracie – skutečným selháním by bylo, kdyby se jim nepodařilo udržovat dynamické ekvilibrium;

- korporace nejsou voleny, tj. legitimovány všeobecnými volbami jako politické strany, snaží se působit ve sféře politické a rozhodovací moci;
- korporace reprezentují vždy nějaký dílčí zájem (profesní, skupinový), nikoli obecný, agregovaný, politický;
- sdružení a spolky jsou veřejnými, ale nepolitickými subjekty, proto nemusí informovat celou veřejnost (nejsou na to ani vybaveny), stojí mimo politický systém zastupitelské demokracie, ale přitom v něm;
- korporace předjednávají, harmonizují zájmy, tím prakticky vyřazují legitimní volené orgány a fakticky rozhodují za ně;
- různá sdružení jsou proměnlivá, málo formalizovaná, organizovaná a tím jsou nepředvídatelná, proto mohou zůstat nepoznány v pozadí;
- korporace segmentují otevřenou pluralitní společnost a tím ji uzavírají.

Na závěr bych chtěla poznamenat, že řada teoretiků, mezi nimiž nechyběl ani jeden ze „zakladatelů“ neokorporativismu - P. Schmitter, se v této době začala přiklánět k názoru, že korporativismus se historicky vyčerpal a lze oprávněně pochybovat o jeho perspektivách. (CEVRO, 2001)

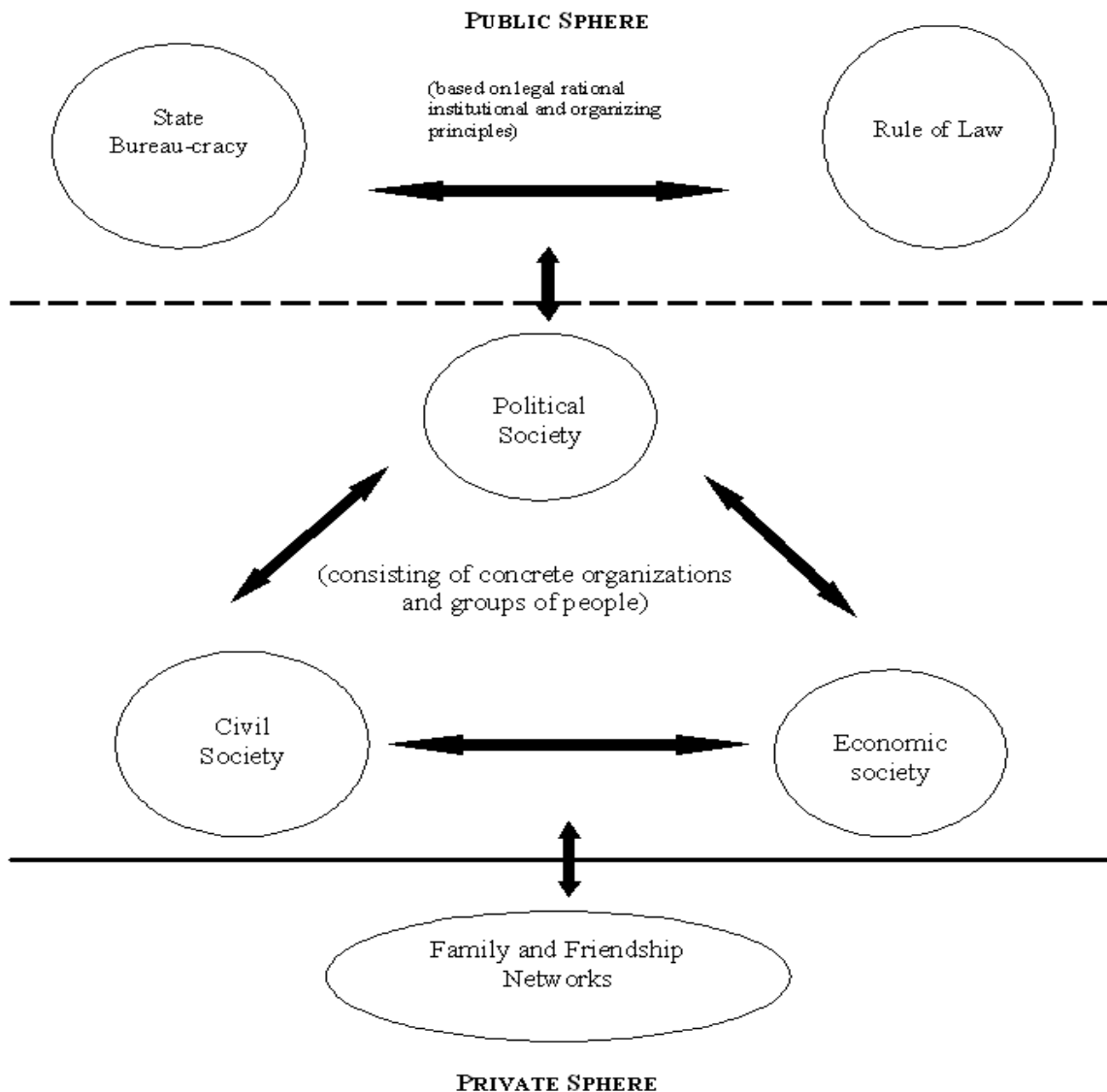


## **5 Postavení odborových organizací v rámci trhu, státu a občanského sektoru**

### **5.1 Postavení odborů vzhledem k státu a trhu**

V práci *The Weakness of Civil Society in Post-Communist Europe* (Slabost občanské společnosti v postkomunistické Evropě) operacionalizuje americký politolog Marc M. Howard vztah mezi soukromou a veřejnou sférou v schématu nazvaném *The Arenas of Democratization* (Arény demokratizace). Pro účely této diplomové práce toto schéma postačí jako základní východisko pro umístění odborových organizací vzhledem k státu a trhu.

Schéma 5: The Arenas of Democratization



Zdroj: Howard 2003: 33

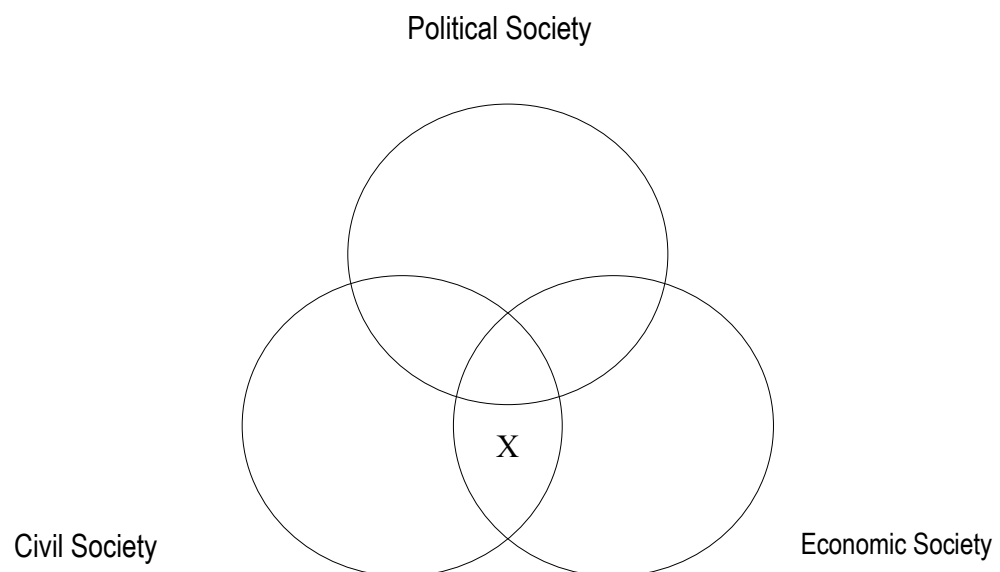
Schéma 5 zachycuje tyto skutečnosti:

- Rozdíl mezi Privat Sphere (soukromou sférou) a Public Sphere (veřejnou sférou).
- Plná čára odděluje Family and Friendship networks (sítě přátel a rodiny) od Civil Society (občanské společnosti) a dalších čtyř arén. Toto oddělení poukazuje na důležité rozlišení mezi sociálními aktivitami, které se odehrávají v uzavřených důvěryhodných kruzích rodiny či přátel (sítě přátel a rodiny) a aktivitami, do kterých se zapojují formálně ustavené skupiny různých lidí, kteří mají stejný nápad, stejné zájmy atd. (občanská společnost).

- C. Čerchovaná čára odděluje státní byrokracii a vládu práva od ostatních tří arén. Toto rozlišení je dáno tím, že State Bureaucracy (státní byrokracie) a Rule of Law (vláda práva) je založena především na právně – racionálních a organizačních principech, které jsou základem moderního demokratického systému; naproti tomu Political Society (politická společnost), Economic Society (ekonomická společnost) a Civil Society (občanská společnost) se skládá z konkrétních organizací a skupin lidí, který definuje specifický charakter demokratického systému.

Koncept Arén demokratizace je ryze teoretický, sám Howard píše, že o tomto přísném oddělování arén v reálném světě nelze uvažovat (Howard 2003: 34 – 35). V našem případě nám bližší zkoumání arén politické, ekonomické a občanské společnosti pomůže k umístění odborových organizací mezi státem a trhem. K tomu, abychom v schématu našli místo odborových organizací, musíme dle Howarda politickou, ekonomickou a občanskou společnost znázornit pomocí navzájem se protínajících kruhů těchto společností (viz schéma 6).

Schéma 6: The Groups of Political Society, Economic Society, and Civil Society



Zdroj: Howard 2003: 36

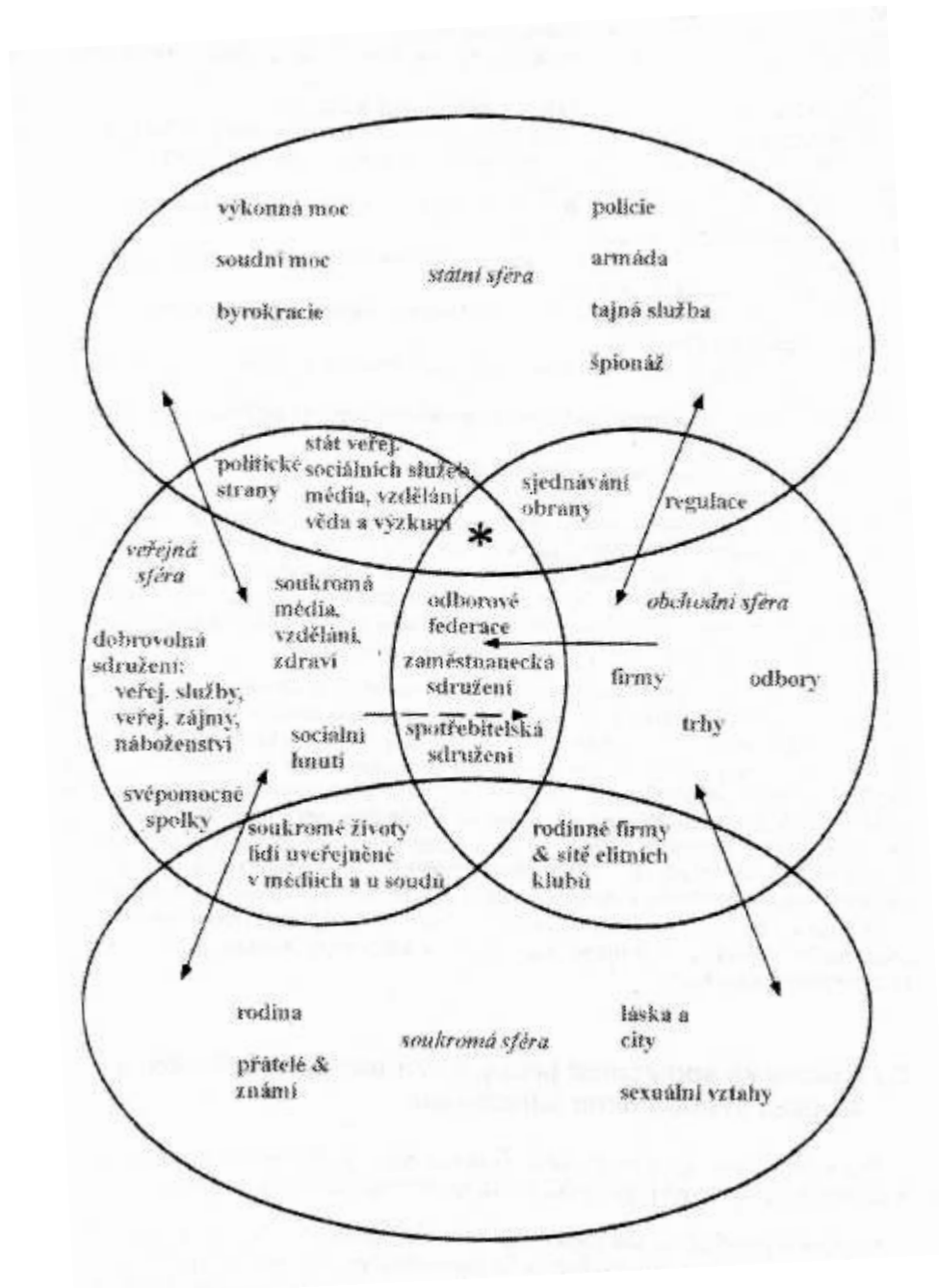
Základním prvkem Political Society (politická společnost) je politické vedení, vedení politických stran, vytváření aliancí, profesionální politici, elity. Economic Society (ekonomická společnost) obsahuje obchodní organizace zaměřené na zisk, dále finanční instituce, podnikatele a ekonomické elity. Civil Society (občanská společnost) zahrnuje komunity, místní organizace, skupiny hájící lidská práva, ekologická hnutí, hnutí za životní prostředí, kulturní a vzdělávací aktivity, církevní organizace, sportovní a volnočasové kluby, skupiny žen, organizace veteránů, skupiny mladých, starých, postižených, skupiny hájící práva zvířat, zdravotnické organizace, svépomocné organizace.

Economic a Political Society se od Civil Society liší na úrovni reprezentace. Civil Society je reprezentována obyčejnými lidmi, kteří se zapojují do různých skupin a asociací na základě každodenních zájmů, potřeb a přání. Economic a Political Society je reprezentována elitami, které chtějí získat moc nebo zisk. Oddělení opět není striktní, protože Civil Society často hledá politický vliv a stále potřebuje finanční podporu, společně s Economic Society má úzký vztah k soukromé sféře.

Ve schématu se objevují také organizace, které nepatří pouze k jednomu typu arény. V protínajícím se kruhu mezi Economic a Civil Society nalezneme námi hledané odborové organizace (Labor Unions), vedle nich oborové, zaměstnavatelské a výrobní asociace, ekonomické zájmové skupiny a NGOs. Všechny tyto organizace se nějakým způsobem podílejí na ekonomických výsledcích (Economic Society), jejich členství je ovšem dobrovolné, vytvářejí se tak skupiny lidí, kteří chtějí společně diskutovat a jednat o společných zájmech (Howard 2003: 34 – 38).

Prostor občanské společnosti mezi sférou privátní a státní můžeme chápat jako prostor artikulace, manifestování, prostředkování a agregování nejrůznějších dílčích, individuálních i skupinových zájmů ve veřejném prostoru a jeho průnicích s ostatními společenskými sférami. (Brokl 2002: 26) Tento prostor znázorňuje schéma Základní sféry společenského života (viz schéma 7). Toto schéma rozpracovává a navazuje na schéma 4: Struktura a aktéři intermediárního systému, které již bylo popsáno v kapitole 4.1.2., ale nyní se na něho podíváme z hlediska konkrétních příkladů.

Schéma 7: Základní sféry společenského života



Zdroj: Janoski 1998:13 cit. podle Brokl 2002: 25

Schéma 7 znázorňuje čtyři základní sféry společenského života: státní sféru, soukromou sféru, veřejnou a obchodní (tržní) sféru.

Státní sféra zahrnuje mocenské složky: soudnictví, armádu, exekutivní orgány, úřednictvo, policii, tajnou policii, výzvědnou službu.

Ve veřejné sféře se nalézají dobrovolná sdružení: veřejné sociální péče, charitativní spolky, sdružení hájící různé veřejné zájmy, skupinové zájmy, náboženské organizace apod.

V tržním sektoru jsou dislokovány firmy, jejich svazy a obchod.

V soukromé sféře se nalézají: rodina, přátelské společenské skupiny, intimní skupiny.

V průniku státní a veřejné sféry se nalézají politické strany, veřejné složky státu blahobytu, média, vzdělávací systémy, věda a výzkum.

V průniku veřejné a tržní sféry se nalézají různé regulativy a státní smluvní ochrana různých subjektů privátního sektoru.

V průniku veřejné a tržní sféry se nalézají: odborové asociace, zaměstnavatelské asociace a asociace zákazníků.

V průniku veřejné a soukromé sféry jsou situovány: soukromý život zveřejňovaný médii a soudy.

V průniku tržní a soukromé sféry se nalézají rodinné podniky, elitní kluby a různé sítě vztahů.

Oblast označená hvězdičkou označuje veřejnoprávní korporace pod kontrolou tripartity (Brokl 2002: 26).

## **5.2 Legislativní podmínky sdružování v odborových organizacích**

Práva odborů nejsou v ČR upravena samostatným zákonem, ale jsou regulována prostřednictvím více právních norem včetně obecně závazných pracovněprávních předpisů. Vývoj právní úpravy koaličního práva prodělal zásadní proměnu již v r. 1990. „Nejdůležitějším popřevratovým úkolem bylo zajistit pluralitu odborů (tedy zrušit preferenční postavení postkomunistického ROH)...“ (Mansfeldová, Kroupa 2005: 25).

Vznik odborových sdružení a organizací zaměstnavatelů, případně jejich asociací, je upraven zejména zákonem č.83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. K založení odborové organizace jsou potřeba minimálně 3 občané a nemusí jít přímo o zaměstnance stejného zaměstnavatele. K tomu, aby odborová organizace u zaměstnavatele působila, totiž stačí, aby u tohoto zaměstnavatele měla alespoň jednoho svého člena. Jedinou podmínkou je, že alespoň jeden z členů odborové organizace musí být starší 18ti let. Tito tři členové vytvoří tzv. přípravný výbor, který připraví návrh stanov

odborové organizace a ustavující členskou schůzi, na které dojde ke schválení těchto stanov a volbě členů do orgánů odborové organizace. Nejsnazším způsobem jak založit odborovou organizaci je obrátit se na příslušný odborový svaz, který zájemcům o členství poskytne kompletní právní a poradenský servis. Od členství v odborovém svazu je navíc možné odvodit i právní subjektivitu nově vzniklé odborové organizace a po jejím řádném ustavení tedy není nutné obracet se s žádostí o evidenci na ministerstvo vnitra.

Založení odborové organizace je završeno poté, co přípravný výbor zašle Ministerstvu vnitra návrh na evidenci odborové organizace, ke kterému připojí stanovy ve dvojnásobném vyhotovení. Vznik nové odborové organizace nepodléhá žádnému schvalovacímu řízení - odborová organizace vzniká (stává se právnickou osobou) dnem následujícím poté, kdy byl ministerstvu doručen návrh na její evidenci. Ministerstvo ještě dodatečně přidělí odborové organizaci IČO a organizace se musí zaregistrovat u finančního úřadu. Pokud bude mít odborová organizace při své činnosti příjmy, které nejsou osvobozeny od daně, musí také do konce března každého kalendářního roku podat daňové přiznání. Ode dne svého vzniku je odborová organizace rovněž povinna vést účetnictví nejméně ve zjednodušeném rozsahu podle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, a vyhlášky č. 504/2002 Sb. (ČMKOS, Jak se stát členem odborů). Zákon nestanoví žádná kritéria reprezentativnosti odborovým organizacím ani organizacím zaměstnavatelů (Asociace, s.d.: 41).

Postavení odborů je dále upraveno Listinou základních práv a svobod. Česká republika ctí svobodu slova, občané se mohou volně shromažďovat, sdružovat a podávat petice. Odbory a profesní sdružení jsou svobodné a v mnoha ohledech mají výsadní postavení a účastní se institucionalizované tripartity (Vajdová 2005:39). Omezování počtu odborových organizací nebo zvýhodňování některých z nich v odvětví nebo podniku brání právě již výše zmiňovaná Listina základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku ČR. Zaměstnavatel, nemá-li postupovat v příkrém rozporu s platným právem, nemůže bránit členství zaměstnanců v již existujících odborových organizacích. To platí i pro případ založení nových odborů a jejich činnosti. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance pro toto členství diskriminovat či znevýhodňovat (na druhé straně není samozřejmě povinen vznik nových odborových organizací podporovat) (Asociace, Sociální: 41).

Mezi základní pilíře odborového pluralismu na úrovni organizací patří také zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelskými organizacemi, ve znění pozdějších předpisů, zrovnoprávňuje bývalé ROH s ostatními organizacemi. Novela zákoníku práce zákonem č. 3/1991 Sb. upravuje

ostatní práva odborových organizací tj. právo na informace od zaměstnavatele, právo na kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů, právo na kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, právo na kontrolu převádění pracovníků na jinou práci apod. (srov. Mansfeldová, Kroupa 2005: 26, Tomeš, Tkáč: 135).

Zvláštní procesní práva přiznává odborovým organizacím také občanský soudní řád, zákon č. 99/1963 Sb., ve znění pozdějších předpisů. V ustanovení § 26, ods. 1 stanovuje: „odborová organizace může, s výjimkou věcí obchodních, v řízení zastupovat účastníka, který je jejím členem“. Člen odborové organizace tím vlastně získává privilegované postavení ve sporech občansko právních, rodinněprávních a zejména pracovněprávních, kdy si sám může zvolit, zda se chce v příslušném soudním sporu nechat zastupovat vlastním advokátem, obecným zmocněncem nebo právě pověřeným pracovníkem – nejčastěji právníkem – jeho vlastní odborové organizace. V tomto smyslu záleží na znění stanov této odborové organizace (Mansfeldová, Kroupa 2005: 26-27).

### **5.3 Odbory a politické strany**

Vztah politických stran a sociálních partnerů lze sledovat v několika rovinách.

Jsou to:

- teoretické diskuse a diskuse politiků a publicistů o tom, zda model zastupitelské demokracie a model "korporativní" demokracie stojí proti sobě či zda spolu koexistují, zda tyto organizace nepronikají do prostoru náležejícího politickým stranám;
- diskuse o tom, zda špičky odborů a zaměstnavatelských organizací mají pronikat do vrcholných zastupitelských orgánů;
- vztah k jednotlivým politickým stranám, hledání podpory a spojenců (VÚPSV 2001: 37).

Podle U. Alemana (Alemann 1996 cit. podle Mansfeldová, Čambálíková, Brokl 1998) musí být v ideálním modelu politického pluralismu splněno pět základních podmínek:



- A. Všechny podstatné zájmy ve společnosti jsou organizovány prostřednictvím politických stran a asociací (zájmových sdružení).
- B. Mezi těmito agregovanými zájmy existuje mocenská rovnováha a rovnost šancí.
- C. Systém je otevřený pro nově se artikulující se zájmy.
- D. Při hrozícím jednostranném prosazování zájmů existuje záruka konkurenční asociace a konkurenčního tlaku.
- E. Existuje konsenzus o pravidlech hry v pluralitní soutěži.

Jak již bylo výše uvedeno tyto podmínky mohou být naplněny pouze v ideálním modelu politického pluralismu, v praxi jsou nerealizovatelné. Sám Alemann se tímto snaží upozornit na pluralitní reprezentaci obecného zájmu jako výsledku střetu různých zájmů, nikoli reprezentovaného pouze jednou monopolní organizací (Mansfeldová, Čambáliková, Brokl 1998).

Zaměstnavatelé, členové tripartity, se deklarují jako nezávislí na politických stranách, jako nepolitici, a tuto svoji autonomii vůči stranám chtějí zachovat.<sup>12</sup> Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů je také proti spojování poslanecké či senátorské funkce s funkcí v zaměstnavatelských svazech. Důvodem je obava z posilování politického vlivu jedné strany v Konfederaci, protože podle vyjádření některých představitelů KZPS "náš politický systém skutečnou nezávislost poslance či senátora neumožňuje" (VÚPSV 2001: 38).

Odbory po svém obnovení, vědomy si své zátěže minulostí a imobilizované touto zátěží, se důsledně snažily být nepolitické, profilovat se jako autonomní aktér občanské společnosti, nemít užší vztahy a tím spíše institucionální vazby k některé politické straně. Politickou oporu pro své požadavky však odbory hledaly a dosud hledají u všech politických stran, častěji však u politických partnerů, kteří mají jejich problémy ve svém programu. Například odborové svazy sdružené v ČMKOS vyjadřovaly a dosud zastávají názor, že všechny politické strany kromě extrémních by měly být přirozeným partnerem odborů. Své spojence hledají vzhledem k jednotlivým projednávaným problémům a obrací se na všechny strany.

Neuspokojivé jednání tripartity, zejména od konce r. 1994, nutící odbory i zaměstnavatele stále častěji využívat lobování v parlamentu spíše než tripartitu, vedlo jak odbory, tak zaměstnavatele koncem r. 1995 k úvaze o účasti ve volbách do Poslanecké

---

<sup>12</sup> Výjimkou bylo Sdružení podnikatelů, kde předseda byl zároveň předsedou Strany podnikatelů, živnostníků a rolníků.

sněmovny s cílem posunout těžiště řešení problémů více na parlament.<sup>13</sup> Tato snaha se však setkala s rozporuplnou reakcí jak v Konfederaci zaměstnavatelských a podnikatelských svazů, tak v odborech. Odbory se navíc setkaly s velmi negativní reakcí médií a koaličních politických stran.

I přes tyto snahy zůstaly odbory i nadále nepolitické, avšak nikoliv apolitické. Snažily se ve volebních kampaních 1996 a 1998 informovat své členy o tom, jak se jednotlivé politické strany staví k problémům a potřebám odborů<sup>14</sup> (Mansfeldová, Čámbáliková, Brokl 1998).

Vztah odborů k politickým stranám deklaruje i výzkum autorů z VÚPSV: Poměrně pevně je mezi zaměstnanci zafixována představa, že odborové hnutí by nemělo být vázáno na konkrétní politickou stranu či politickou orientaci. Nestranický charakter odborového hnutí požaduje 75% zaměstnanců.

Přesvědčení o nestrannosti odborů však zcela nevylučuje jistou míru spolupráce s politickými stranami. Tato spolupráce by však měla být spíše koncepční než politicky účelová, měla by se projevit především ve vyšší účinnosti prosazování odborových záměrů a cílů. Tato spolupráce by měla vyplývat z aktuální potřeby a situace (odbory budou spolupracovat s těmi politickými stranami či politiky, kteří budou ochotni jejich stanoviska podpořit), méně častá je představa, že by odbory trvale spolupracovaly s určitými, obvykle levicovými stranami - blíže tabulka 4 (VÚPSV 2003: 201).

---

<sup>13</sup> První snahu o vstup odborů do politiky bylo možné zaregistrovat v létě 1991, kdy Čs. konfederace odborových svazů uvažovala o založení nové Strany práce. Mělo jít o stranu mezi pravíci a KSČ, bez bližšího určení. Odbory od této myšlenky brzy upustily a rozhodly se pro jednotlivé kandidáty na kandidátkách politických stran ve volbách 1992.

<sup>14</sup> Postoje stran k institucionalizované reprezentaci zájmů pak byly konkrétně vyjádřeny ve volebních programech politických stran, které se ve volbách 1996 a 1998 dostaly do Poslanecké sněmovny parlamentu ČR. Pro ilustraci uvádím klíčová stanoviska pol. stran, které jsou i dnes (r. 2008) ve vládě tzn.: ODS, KDU-ČSL, ČSSD, KSČM (cit. podle Mansfeldová, Čámbáliková, Brokl 1998):

ODS: „Vstup živnostníků, podnikatelů a firem do odvětví nesmí být omežován nadměrnou regulací, ať je vykonávána státem nebo profesními komorami“ (Svoboda a prosperita 1996:40).

KDU-ČSL: „Nezastupitelnou úlohu v usměrňování vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Ale i ve vytváření celkového sociálního klimatu ve společnosti mají odbory. Trváme na tom, že jejich úloha musí být respektována“ (Klidná síla – jistota, bezpečí 1996: 34).

ČSSD: „Široký a trvalý dialog sociálních partnerů je základní podmínkou sociálního smíru. Za hlavního mluvčího zaměstnanců považujeme nezávislé odbory, které jsou pro výkon této funkce nejlépe vybaveny a jsou reálnou silou s mezinárodními vazbami“ (Lidskost proti sobectví 1996: 12-13).

KSČM: hovoří o „Obnovení a podpoře činnosti odborů v plném rozsahu práv v souladu s mezinárodními úmluvami. Vytvoření zaměstnaneckých rad a přijetí zákona zaručujícího jejich pravomoci“ (Volební program KSČM 1996:4).

Tabulka 4: „Jak se díváte na vztah odborů k politickým stranám?“

	<b>5.3.1.1.1 Celá populace</b>	Členové odborů
Mají více spolupracovat s levicovými stranami	<b>8 %</b>	11 %
Mají více spolupracovat s pravicovými stranami	<b>3 %</b>	2 %
Mají hledat spojence ve všech politických stranách	<b>30 %</b>	34 %
Mají být důsledně nestranní	<b>59 %</b>	53 %

Zdroj: Sociologický ústav, projekt MS 5 „Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů ...“, ZAMĚŠTNANCI 2003, N=1009 cit. podle VÚPSV 2003: 202

Častým steskem odborových funkcionářů je přesvědčení o nízké akceschopnosti odborů jako celku. Roztříštěnost a partikulace zájmů jednotlivých svazů podle nich oslabuje tlak odborů na vládu a parlament a neprospívá prosazování zájmů celého odborového hnutí. Skutečný vliv odborů na rozhodování vlády a parlamentu nepřeceňují ani samotní zaměstnanci (VÚPSV 2003: 202).

Pesimismus ohledně politického vlivu odborů se ještě výrazněji projevuje při hodnocení jejich vlivu na rozhodování poslanců parlamentů. Pouze 27 % dotázaných zaměstnanců zmiňuje vliv odborů na parlamentní rozhodování a hlasování (VÚPSV 2003: 203).

Zaměstnanci i občané od odborů očekávají aktivní angažovanost při tvorbě sociální politiky, Zákoníku práce a dalších aktivit týkajících se sociální sféry. Shoda veřejnosti je v tomto ohledu masivní a jen minoritní skupina lidí (16 %) nechce, aby se odbory angažovaly při přípravě sociálních opatření či úprav Zákoníku práce (VÚPSV 2003: 202-205).

## **5.4 Místo odborů v neziskovém sektoru**

### **5.4.1 Propojení pojmů:**

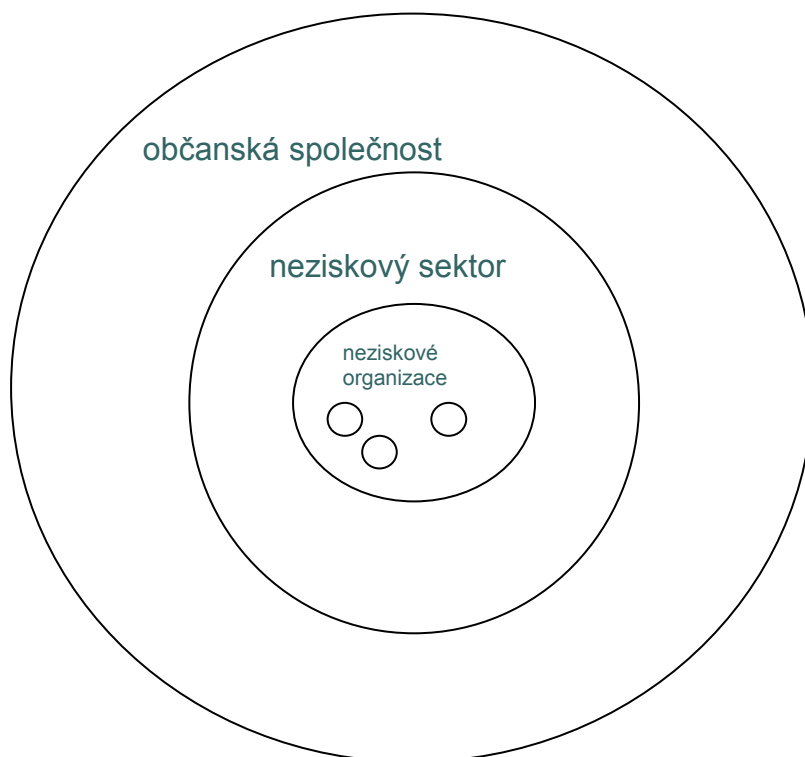
#### **občanská společnost – občanská participace - neziskové organizace**

Pojem občanská společnost byl během mého studia zmiňován v mnoha předmětech a souvislostech. Mnoho autorů antropologie, sociologie a politických věd se o občanské společnosti vyjadřuje jako o pojmu mlhavém, problematickém či rozporném. Na konci studia se spokojím s konstatováním, že občanská společnost je pojmem multidisciplinárním a složitým. Pochopila jsem, že záleží především na úhlu pohledu, z jakého pozorovatel vnímá různé charakteristiky a podoby občanské společnosti. V této kapitole bude mým úhlem pohledu pojem občanské společnosti vnímán skrze občanskou participaci.

Úloha odborů úzce souvisí s vymezením občanské participace jako významné funkce občanské společnosti, která přispívá k integraci společnosti. Propojení pojmů občanská společnost a občanská participace definuje demokratický politický systém jako možnost občana přímou participací ovlivňovat věci veřejné.

Pojem občanská společnost je využíván především teoreticky a konceptuálně. Při empirickém zkoumání je nejčastěji využíván praktický a konkrétní koncept neziskových organizací, které jsou institucionalizovanou formou a součástí občanské společnosti, jakousi podmnožinou občanské společnosti. Souhrnným označením neziskových organizací je pak termín neziskový sektor a jeho synonyma jako občanský sektor či třetí sektor – blíže schéma 8 (Rakušanová 2007: 20).

Schéma 8: Vztah pojmů nezisková organizace, neziskový sektor a občanská společnost



Zdroj: Rakušanová, Řeháková 2006: 18

Nejdůležitějším posláním občanské společnosti je funkce občanské společnosti jako prostoru neomezeného a nezávislého spolčování, jenž ve své nezávislosti vytváří ochranný val proti možné rozpínavosti státní moci, byť je mocí demokratickou. Občanská společnost podporuje existenci volných sdružení, jež nejsou pod poručením státní moci. Na základě toho od ní očekáváme, že tato společnost se jako celek sama strukturuje a koordinuje svoje jednání skrze takové asociace, které jsou nezávislé na státní moci, přičemž souhrn a souhra těchto asociací může významně vymezovat a „ohýbat“ chod státní moci.

Občanská společnost by měla vytvářet prostor, ve kterém dochází k hledání, pojmenování a ověřování společenských hodnot, zájmů a priorit, čímž vytváří společenské zdroje moci a vlády, jíž tímto poskytuje morální základ a legitimitu. S tím souvisí její participativní funkce, jež představuje mimo jiné efektivní mobilizaci lidských zdrojů. Občanské společnosti by měla umožňovat rychlejší a účinnější zapojení občanů do veřejného dění. Neméně důležitou hodnotou by měla být integrativní funkce této struktury, kdy si lidé díky své zkušenosti uvědomují, že na to, aby něčeho na veřejnosti dosáhli, se musí spojit s někým druhým. V užším smyslu tak zažívají pocit sounáležitosti s určitou

skupinou, v širším smyslu pak dochází k vytváření pocitu loajality k celé společnosti i politickému systému, ve kterých mohou prosazovat své partikulární zájmy.

Aby se společnost stala otevřenou fungující občanskou společností, musí zde být splněny jisté předpoklady. Musí zde existovat vyzrálá občanská politická kultura, jež se vyznačuje především smyslem pro zájmovou a názorovou pluralitu a s tím souvisejícími občanskými postoji autonomie, tolerance, odpovědnosti, nakloněnosti ke kompromisu či dohodě a v neposlední řadě úcty k zákonům, především k Ústavě (Müller 2002: 28-30).

Jeden z nejvýznamnějších sociologů a politologů Ralf Dahrendorf definuje svobodu na třech pilířích. Základ tvoří politika založená na demokracii a svobodném tržním hospodářství. Ale teprve třetí pilíř, občanská společnost, mu dodá potřebnou stabilitu.

Občanská společnost představuje tmelící sílu s akcentem na své tři stěžejní prvky. Za prvé na pestré množství nestátních organizací a institucí. Za druhé na občany sdružující se na základě svobodné vůle, vlastní iniciativy a především nezávisle na státním aparátu. Za třetí na ochotě svých příslušníků aktivně se podílet na úspěších sociálního celku (participativní funkce), což vyžaduje nenásilný, tolerantní a solidární přístup (Šlehofer 2003: 20-21).

Nezisková sféra a její organizace nemají pevně stanované homogenní cíle. Právě s touto skutečností souvisí dosti problematické uchopení tohoto pojmu. Nejpoužívanější definice neziskového sektoru, tzv. **strukturálně-operacionální** (USA), říká, že neziskový sektor tvoří instituce, které jsou:

- **Organizované**, tedy vyznačující se jistou institucionalizací své struktury. Fungují např. na základě jasně formulované zakládací smlouvy či zřizovací listiny, mají stanovenou organizační strukturu, náplň činnosti, apod.
- **Soukromé**, tedy institucionálně oddělené od vlády. Tento rys by neměl být mylně interpretován jako oddělení těchto organizací od státních financí, které pro ně jsou velmi významné v celé vyspělé Evropě a i v USA.
- **Nerozdělující zisk**, tedy veškeré zisky musí být zpětně vloženy do činnosti organizace. Tento požadavek český právní řád zohledňuje v definici organizací založených za jiným účelem, než je podnikání.
- **Samosprávné**, tedy disponující vnitřní strukturou se stanovením řídicích a kontrolních kompetencí.

- **Dobrovolné**, což znamená „s účastí dobrovolníků“, tedy přítomnost nějakého dobrovolného prvku, účast dobrovolníků. Jednotlivé organizace se samozřejmě liší v intenzitě a formě tohoto dobrovolného prvku (Salomon 2003: 25).

**Rada vlády pro nestátní neziskové organizace** používá definici neziskového sektoru, založenou na právní formě organizací. Zahrnuje sem:

- Církevní právnické osoby**, které jsou zřizovány církvemi a náboženskými společnostmi podle zákona č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech v platném znění, a které jsou evidovány v Rejstříku církevních právnických osob vedeném Ministerstvem kultury.
- Nadace a nadační fondy**, které jsou zřizovány podle zákona č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech, ve znění pozdějších předpisů.
- Občanská sdružení a jejich organizační jednotky**, která se řídí zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.
- Obecně prospěšné společnosti**, které jsou zakládány podle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů (Vláda ČR, Rozbor financování nestátních neziskových organizací).

## 5.4.2 Členění neziskových organizací

### 5.4.2.1 Členění neziskových organizací podle právní normy

Toto členění vychází z důrazu na institucionální formu neziskových organizací, která je vymezena jen danou legislativou. V právním systému je vymezení neziskové organizace nejbližší zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, který v § 18, odstavci 7 definuje tzv. organizaci charakteru právnické osoby, která nebyla zřízena nebo založena za účelem podnikání. Zákon sem řadí tyto organizace:

- zájmová sdružení právnických osob, pokud tato sdružení mají právní subjektivitu,
- občanská sdružení včetně odborových organizací,
- politické strany a politická hnutí,
- registrované církve a náboženské společnosti,
- nadace, nadační fondy,

- obecně prospěšné společnosti,
- veřejné vysoké školy,
- obce,
- vyšší územní samosprávné celky,
- organizační složky státu a územních samosprávných celků (do roku 2001 rozpočtové organizace),
- příspěvkové organizace,
- státní fondy
- subjekty, o nichž tak stanoví zvláštní zákon (Škarabelová, Vymezení).

#### 5.4.2.2 Členění neziskových organizací podle kritéria globálního charakteru poslání

Toto kritérium je zásadní pro vymezení hranice mezi vzájemně a veřejně, resp. obecně prospěšnou činností.

**Organizace veřejně prospěšné** (Public Benefit Organizations - PBO), které jsou založeny za účelem poslání spočívající v produkci veřejných a smíšených statků, které uspokojují potřeby veřejnosti - společnosti (příkladně charita, ekologie, zdravotnictví, vzdělávání, veřejná správa).

**Organizace vzájemně prospěšné** (Mutual Benefit Organizations - MBO), které jsou založeny za účelem vzájemné podpory skupin občanů (i právnických osob), které jsou spjaty společným zájmem. Jejich posláním je tedy uspokojování svých vlastních zájmů a veřejná správa dbá, aby se jednalo o takové zájmy, které jsou ve vztahu k veřejnosti korektní, tedy neodporují zájmům druhých občanů a právnických osob. Jde například o realizaci aktivit v kultuře, tělesné kultuře, konfesních a profesních zájmů, ochrany zájmů skupin apod. (Rektořík 2001: 33).

Odbory jsou v tomto ohledu sporným subjektem občanské společnosti. Dle názorů účastníků projektu INDEX do občanské společnosti nepatří, protože jsou „uzavřené“ a zaměřují se na úzký výsek vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Na druhé straně stojí obhájci odborů, kteří upozorňují na skutečnost, že odbory kdysi pořádaly kulturní akce, kroužky pro děti, společné rekreace a utužovaly solidaritu mezi zaměstnanci a také dnes často fungují v širším záběru („pořád se jezdí na zájezdy“).



Občanskost odborů v tomto případě záležela především na míře jejich otevřenosti, na tom, jestli jen hájí úzké zájmy jedné skupiny lidí nebo něco dělají i pro druhé a přispívají k rozvoji obecnějších hodnot (Vajdová 2005: 25-26).

K problematice veřejné a vzájemné prospěšnosti se vyjadřuje také Potůček. Jeho Typologie neziskových organizací v ČR (viz tabulka 5) blíže vysvětluje zařazení odborových organizací mezi organizace vzájemně prospěšné.

Tabulka 5: Typologie neziskových organizací v ČR

Sledovaný zájem → Typ aktivit ↓	Vzájemná prospěšnost	Obecná prospěšnost
<b>Servisní aktivity</b>	<b>1. Servisní vzájemně prospěšné neziskové organizace</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>sport</i></li> <li>• <i>rekreace</i></li> <li>• <i>komunitní rozvoj</i></li> <li>• <i>zájmové spolky</i></li> </ul>	<b>2. Servisní obecně prospěšné neziskové organizace</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>sociální a zdravotní péče</i></li> <li>• <i>vzdělávání</i></li> <li>• <i>humanitární pomoc, charita</i></li> </ul>
<b>Advokační aktivity</b>	<b>3. Advokační vzájemně prospěšné neziskové organizace</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>odbory</i></li> <li>• <i>zaměstnavatelské svazy</i></li> <li>• <i>profesní organizace (svazy)</i></li> </ul>	<b>4. Advokační obecně prospěšné neziskové organizace</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>ochrana životního prostředí</i></li> <li>• <i>ochrana lidských práv</i></li> <li>• <i>ochrana občanských práv (práv spotřebitelů)</i></li> </ul>

Zdroj: Frič 2005 (upraveno podle Potůčka) cit. podle Potůček, 2008

Tabulka 5 rozděluje neziskové organizace dle typu aktivit na:

- a) Servisní neziskové organizace tzn. poskytující služby
- b) Advokační (aktivizační) neziskové organizace, které nejrůznějším způsobem směřují k záležitostem týkajícím se správy věcí veřejných, politických rozhodnutí, oblasti tzv. veřejné politiky. Iniciují zájem občanů o veřejné dění, vyzývají je k aktivním občanským postojům, hrají významnou roli prostředníka při poskytování informací, zapojují občany do rozhodovacích procesů (při tvorbě strategických či územních plánů, při správních řízeních apod.), pořádají fóra kandidátů, veřejné diskuse, iniciují místní referenda apod. (Spiralis, Občanský sektor).

Na základě sledovaného zájmu jsou organizace dále členěny na neziskové organizace vzájemně prospěšné a obecně = veřejně prospěšné.

Tabulka X řadí odbory mezi advokační vzájemně prospěšné neziskové organizace tzn. odbory jsou organizace, které hrají významnou roli prostředníka při poskytování informací a spojuje je společný zájem svých členů.

#### **5.4.2.3 Členění neziskových organizací podle předmětu jejich činnosti**

Podle předmětu činnosti jsou pro neziskové organizace dostupné tři klasifikace, totiž Mezinárodní klasifikace neziskových organizací - ICNPO, Systém klasifikace netržních činností OSN - COPNI a Odvětvová klasifikace ekonomických činností (nevýrobních) - OKEČ. Následující tabulka představuje srovnání hlavní klasifikace ICNPO s klasifikací OSN a s klasifikací používanou až do roku 2001 v ČR. Od roku 2002 Český statistický úřad přešel na používání systému klasifikace netržních činností OSN COPNI.

Tabulka 6: Srovnání struktury neziskové činnosti v klasifikaci ICNPO, OSN – COPNI a OKEČ

<b>Mezinárodní klasifikace neziskových organizací ICNPO</b>	<b>Systém klasifikace netržních činností OSN COPNI</b>	<b>Odvětvová klasifikace ekonomických činností (nevýrobních) OKEČ</b>
1. Kultura, sport a volný čas	1. Rekreační, kulturní služby	92. Rekreační, kulturní a sportovní činnost
2. Vzdělávání a výzkum	2. Vzdělávací služby, výzkum	80. Školství. 73. Výzkum
3. Zdravotnictví	3. Služby zdravotnické	85.1 Zdravotnictví
4. Sociální služby	4. Sociální služby	85.3 Sociální služby. 75. Kolektivní a individuální sociální služby a sociální politiky
5. Přírodní a životní prostředí		
6. Komunitní rozvoj a bydlení		
7. Občanskoprávní osvěta a politické organizace		
8. Dobročinnost		
9. Mezinárodní nadační aktivity		
10. Náboženství a církve		5. Náboženství a církve
<b>11. Odbory a profesní spolky</b>	<b>6. Organizace profesní, odborářské a občanská sdružení</b>	<b>91. Činnost společenských organizací (odborné strany, politické strany, církve a profesní spolky)</b>
12. Nespecifikované ,ostatní	7. Ostatní služby, smíšené a nespecifikované	93. Ostatní osobní služby

Zdroj: Frič, Goulli 2001: 34

Tabulka 6 srovnává klasifikace činností neziskových organizací. Tyto klasifikace jsou důležité z hlediska mezinárodního srovnávání neziskových organizací v jednotlivých státech. Tučně zvýrazněné jsou činnosti odborových organizací, které jsou zařazeny v každé klasifikaci tzn. ICNPO, OSN – COPNI a OKEČ.

## 6 Postavení a úloha odborů ve vybraných členských zemích EU

Sociální dialog a sociální partnerství jako specifická forma vztahu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, resp. jejich zástupci, funguje v té či oné podobě ve všech zemích Evropské unie i na nadnárodní úrovni v EU jako takové. Sociální dialog představuje v evropském prostředí standardní způsob (spolu)určování pracovních, mzdových, případně i sociálních a obecně hospodářských podmínek. Hlavní aktéři sociálního dialogu, odborové svazy a zaměstnavatelské organizace, tradičně patří mezi nejvlivnější zájmové skupiny. Právě podoba sociálního dialogu je tak jedním z klíčových faktorů určujících podobu systému zprostředkování zájmu a tedy i postavení zájmových skupin v politickém systému.

Navzdory častému užívání pojmu „evropský sociální model“ neexistuje žádný univerzální evropský model sociální politiky. Sociální politika není společnou politikou EU a pravomoci v této oblasti zůstávají na úrovni národních států (na nadnárodní úrovni dochází pouze ke koordinaci národních politik). Lze nicméně najít určité společné rysy typické pro sociální politiky v evropských zemích, mezi než patří i důraz na kolektivní vyjednávání a sociální dialog. Jejich institucionální rámce i konkrétní podoby jsou ale značně různorodé, stejně jako postavení a vliv sociálních partnerů na průběh politického procesu. Mezi členskými zeměmi EU můžeme najít státy, v nichž vztah mezi sociálními partnery a státem nemá významnější dopad na fungování politického systému (nejvýraznějším příkladem v této oblasti je Velká Británie). Na druhém konci pomyslné osy, určující význam sociálního dialogu, resp. sociálních partnerů pro fungování politického systému, stojí země tradičně označované jako (neo)korporativistické (Valterová, 2006).

Typickým a v současnosti také zřejmě nejčistším příkladem (neo)korporativistické země je Rakousko, charakteristické vysokou mírou institucionalizace, centralizace sociálních partnerů a jejich tradicí intenzivního zapojení do vytváření hospodářské a sociální politiky (blíže o Rakousku viz kapitola 6.1).

Podoba sociálního dialogu a jeho institucionalizovaných forem je závislá na historickém vývoji, ekonomické a sociální situaci a politické tradici jednotlivých zemí. Z tohoto důvodu se sociální dialog západoevropských a postkomunistických zemí liší. Vzhledem k tomu, že Česká a Slovenská republika měla společný vývoj vybrala jsem si

Slovensko jako druhou zemi, ve které se pokusím blíže charakterizovat fungování sociálního dialogu (blíže viz kapitola 6.2).

## 6.1 Rakousko

Rakousko je po zhroucení korporativismu Švédska v 70. letech považováno za nejvíce korporativistickou zemi světa (Lehmbruch cit. podle Brokl 1997: 53). V tomto pohledu také pozoruhodným politickým systémem. Občané zde mají až na výjimky za povinnost být členy minimálně jedné ze čtyř oficiálních korporací. Občanskou společnost vůči mocenskému centru reprezentují tzv. komory pro obchod, zemědělství, práci a svobodná povolání. Jejich hierarchická struktura podporuje centralizované řízení a vnitroorganizační byrokracii, takže ústřední vedení efektivně kontroluje jak oborové filiálky tak územní sekce. Parita a monopol na reprezentaci jsou státem zaručeny, oficiálně má monopol na reprezentaci garantovaný odborový svaz na spolkové úrovni, ostatní organizace jsou jen podřízenými organizačními složkami celku.

Jednotlivým komorám stát zajišťuje paritní postavení, když s nimi vyjednává např. v otázkách cenové regulace nebo ekonomického plánování. Tzv. Paritní komise je institucionalizací těchto vztahů. Sociální partnerství se uskutečňuje i v rámci neformálních ale pravidelných měsíčních schůzkách s kancléřem a představiteli jeho vlády. Právě neformální procesy vyjednávání jsou jednou z hlavních charakteristik politického systému Rakouska. Zatímco v posledních dekadách 20. století byl patrný jistý útlum korporativního uspořádání ve Švédsku, Rakousko zatím, zdá se, výrazná eroze tohoto modelu nečeká, i když se současná vláda snaží prosazovat některé reformní kroky přes odpor odborů (Netolický, 2005).

Rakouský příklad dokazuje efektivní institucionalizaci podmínek pro makro-korporativismus: (a) monopolistické a centralizované zájmové organizace, (b) parita v třídním zastoupení a (c) neformální procesy vyjednávání. Z typologického hlediska je rakouský případ významný zvláště od okamžiku, kdy došlo k úpadku korporativismu ve Švédsku (Říchová 2000:189).

Kooperace mezi vládou, zaměstnavatelskými svazy a odbory se rozvinula v době obnovy poválečného hospodářství v 50. a 60. letech a byla zosobňována velkou koalici konzervativní Rakouské lidové strany a Rakouské sociálně demokratické strany. Pro mnohé postkomunistické země bylo rakouské sociální partnerství přitažlivým vzorem,

zejména pro reprezentanty odborů. Existovaly tu některé ekonomické a sociální paralely např. malá geografická rozloha, předválečná a válečná závislost na rakouské ekonomiky na německém kapitálu a nacistickém režimu, budování kapitalismu bez kapitálu a kapitalistů apod. Myšlenka, že by bylo možné přenést rakouský poválečný model na nové demokracie je vskutku nereálná (Haller 1995 cit. podle Mansfeldová 1996: 9).

V případě paralely mezi Rakouskem a postkomunistickými zeměmi se jedná o snahu o udržení sociálního smíru, udržování nezaměstnanosti na nízké úrovni a o nízkou inflaci. Nejdůležitější rozdíl můžeme najít v oblasti politické. V Rakousku organizace reprezentující zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů nejsou formálně závislé na politických stranách, ale existuje zde úzké personální propojení a akceptace stejných hodnot s přirozenými politickými partnery. Jiným důležitým strukturálním aspektem je rovnováha moci mezi parlamentem a sociálními partnery, projevující se ve formě relativní autonomie rakouského sociálního partnerství ve vztahu k parlamentarismu a tím nezávislosti na soupeření politických stran. Členové vlády mají od r. 1966 pouze poradní hlas, nikoli právo hlasovat. Rakouské sociální partnerství je tedy bipartitní (Mansfeldová 1996: 9).

Tabulka 7: Srovnání rakouského a českého sociálního partnerství

<b>Kritérium</b>	<b>Rakousko</b>	<b>Česká republika</b>
<b>Závaznost tripartitních rozhodnutí</b>	Vysoká politická závaznost tripartitních rozhodnutí, centrální význam tripartity jako platformy řešení konfliktů.	<i>Ani právní ani politická závaznost, postrádají ji hlavně odbory.</i>
<b>Rozhodování v tripartitě</b>	Jednohlasnost rozhodování v tripartitě, gentlemenská dohoda se dodržuje.	Jednohlasnost rozhodnutí je předepsána, ale pokud k ní nedojde, nejsou k dispozici žádné sankce, protože tripartita je pro vládu jen poradním orgánem.
<b>Propojení s politickými stranami</b>	Institucionální propojení každého svazu s nejméně jednou politickou stranou, která je jeho přirozeným politickým partnerem.	<i>Odbory i zaměstnavatelé odmítají propojení s politickými stranami; využívají lobbying, kandidaturu odborářů na kandidátních listinách politických stran.</i>
<b>Vnitrosvazová společná vůle</b>	Centralizace vnitrosvazového vytváření společné vůle.	Vnitrosvazové vytváření společné vůle je silně vertikálně centralizováno.
<b>Závaznost rozhodnutí uvnitř svazů</b>	Vnitrosvazová závaznost rozhodnutí.	<i>Existuje vnitrosvazová závaznost rozhodnutí směrem „dolů“, ale je to jen morální závaznost; neexistuje povinné členství ani v odborech (odpovídající rakouskému povinnému členství v rakouských zaměstnaneckých komorách), ani v zaměstnavatelských svazech, ani se o něčem podobném rakouskému systému komor neuvažuje.</i>
<b>Možnosti základny</b>	Omezené informační, participační a kontrolní možnosti základny.	<i>Základna je o připravovaném jednání i výsledcích informována, ale neexistují žádné formalizované a efektivní způsoby participace; zejména odborářská základna je z tohoto rozhodování prakticky vyčleněna, necítí se také rozhodnutím tripartity dotčena.</i>
<b>Svazové zájmy</b>	Monopolizace svazových zájmů.	<i>Zájmy odborových svazů nejsou zcela monopolizovány, kromě ČMKOS je zde konkurence jednotlivých odborových svazů, ale v podstatě existuje spolupráce a dohoda o zastupování v tripartitě.</i>
<b>Úloha expertů</b>	Existence a vnitrosvazová významnost vnitrosvazových expertů.	Odbory i zaměstnavatelé využívají experty a konzultanty, rozhodnutí jsou ale motivována více politicky než doporučením expertů.
<b>Autonomie sociálních partnerů</b>	Autonomie v oblastech rozhodování sociálních partnerů (vláda neprosazuje svoji koncepci).	<i>Autonomie v oblasti rozhodování sociálních partnerů neexistuje.</i>
<b>Konsensus sociálních partnerů</b>	Společné stanovení cílů sociálními partnery.	Existuje konsensus, pokud jde o obecný cíl-sociální smír, i jako předpoklad úspěchu reformy a hospodářského růstu, ale ne vždy existuje konsensus, pokud jde o jednotlivé kroky.

Zdroj: Mansfeldová 1996: 10 cit. podle Tálos E.,1993: Sozialpartnerschaft, kontinuierlich ind Wandel eines Modells. Sien, Verlag für Gesellschaft upraveno autorkou.

Tabulka 7 porovnává deset kritérií mezi rakouským a českým modelem sociálního partnerství. Z těchto deseti společných kritérií Česká republika šest uvedených splňuje (označených tučně kurzívou), další čtyři jsou značně podmíněné. Na základě této tabulky se potvrdila již výše zmíněná nemožnost kopírování rakouského modelu jako celku, zároveň se tu ukazují některé podobné rysy.

## 6.2 Slovensko

Idea sociálního partnerství se v České republice a na Slovensku vyvíjela v podmínkách rozvíjejícího se tržního hospodářství. Zatímco Česká republika vykročila cestou neoliberalismu, na Slovensku bylo možné pozorovat rodící se rysy korporativismu. Projevovaly se zde také odlišné podmínky obou částí federace, i specifický kulturní a politický kontext. Někteří členové vlády Slovenské republiky se rekrutovali z řad odborů, což v české republice nepřipadalo v úvahu (Mansfeldová 1996: 37).

Po rozdělení České a Slovenské federativní republiky v prosinci 1992, byl sociální dialog na Slovensku, na rozdíl od České republiky, více otevřený odborům. Česká republika s liberálně orientovanou vládou byla především na makroúrovni méně nakloněna sociálnímu dialogu. Na Slovensku vznikla v březnu 1993 Slovenská rada hospodářské a sociální dohody, její aktivity byly nezměněny (Svoreňová 2002: 137).

I přes deklarovaný otevřenější přístup k odborům došlo i na Slovensku k velkému poklesu členské základny. V r. 1990 bylo na Slovensku členem odborů 37,5% obyvatel. V r. 2000 došlo k poklesu členů v odborech na 19,9% (Zimmer, Priller 2004: 107).

Na Slovensku byly v procesu transformace vytvořeny formální struktury, které v zásadě umožňují participaci mimopolitické veřejnosti na rozhodování:

- a) Kolektivní vyjednávání v oblasti práce a zaměstnanecko-zaměstnavatelských vztahů (na základě zákona o kolektivním vyjednávání)
- b) Tripartitní vyjednávání zaměstnanců, zaměstnavatelů a vlády na národní úrovni o pracovně-právních a sociálně-ekonomických otázkách (na základě zákona o tripartitě)
- c) Regionální dialog budovaný na principu dobrovolnosti, budování sítí na využití a kompetencí a zdrojů vlastního regionu.



Vytvoření těchto institucí je v souladu se současným trendem v Evropě – s principem subsidiarity, stejně tak s proklamovaným principem zaměstnanecké a občanské participace (Čambáliková 2003).

Institucionalizace sociálního partnerství je na Slovensku aktuální. V tuto chvíli, jak již bylo uvedeno výše, je právně uzákoněno pouze kolektivní vyjednávání na národní a regionální úrovni. Rada ekonomické a sociální dohody není předmětem právní úpravy (Čambáliková 1996).

K nejdůležitějším teoretickým, ale i praktickým problémům kolektivního vyjednávání a sociálního partnerství patří problémy zastupitelstva a kritéria legitimizace. Egon Matzner (Matzner 1974: 445 cit. z Čambáliková 1996) rozlišuje v této souvislosti pět typů kritiky sociálního partnerství:

- a) Konzervativní
- b) Radikálně-sociální
- c) Státo-právní
- d) Radikálně-demokratický
- e) Sebekritický

Čambáliková se v případě Slovenské republiky vyjadřuje ke dvěma typům kritiky.

#### 1. Státo-právní kritika:

Státo-právní kritika vychází ze skutečnosti, že sociální partnerství, ačkoli v jednotlivých státech funguje, není upraveno zákony (Čambáliková 1996: 17). V případě Slovenska se státo-právní kritika vztahuje na úroveň tripartity, nikoli na úroveň podniku, kde je kolektivní vyjednávání upraveno zákonem (Mansfeldová, Čambáliková, Brokl 1998).

#### 2. Radikálně-demokratická kritika:

Radikálně-demokratická kritika poukazuje na absenci volby zástupců sociálního partnerství občany (Čambáliková 1996). Na Slovensku doposud sdružení zaměstnanců ani zaměstnavatelů nevytvořili dostatečné institucionální předpoklady dosahování vnitroskupinového konsensu a dohody v tomto smyslu. Tato skutečnost společně s faktem dobrovolnosti působení v těchto orgánech včetně celkového poklesu členství v odborech omezuje možnost realizace korporativistické politiky na mikroúrovni společnosti. Radikálně-demokratická kritika se opět liší na úrovni podniku, kde jsou vyjednávající kolektivní smlouvy vybírání na základě přímé a tajné volby členy sdružení. Na této úrovni

jsou také vytvořeny institucionální podmínky a mechanismy pro zpětnou vazbu mezi vyjednávači a členy odborové organizace, na volbu, kontrolu i vyměnitelnost vyjednávačů, na podobu kolektivní smlouvy (Mansfeldová, Čámbáliková, Brokl 1998).

V současném právním systému Slovenské republiky nemá legislativní oporu ani korporativismus. Otázkou zůstává nejen legitimita, ale i přijetí neparlamentní formy reprezentace zájmů prostřednictvím jiné (nekonkurenční, ale souběžné) formy reprezentace zájmů vedle parlamentu a politických stran občany. Tripartitu na Slovensku do r. 1997 můžeme považovat za možný rodič se prvek neokorporativismu. Do značné míry se tu ovšem potvrdilo, že formálně vytvořené předpoklady (aktéři a instituce) nekorporativistické politiky jsou de facto „prázdnými“ strukturami. Organizace reprezentující zaměstnavatele a podnikatele jsou v postkomunistických podmínkách poměrně slabé, totéž platí i o „postsocialistických“ odborech na Slovensku. Nepovinné členství a legislativně garantovaná pluralita současně vystavují příslušné organizace a sdružení velkému tlaku konkurence. Uznání příslušných organizací jako legitimních a monopolních reprezentantů je ze strany vlády svázané s minimálním očekáváním jejich loajality vůči ní.

Některé polistopadové politické a legislativní změny, nová formální pravidla podnítily mnohé (neo)korporativistické tendence. Současně zde působila i neformální pravidla při realizaci skupinových zájmů, které dominovala i v minulém režimu. Ta se přetavila do klientelistických vazeb. Formální pravidla se postupně dostala do rozporu s neformálními, klientelistickými vazbami. Postup vlády při vzniku Ekonomické a sociální rady je příkladem snahy vlády inkorporovat neformální pravidla = klientelistické vazby do formálních (pluralitních s rodícími se prvky neokorporativismu) struktur sociálního partnerství a sociálního dialogu na Slovensku.

Tripartita na Slovensku umožňuje dialog a předpokládá dohodu. Naproti všem kritickým výhradám poskytuje zúčastněným aktérům prostor pro diskusi a participaci a přispívá k udržení sociálního míru (Mansfeldová, Čámbáliková, Brokl 1998).

Následující tabulka stručně srovnává slovenské a české sociální partnerství v pěti oblastech, které jsem čerpala z výzkumné zprávy *Social Partnership As A Form Of Interest Mediation In Czech And Slovak Society* (Mansfeldová, Čámbáliková, Brokl 1998).

Tabulka 8: Srovnání slovenského a českého sociálního partnerství

<b>Kritérium</b>	<b>Česká republika (ČR)</b>	<b>Slovenská republika (SR)</b>
Nejvyšší orgán soc. dialogu	Rada hospodářské a sociální dohody ČR	Rada hospodářského a sociálního partnerství SR
Uzavření generální dohody	1993, 1994	1993, 1994, 1995, 1996
Závislost na politických stranách	nezávislé	nezávislé
Vztah k odborům	uzavřenější (hlavně 90. léta)	otevřenější
Témata tripartity 1993-1997	sociální, zdravotní a penzijní pojištění	cena práce, vzrůstající životní náklady, min. mzda, privatizace

Zdroj: autorka

## 7 Závěr

Sociální dialog na všech úrovních se během svého působení v ČR osvědčil a potvrdil svoji užitečnost a potřebnost jako fórum pro permanentní vyjednávání mezi vládou, zaměstnanci a zaměstnavateli, na kterém byly dosaženy spíše malé kompromisy než nějaká velká vítězství. Ačkoli i v dnešní době existuje konstantní napětí mezi vládou a odbory sociální mír zůstává i nadále zachován.

Tripartita jako forma (neo)korporativistické politiky se prosadila i v ČR. Řada teoretiků doporučovala východoevropským demokraciím po pádu železné opony převzít (neo)korporativní model od zemí západoevropských (př. Rakousko). Skutečnost jak bude převzatý model fungovat je ovlivněna „tradicí a kulturními podmínkami jednotlivých zemí, dále vyvrálostí politické kultury a tradicí fungování občanské společnosti“ (Mansfeldová 1996: 38). Při bližším porovnání těchto faktorů nemůžeme o ČR hovořit jako o zemi s (neo)korporativním systémem zprostředkování zájmů hlavně co se týče fungování občanské společnosti, která je označována jako „nevyzrálá a neplnohodnotná“ (Müller 2006: 216). Na základě studia literatury si dovoluji konstatovat, že snahy o ukotvení tohoto modelu v ČR proběhly především v 90. letech 20. stol., avšak byly potlačeny v období středopravicových vlád.

Úloha odborových organizací se postupně mění, jejich potřebnost v rychlé globalizované době je na místě, ale i přesto nejsou odbory širší veřejností plně akceptovány. Tato skutečnost je podmíněna jednak historickým vývojem z dob komunismu na jedné straně a zároveň respektováním neparlamentní formy reprezentace zájmů prostřednictvím zájmových organizací jako alternativní formy vedle parlamentu a politických stran, nikoliv jako konkurenční formy reprezentace. Prosazování odborových zájmů v závislosti na vládnoucí politické scéně ohrožuje stabilitu sociálního partnerství, proto je považuji za žádoucí i nadále zachovávat deklarovanou nezávislost odborů na politických stranách.

Již v kapitole 3.4.4 jsem narazila na překážky, které souvisejí s důvěrou v odborové organizace. Nyní se pokusím o stručné shrnutí překážek na všech úrovních sociálního dialogu. Budu vycházet z projektů popsaných v prezentaci Kapacita sociálního dialogu (Mansfeldová, 2007).

Na základě naší analýzy můžeme problémy rozdělit do dvou oblastí:

- A. Legislativní a systémové bariéry sociálního dialogu
- B. Institucionální bariéry sociálního dialogu

### **A. Legislativní a systémové bariéry sociálního dialogu**

#### *a) Nejasný nebo neexistující smluvní partner:*

Organizace zaměstnavatelů jsou zakládány dvojí legislativní cestou (zákon o sdružování občanů a občanský zákoník). Není dořešeno, zda se sdružení vzniklá podle občanského zákoníku mohou stát partnery odborových organizací a sjednávat kolektivní smlouvy vyššího stupně. Organizace zaměstnavatelů nemají v některých případech ve svých stanovách zmocnění svých členů ke kolektivnímu vyjednávání, nebo vyjednávají jen za omezený okruh členů, kteří svaz k vyjednávání zmocnili. Odborové svazy působící v oblasti státní správy nemohou uzavřít kolektivní smlouvy vyššího stupně z důvodů neexistence smluvního partnera pro kolektivní vyjednávání.

#### *b) Kogentnost ustanovení zákoníku práce:*

Omezený prostor pro sjednávání pracovních právních nároků (vyjma mzdových nároků) je považován za závažnou překážku smluvní volnosti sociálních partnerů.

#### *c) Absolutní odborový pluralismus:*

Možnost paralelní existence několika odborových organizací u téhož zaměstnavatele, které mohou jednat o uzavření kolektivní smlouvy jen za podmínky, že se vzájemně dohodnou může vzhledem k rozdílným zájmům vést k neuzavření podnikové kolektivní smlouvy.

#### *d) Neexistence dohod sociálních partnerů na celonárodní úrovni:*

V rámci národní tripartity nejsou uzavírány dohody mezi sociálními partnery a ani nejsou přijímány strategické dokumenty např. tzv. sociální pakty, které by mohly podpořit kolektivní vyjednávání.

#### *e) Specifika kolektivních smluv vyššího stupně a podnikových kolektivních smluv:*

Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou po obsahové stránce poměrně obecné, nedisponují v praxi potřebnou autoritou a zaměstnanci je příliš neznají. Podniková kolektivní smlouva se vztahuje nejen na členy odborů, ale i na všechny zaměstnance příslušného zaměstnavatele.

## **B. Institucionální bariéry sociálního dialogu**

### *a) Snižující se a stárnoucí členská základna odborů:*

Od roku 1990 (organizováno cca 82%) do roku 2002 (organizováno cca 20%) poklesl počet odborově organizovaných zaměstnanců o cca 60%. Členská základna odborů včetně jejich funkcionářů průběžně stárne. Mladí lidé do odborů nevstupují. Rozvíjí se nezájem o aktivní účast v odborech mezi zaměstnanci.

### *b) Nízké zastoupení zaměstnavatelů:*

Členská základna zaměstnavatelských svazů se v průběhu minulých let nezměnila, dochází pouze k přestupům jednotlivých svazů mezi zaměstnavatelskými centrály. Procento organizovaných firem je velmi malé cca 1%. Z hlediska počtu zaměstnanců ale firmy sdružené ve svazech a centrálech zaměstnavatelů zaměstnávají cca 38 % všech zaměstnanců.

### *c) Roztříštěnost odborového hnutí:*

Odborové hnutí je organizačně poměrně roztržštěné a nejednotné. V ČR působí vedle 5 odborových centrál několik samostatných odborových svazů a řada samostatných podnikových odborových organizací, které nemají vazbu na žádnou z těchto centrál a ani na nějaký odborový svaz.

### *d) Nízká úroveň materiálního zabezpečení sociálních partnerů:*

Mezi jednotlivými odborovými centrály z hlediska jejich finančních a materiálních možností jsou velké rozdíly dané zejména množstvím vybraných příspěvků tzn. počtem členů sdružených ve svazech a dále pak ekonomickými aktivitami samotných svazů. Roční objem finančních prostředků není považován za dostatečný a často v případě malých centrál postačí pouze na zabezpečení základního chodu organizace. Zaměstnavatelské svazy měly podstatně horší startovací pozici než odbory. Vznikly nově bez návaznosti na předchozí struktury. Prostředky na činnost získávají v menší míře z členských příspěvků a z větší části z komerčních aktivit.

### *e) Nedostatečné personální zabezpečení činnosti sociálních partnerů:*

U odborových i zaměstnavatelských centrál existuje dva způsoby organizační výstavby - centrály s vlastním profesním aparátem a centrály pouze s reprezentační složkou a nejzbytnějším sekretariátem. Odbory disponují početnějším personálním a odborným aparátem než organizace zaměstnavatelů. Malé centrály trpí nedostatkem kvalifikovaných a jazykově vybavených pracovníků. Zaměstnavatelské centrály a svazy jsou z hlediska personálního vybavení výrazně poddimenzovány. Počet personálu je jak na

straně odborů tak na straně zaměstnavatelů považován zejména s rozšířením agendy po vstupu ČR do EU za nedostatečný (Mansfeldová, 2006).

Jedním z cílů této diplomové práce je popsat postavení odborů v rámci trhu, státu a občanského sektoru s důrazem na ověření hypotézy: „*Odbory jsou součástí občanského sektoru*“, což je zároveň hlavním přínosem této diplomové práce v rámci studia občanského sektoru na katedře Studií občanské společnosti.

Na základě Howardova schématu politické, ekonomické a občanské společnosti jsme odbory našli v průniku ekonomické a občanské společnosti, což potvrzuje stanovenou hypotézu. Broklovo schéma Základních potřeb společenského života podle Janoského zařazuje odbory do sféry tržní, odborové federace pak do průniku sféry tržní a veřejné. Druhé z Brokových přejatých schémat podle Ruchta v kapitole 4.1.2 popisuje postupování odborových organizací napříč sférou privátní (působí v soukromých podnicích), veřejnou (působí i ve státních podnicích) a neveřejnou (mohou ovlivňovat politickou moc). Tento difúzní veřejný prostor, ve kterém působí i odbory je označován jako prostor občanské společnosti, čímž opět potvrzují hypotézu, že odbory jsou součástí občanského sektoru.

Odborové organizace splňují charakteristiku strukturálně operacionální definice prof. Salomona a Anheiera (viz kapitola 5.4.1) a na základě této definice jsou zařazeny mezi neziskové organizace, čímž se stávají součástí občanského sektoru. Vzhledem k tomu, že jsou zakládány jako občanská sdružení ve smyslu zákona č.83/1990 Sb. jsou řazeny do neziskového sektoru i Radou vlády pro nestátní neziskové organizace. Hypotézu potvrzuje i zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, který v § 18, odstavci 7 zařazuje mezi organizace charakteru právnické osoby, které nebyly zřízeny nebo založeny za účelem podnikání (=neziskové organizace), písmeno b) občanská sdružení včetně odborových organizací.

Zařazení odborových organizací mezi organizace advokační vzájemně prospěšné taktéž potvrzuje hypotézu.

Odborové organizace se od ostatních typů neziskových organizací liší především fází vzniku, ve které přípravný výbor zašle Ministerstvu vnitra návrh na evidenci odborové organizace, ke kterému připojí stanovy. Vznik nové odborové organizace nepodléhá žádnému schvalovacímu řízení - odborová organizace vzniká (stává se právnickou osobou) dnem následujícím poté, kdy byl ministerstvu doručen návrh na její evidenci (pouze ohlašovací povinnost).

Klasifikace ICNPO, COPNI a OKEČ taktéž potvrzuje hypotézu, že odbory vytvářejí činnost v souladu s pojmem nezisková organizace.

Na úplný závěr mi nezbývá než konstatovat, že tato diplomová práce potvrzuje hypotézu, že odbory jsou součástí občanského sektoru.



## 8 Bibliografie

Asociace malých a středních podniků a živnostníků v ČR: Sociální dialog v české republice a Evropě. Materiál vypracovaný v souvislosti s projektem Business Support Programme II. SME FIT [cit. 2008-02-25] Online: <<http://www.ueapme.com/business-support%20II/Training%20Tools/Confartigianato/Social%20dialogue/CZ-Social%20dialog.pdf>>

Asociace hotelů a restaurací ČR (2007): Kolektivní smlouvy vyššího stupně [cit. 2008-02-25]. Online text: <[www.ahrcr.cz/ke-stazeni/smlouvy/socialni-dialog-kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-2007/view/](http://www.ahrcr.cz/ke-stazeni/smlouvy/socialni-dialog-kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-2007/view/)>

Brokl, L. a kol. (1997): Reprezentace zájmů v politickém systému České republiky. Praha: Sociologické nakladatelství.

Brokl, L. (2002): Hledání občanské společnosti. Studie 12/2002. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky.

CEVRO (2001): CEVRO REVUE 3/2001 [cit. 2008-03-02]. Online: <<http://www.cevro.cz/cs/cevrorevue/cisla-ke-stazeni-v-pdf/>>

Čambálíková, M. (1996): Institutions of Social Partnership – Legality and Legitimacy. HUMAN AFFAIRS, 6, 1. Vlastní překlad.

Čambálíková, M. (2003): Zapájanie verejnosti do rozhodovania [cit. 2008-04-06]. Online: <<http://www.civil.gov.sk/archiv/casopis/2003/8/0828vj.htm>>

ČMKOS: Historie odborů [cit. 2008-02-15]. Online: <<http://www.cmkos.cz/o-nas/historie/158-3>>

ČMKOS: Jak se stát členem odborů [cit. 2008-02-15]. Online: <<http://www.cmkos.cz/jak-se-stat-clenem/297-3>>

ČMKOS: Proč se stát členem odborů [cit. 2008-02-15]. Online: <<http://www.cmkos.cz/proc-se-stat-clenem-odboru>>

ČMKOS: Sondy dnes [cit. 2008-02-05]. Online: <<http://www.cmkos.cz/sondy-dnes/817-3>>

ČMKOS: Tripartita [cit. 2008-02-05]. Online: <<http://www.cmkos.cz/o-nas/vnejsi-pusobeni/tripartita>>

ČMOSA (2007): Počátky odborů v českých zemích [cit. 2008-03-06]. Online: <<http://cmosa.cmkos.cz/history.php>>

Dohnalová, M. (2006): Sociální ekonomika v evropském kontextu. Brno: Nadace Universitas, Akademické nakladatelství CERM, Nakladatelství a vydavatelství NAUMA.

Fiala, P., Schubert, K. (2000): Moderní analýza politiky. Praha: Barrister & Principal.

- Finanční noviny: Kolektivní smlouvy upravují mzdové a pracovně-právní otázky [cit. 2008-02-07]. Online: <[http://www.financninoviny.cz/kariera/index\\_view.php?id=17951](http://www.financninoviny.cz/kariera/index_view.php?id=17951)>
- Frič, P., Gouli, R. (2001): Neziskový sektor v ČR. Praha: Eurolex Bohemia.
- Howard M., M. (2003): The Weakness of civil Society in Post-Communist Europe. Cambridge: Cambridge University Press. Vlastní překlad.
- Hrdlička, O. (1992): K dějinám odborového hnutí na Moravě a na Slovensku. Praha: Nadace Friedricha Berta.
- Kol. autorů VÚPSV (2001): Rozvoj sociálního dialogu. Praha: VÚPSV.
- Kol. autorů VÚPSV a SOÚ AV ČR (2003): Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje. Praha: VÚPSV.
- Mansfeldová, Z. (1996): Tripartita jako model prostředkování zájmů v politickém systému České republiky. Working Papers 96:5. Praha: SOÚ AV.
- Mansfeldová, Z., Čambáliková, M., Brokl, L. (1998): Social Partnership As A Form Of Interest Mediation In Czech And Slovak Society. Research Support Scheme (RSS) Of The Open Society Institute/Higher Education Support Programme (OSI/HESP). Research Report. Grants RSS No.:101/1996. Vlastní překlad.
- Mansfeldová, Z., Klíma, M. (1998): Proceedings from International Conference in Prague, 12 – 14 September 1997.: The Role of the Central European Parliaments in the Process of European Integration. Praha: SOÚ AV. Vlastní překlad.
- Mansfeldová, Z. (2007): Kapacita sociálního dialogu v ČR. Součást projektu Politicko-právní institucionální rámec České republiky a jeho proměny v kontextu vstupu do Evropské unie (2004 – 2007) [cit. 2008 – 04 – 10] . Online: <<http://www.soc.cas.cz/projects/cz/15/2210/Politicko-pravni-institucionalni-ramec-Ceske-republiky-a-jeho-promeny-v-kontextu-vstupu-do-Evropske-unie.html>>
- Mansfeldová, Z., Kroupa, A. (eds.) (2005): Participace a zájmové organizace v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Müller (2002): Češi a občanská společnost. Praha: Triton.
- Netolický (2005): Korporativismus [cit. 2008-03-28]. Online: <<http://www.e-polis.cz/politicke-teorie/124-korporativismus.html>>
- Občanská společnost (2008): Účast veřejnosti na rozhodování v EU [cit. 2008-04-16]. Online: <<http://obcan.ecn.cz/index.shtml?apc=uj--1-&t=316410#1>>
- Pongs (2000): V jaké společnosti vlastně žijeme. Praha: ISV.
- Potůček (2008): Občanský sektor. Spolupráce se státem [cit. 2007-12-07]. Online: <[http://www.martinpotucek.cz/vp/09\\_vp.pdf](http://www.martinpotucek.cz/vp/09_vp.pdf)>

- Rakušanová (2007): Povaha občanské společnosti v české republice v kontextu střední Evropy. Praha: SOÚ AV ČR, v.v.i.
- Rektořík a kol. (2001): Organizace neziskového sektoru. Základy ekonomiky, teorie a řízení. Praha: Ekopress.
- Říchová (2000): Přehled moderních politologických teorií. Praha: Portál.
- Salomon a kol. (2003). Global Civil Society. An Overview. Baltimore: The Johns Hopkins University. Vlastní překlad.
- Spiralis,o.s.: Občanský sektor [cit. 2008-03-05]. Online: <<http://www.spiralis-os.cz/>>
- Svorenová (2002): The Development of trade union in Slovakia during the last decade. South-East Europe Review. 2/2002. Vlastní překlad.
- Šlehofer (2003): Tripartita – instituce veřejné politiky: v období 1990 – 2001 (rukopis), disertační práce, školitel Miroslav Purkrabek. Praha: FSV UK.
- Škarabelová: Vymezení pojmu nestátní nezisková organizace [cit. 2008-02-05]. Online: <[http://www.e-cvns.cz/soubory\\_diskuse/vymezeni\\_nno.pdf](http://www.e-cvns.cz/soubory_diskuse/vymezeni_nno.pdf)>
- Tomeš, Tkáč (1993): Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Praha: Prospektrum.
- Valterová (2006): Česká tripartita v evropském kontextu. On-line Středoevropské politické studie. Brno : Mezinárodní politologický ústav MU, VIII, 4.
- Vajdová (2004): Zpráva o neziskovém sektoru v České republice [cit. 2007-12-05]. Online: <[http://www.vlada.cz/files/rvk/rnno/zprava\\_o\\_neziskovem\\_sektoru.pdf](http://www.vlada.cz/files/rvk/rnno/zprava_o_neziskovem_sektoru.pdf)>
- Vajdová (2005): Česká občanská společnost po patnácti letech rozvoje, Zpráva z projektu CIVICUS Civil Society Index pro Českou republiku [cit. 2008-12-05]. On-line: <[http://www.fhs.cuni.cz/kos/kestazeni/vajdova\\_ceska\\_obcanska\\_spolecnost\\_2004.pdf](http://www.fhs.cuni.cz/kos/kestazeni/vajdova_ceska_obcanska_spolecnost_2004.pdf)>
- Vláda ČR [cit. 2008-04-21]. Online: <[www.vlada.cz](http://www.vlada.cz)>
- Vláda ČR, Statut RHSD [cit. 2008-03-05]. Online: <<http://www.vlada.cz/cs/rvk/rhsd/statut/statut.html>>
- Vláda ČR, Rozbor financování nestátních neziskových organizací [cit. 2008-02-05]. Online: <[http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rnno/aktuality/rozbor\\_2004\\_pro\\_web.pdf](http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rnno/aktuality/rozbor_2004_pro_web.pdf)>
- Wiesenthal, Ettl, Bialas (1992): Interessenverbände im Transformationsprozess. zur Förderung der Wissenschaften e. V. Arbeitsgruppe Transformationsprozesse in der neuen Bundesländern an der Humbolt-Universität zu Berlin. Vlastní překlad.
- Zimmer, Priller (2004): Future of Civil Society: Making Central European Nonprofit Organization Work. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Vlastní překlad.

***Zákony:***

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č.83/1990 Sb., o sdružování občanů

## 9 Seznam grafů, tabulek a schémat

### *Grafy*

Graf 1: Členství celé populace a zaměstnanců v odborech v letech 1990 - 2000 (v %)

Graf 2: Potřebnost odborů a důvěra v ně – členové odborů

### *Tabulky*

Tabulka 1: „Důvěřujete některé z odborových nadsvazových centrál, např. ČMKOS, ASO, KUK?“

Tabulka 2: „Důvěřujete odborovým svazům?“

Tabulka 3: „Důvěřujete odborům na pracovišti?“

Tabulka 4: „Jak se díváte na vztah odborů k politickým stranám?“

Tabulka 5: Typologie neziskových organizací v ČR

Tabulka 6: Srovnání struktury neziskové činnosti v klasifikaci ICNPO, COPNI a OKEČ

Tabulka 7: Srovnání rakouského a českého sociálního partnerství

Tabulka 8: Srovnání slovenského a českého sociálního partnerství

### *Schémata:*

Schéma 1: Zjednodušený model politického systému

Schéma 2: Model dynamické reakce politického systému

Schéma 3: Intermediární systém

Schéma 4: Struktura a aktéři intermediárního systému

Schéma 5: The Arenas of Democratization

Schéma 6: The Groups of Political Society, Economic Society, and Civil Society

Schéma 7: Základní sféry společenského života

Schéma 8: Vztah pojmů nezisková organizace, neziskový sektor a občanská společnost

## **10 Seznam příloh**

***Příloha 1:*** Statut RHSD

***Příloha 2:*** Přehled odborových centrál

***Příloha 3:*** Přehled samostatných odborových svazů

***Příloha 4:*** Schéma vlivu aktérů v systému zprostředkování zájmů

***Příloha 5:*** Přehled vybraných činností odborů a hodnocení jejich důležitosti, respektive nedůležitosti z pohledu zaměstnanců (údaje v %)

***Tabulka 6:*** Odpovědi na otázku: „Myslíte si, že odbory:“ v % kladných odpovědí (naprosto a spíše souhlasí), tříděno podle věku, odborového členství a velikosti podniku

## **Příloha 1: Statut RHSD**

### **Statut**

#### **Článek 1**

##### ***Funkce a cíle RHSD ČR***

Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (dále jen RHSD ČR) je společným dobrovolným dohadovacím a iniciativním orgánem odborů, zaměstnavatelů a vlády České republiky pro tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. RHSD ČR umožňuje vzájemně respektovanou formou dialogu udržet sociální smír jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů.

#### **Článek 2**

##### ***Obsahové zaměření RHSD ČR***

RHSD ČR projednává vybrané problémy, které jsou předmětem společného zájmu zejména v oblasti:

- hospodářské politiky
- pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti
- sociálních otázek
- mezd a platů
- veřejných služeb a veřejné správy
- bezpečnosti práce
- rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání
- postavení ČR v rámci EU

#### **Článek 3**

##### ***Orgány RHSD ČR***

Orgány RHSD ČR tvoří:

- plenární schůze
- předsednictvo
- pracovní týmy a skupiny
- sekretariát

#### **Článek 4**

##### ***Plenární schůze RHSD ČR***

(1) Plenární schůze RHSD ČR je vrcholným dohadovacím orgánem RHSD ČR. Projednává koncepce a vybrané návrhy zákonů, základní směry a trendy rozvoje, dohaduje zásadní rozpory mezi partnery, řeší závažné, konkrétní problémy vyplývající z článku 2 Statutu. Řeší situace ohrožující sociální smír. Stanoví program jednání, který je navržen Předsednictvem RHSD ČR. Na návrh Předsednictva RHSD ČR jmenuje vedoucí jednotlivých pracovních týmů a skupin RHSD ČR.

(2) Plenární schůze RHSD ČR se účastní:

- delegace vlády ve složení osmi členů vlády
- sedm představitelů zaměstnavatelských svazů, které splňují kritéria stanovená v Příloze č. 1 Statutu
- sedm představitelů odborových konfederací, které splňují kritéria stanovená v Příloze č. 2 Statutu.

(3) Členové jednotlivých delegací mohou mít alternáty podle projednávané problematiky, nicméně se předpokládá vždy účast nejméně čtyř stálých členů za každou delegaci.

Personální zastoupení delegací sociálních partnerů vlády je upraveno v Příloze č. 3 „Personální zastoupení delegací v orgánech RHSD ČR“.

(4) Pokud je na program zasedání zařazeno projednávání materiálu, jehož předkladatelem je člen vlády, který není zároveň členem delegace vlády v Plenární schůzi RHSD ČR, je tento člen vlády k projednání materiálu přizván.

(5) Pokud další zaměstnavatelské nebo odborové subjekty splní kritéria reprezentativnosti stanovená v Příloze 1 nebo 2 tohoto Statutu, projedná Plenární schůze RHSD ČR jejich účast v orgánech RHSD ČR.

(6) Personální změny v řádném členství v každé ze tří delegací v RHSD ČR jsou v jejich kompetenci. Změny se písemně oznamují předsedovi a Sekretariátu RHSD ČR.

## **Článek 5**

### ***Předsednictvo RHSD ČR***

(1) Předsednictvo RHSD ČR je výkonným orgánem mezi zasedáními Plenární schůze RHSD ČR. Předsednictvo RHSD ČR projednává koncepční dokumenty, zejména v oblastech vymezených v článku 2 Statutu. Jedná o zásadních rozporech, které vyplynuly z jednání Plenární schůze RHSD ČR. Posuzuje a vyhodnocuje vývoj sociálního partnerství. Řeší situace ohrožující sociální smír. Informuje Plenární schůzi RHSD ČR o výsledcích svých jednání.

(2) V naléhavých případech informuje příslušné státní, odborové a zaměstnavatelské orgány.

(3) Na základě doporučení Pracovního týmu RHSD ČR pro tripartitu a organizační otázky navrhuje program jednání Plenární schůze a určuje termín jejího konání. Plenární schůzi RHSD ČR navrhuje jmenování vedoucích jednotlivých pracovních týmů a skupin. Podle potřeby zřizuje dočasné pracovní skupiny.

(4) Předsednictvo RHSD ČR tvoří předseda a tři místopředsedové, kteří jsou jmenováni svými delegacemi. Členy Předsednictva RHSD ČR mohou být pouze členové delegací RHSD ČR. Po vzájemné dohodě všech tří stran se zasedání Předsednictva RHSD ČR mohou zúčastnit další členové delegací v RHSD ČR.

(5) Personální zastoupení delegací v Předsednictvu RHSD ČR je upraveno v Příloze č. 3 „Personální zastoupení delegací v orgánech RHSD ČR“.

## **Článek 6**

### ***Pracovní týmy a skupiny RHSD ČR***

(1) Pracovní týmy RHSD ČR jsou jejími stálými expertními orgány za účelem řešení záležitostí věcně vymezených článkem 2 Statutu. Pracovní skupiny RHSD ČR jsou jejími expertními orgány, které za stejným účelem a se stejnou mírou odpovědnosti mimořádně a dočasně řeší aktuální záležitosti společného zájmu zúčastněných delegací nad rámec věcného vymezení článkem 2 Statutu.

(2) Pracovní týmy a skupiny RHSD ČR (maximálně devět členů) předjednávaly předložené materiály, zabezpečují a připravují odborná stanoviska k nim a další podklady pro orgány RHSD ČR. Spolupracují na tvorbě právních předpisů.

(3) Delegace v pracovních týmech a skupinách RHSD ČR jsou zastoupeny jedním až třemi svými členy, a to se zvláštním zřetelem pro:

- pracovní právní vztahy kolektivní vyjednávání a zaměstnanost;
- hospodářskou politiku,
- mzdy, platy a související otázky,
- sociální otázky
- veřejné služby a veřejnou správu
- bezpečnost práce



- rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání

(4) Pracovní tým RHSD ČR pro tripartitu a organizační otázky tvoří výkonný sekretář RHSD ČR, vedoucí pracovních týmů a podle potřeby také vedoucí dočasně zřízených pracovních skupin.

(5) Pracovní tým RHSD ČR pro Evropskou Unii tvoří za vládní stranu zástupci zejména těchto resortů: MZV, MPSV, Mze, MF, MPO, MMR a MZd. Delegace sociálních partnerů mají po sedmi členech.

## **Článek 7**

### ***Sekretariát RHSD ČR***

(1) Sekretariát RHSD ČR zabezpečuje přípravu návrhu programu jednání orgánů RHSD ČR a zajišťuje organizačně-technickou přípravu jednání RHSD ČR. Vyhotovuje záznamy ze zasedání orgánů RHSD ČR, organizačně zajišťuje tiskové konference a zprostředkovává informace z jednání orgánů RHSD ČR, vládě ČR a sdělovacím prostředkům. Sekretariátům sociálních partnerů RHSD ČR doručuje konečné znění vládních návrhů předkládaných Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR, včetně důvodové zprávy. Sekretariát RHSD ČR řídí výkonný sekretář RHSD ČR. Na základě shody všech tří delegací je jmenován vládou ČR.

(2) Výkonný sekretář RHSD ČR a další pracovníci jsou zaměstnanci Úřadu vlády ČR.

(3) Sekretariát RHSD ČR metodicky řídí pracoviště správních orgánů, aparátů sociálních partnerů, resp. dalších institucí, které zajišťují činnost pracovních týmů a skupin RHSD ČR v oblasti jejich agendy, která souvisí s RHSD ČR.

## **Článek 8**

### ***Jednání orgánů RHSD ČR***

(1) Plenární schůze RHSD ČR zasedá zpravidla 1x za dva měsíce, podle přijatého plánu práce. Na žádost jedné z delegací předseda RHSD ČR svolá mimořádnou Plenární schůzi RHSD ČR.

(2) Předsednictvo RHSD ČR zasedá zpravidla 1x měsíčně, minimálně 14 dní před zasedáním Plenární schůze RHSD ČR. Při situaci ohrožující sociální smír svolá předseda RHSD ČR po konzultaci s místopředsedy mimořádné zasedání.

(3) Pracovní týmy a skupiny zasedají a jednají podle potřeby. Jejich setkání svolávají jejich vedoucí po dohodě se Sekretariátem RHSD ČR.

(4) Zasedání orgánů RHSD ČR se mohou zúčastnit po dohodě delegací RHSD ČR přizvaní hosté.

## **Článek 9**

### ***Finanční zabezpečení***

(1) Na organizačním a finančním zabezpečení činnosti RHSD ČR se podílejí jednotlivé delegace po vzájemné dohodě.

## **Článek 10**

### ***Jednací řád***

(1) Bližší procedurální podmínky jednání orgánů RHSD ČR upravuje Jednací řád RHSD ČR, který je součástí Statutu.

## **Článek 11**

### ***Závěrečné ustanovení***

- (1) Statut RHSD ČR byl dohodnut všemi třemi delegacemi v Předsednictvu Rady pro dialog sociálních partnerů ČR na zasedání dne 24. července 1997 a tento dokument byl schválen Plenární schůzí RHSD ČR dne 13. listopadu 1997 a tímto dnem nabývá účinnosti.
- (2) Změny a doplňky Statutu RHSD ČR, včetně příloh, schválilo Předsednictvo RHSD ČR na svém zasedání dne 22. srpna 2000 a jeho platnost potvrdila Plenární schůze RHSD ČR dne 12. září 2000 a Plenární schůze RHSD ČR dne 19. září 2002.
- (3) Další změny a doplňky Statutu RHSD ČR schválila Plenární schůze RHSD ČR dne 3.6.2004.
- (4) Další změny a doplňky Statutu RHSD ČR schválila Plenární schůze RHSD ČR dne 16.září 2004.

### ***Příloha č. 1***

#### *Kritéria reprezentativnosti zaměstnavatelů v Radě hospodářské a sociální dohody ČR*

- 1) Představitelé velkého, středního a drobného podnikání v průmyslu, stavebnictví, dopravě, zemědělství, obchodu a službách, v němž je zaměstnána či sdružena rozhodující část zaměstnanců a členů družstev těchto odvětví.
- 2) Organizace, jejichž představitelé působí v RHSD ČR, mají celostátní působnost, sdružují zaměstnavatelské organizace v regionech a v různých oborech.
- 3) Organizace jsou zřízeny a evidovány podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování, v platném znění
- 4) Organizace nevyvíjí politickou činnost ve smyslu zákona o politických stranách a hnutích
- 5) Každý zaměstnavatelský subjekt, ucházející se o účast při jednání RHSD ČR, musí vykázat nejméně 400 000 zaměstnanců.
- 6) Zaměstnavatelský svaz ucházející se o účast na jednání RHSD ČR může do kritéria počtu zaměstnanců podle bodu 5 zahrnout pouze ty své členy, kteří prokáží, že mají ve svých stanovách zakotveno oprávnění kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvu vyššího stupně.

### ***Příloha č. 2***

#### *Kritéria reprezentativnosti odborů v Radě hospodářské a sociální dohody ČR*

- 1) Organizace jsou zřízeny a evidovány dle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění a nevyvíjejí politickou činnost ve smyslu zákona o politických stranách a hnutích.
- 2) Organizace vyvíjejí odbornou činnost spočívající v prosazování ekonomických a sociálních zájmů svých členů, zejména vedou kolektivní vyjednávání na úrovni podniků a odvětví.
- 3) Organizace jsou nezávislé na vládě a zaměstnavatelích.
- 4) Organizace mají konfедераční strukturu, tj. sdružují nejméně tři odborné svazy reprezentující různá odvětví.
- 5) Organizace mají celostátní působnost.

6) Každý odborový subjekt, ucházející se o účast při jednání RHSD ČR, musí vykázat nejméně 150 000 odborově organizovaných členů.

### ***Příloha č. 3***

#### ***Personální zastoupení delegací v orgánech RHSD ČR***

Plenární schůze RHSD ČR se účastní delegace ve složení:

- osm představitelů vlády, přičemž vedoucí delegace vlády je předsedou RHSD ČR a zástupce vedoucího delegace vlády je místopředsedou RHSD ČR.
- sedm představitelů konfederací z toho šest delegovaných Českomoravskou konfederací odborových svazů a jeden představitel delegovaný dalším subjektem, který splňuje kritéria ve smyslu přílohy č. 2, přičemž jeden z nich je místopředsedou RHSD ČR.
- sedm představitelů zaměstnavatelských svazů delegovaných Svazem průmyslu a dopravy ČR a Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, přičemž jeden z nich je místopředsedou RHSD ČR.

Předsednictvo RHSD ČR tvoří:

- vedoucí delegace vlády ČR, který je zároveň předsedou RHSD ČR
- místopředseda RHSD ČR za vládu
- místopředseda RHSD ČR za odbory
- místopředseda RHSD ČR za zaměstnavatele.

Zdroj: Vláda České republiky. Statut. Online text:  
<http://www.vlada.cz/cs/rvk/rhsd/statut/statut.html>

## Příloha 2: Přehled odborových centrál

název organizace	počet členů
<b>Asociace samostatných odborů</b>	200 000
Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR	
Jednotný svaz soukromých zaměstnanců	
Český odborový svaz severozápadních energetiků	
Odborový svaz Ploché sklo	
Odborové sdružení železničářů	
Odborové sdružení řidičích letového provozu	
Odborový svaz zaměstnanců jaderné energetiky	
Odborové sdružení Ústavu jaderných paliv při a. s. Škoda	
<b>Českomoravská konfederace odborových svazů</b>	900 000
OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu	
OS energetiků	
OS KOVO	
OS chemie ČR	
OS STAVBA ČR	
Vysokoškolský OS	
OS pracovníků dřevozpracujícího odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	
OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	
OS UNIOS	
Nezávislý OS pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných odvětví Čech a Moravy	
OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy	
OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb	
OS pracovníků obchodu	
OS státních orgánů a organizací	
OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	
OS zdravotnictví a sociální péče ČR	
Českomoravský OS pracovníků školství	
OS občanských sdružení	
Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády	
OS PROJEKT	
Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	
Nezávislý OS policie ČR	
OS hasičů	
OS dopravy	
OS námořníků	
OS pracovníků vědy a výzkumu	
OS pracovníků výrobních a účelových organizací kultury	
OS zaměstnanců letectví	
Odborová organizace pracovníků radiokomunikací	
OS pracovníků kultury a ochrany přírody	
OS pracovníků kulturních organizací	
<b>Konfederace umění a kultury</b>	90 000
Asociace českých kameramanů	
Asociace filmových a televizních střihačů ČR	
Asociace komerčních hudebníků	
Asociace maskérů a vlásenkářů	
Asociace pracovníků se zvukem ČR	
Jednota tlumočnicků a překladatelů	
Mezinárodní odborový svaz pracovníků v kinematografii – KINOS	
Nezávislý klub právníků	
Odborová asociace divadelníků	
Odborová organizace restaurátorů	
Syndikát překladatelů a tlumočnicků	
Syndikát výtvarných umělců ČR	
Umělecké sdružení ARTES	
Unia - Odborový svaz profesionálních orchestrálních hudobníků SR	
<b>Křesťanská odborová koalice</b>	15 000
<b>Odborové sdružení Čech, Moravy a Slezska</b>	50 000

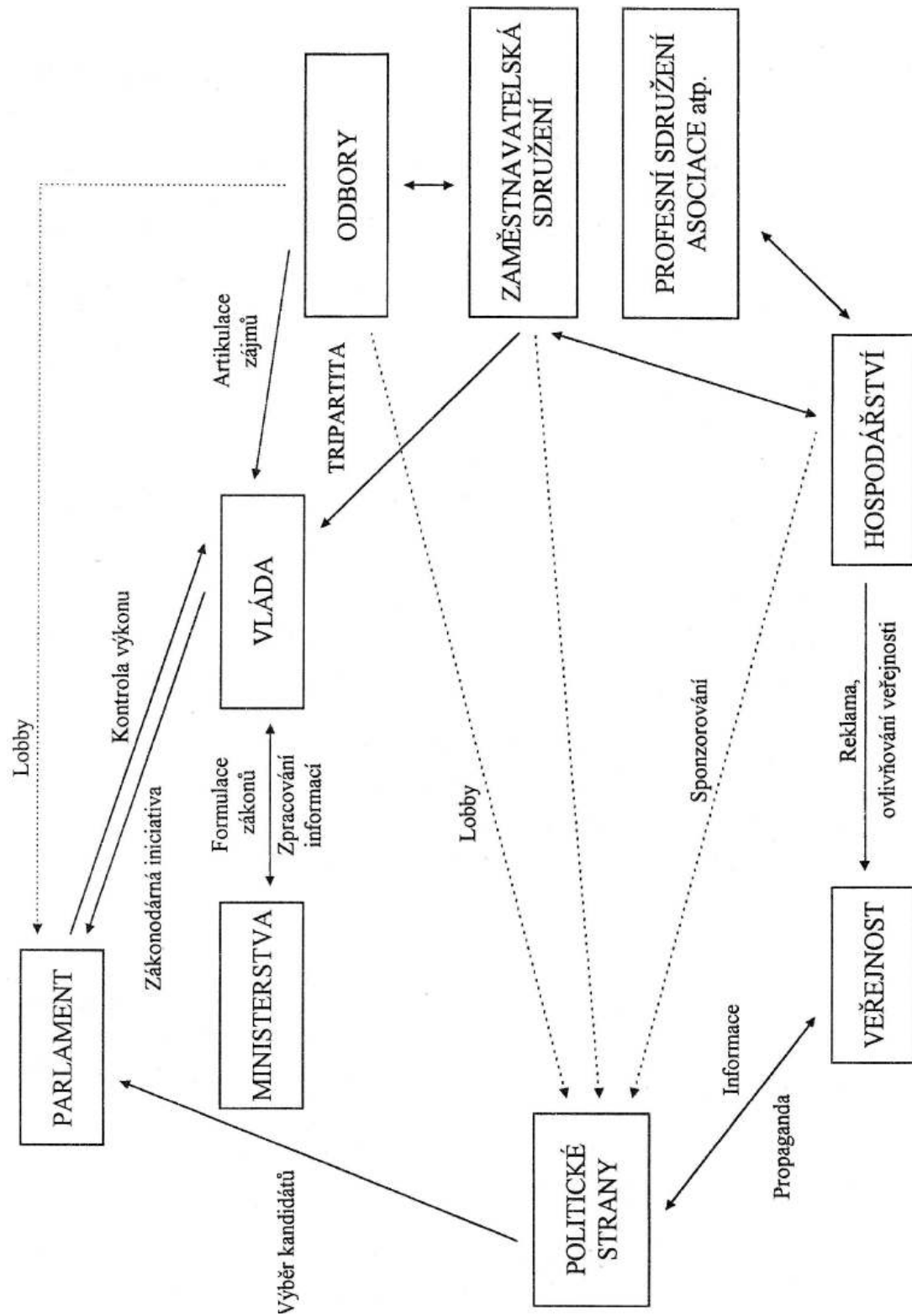
Zdroj: Asociace malých a středních podniků a živnostníků v ČR (s.d.): Sociální dialog v české republice a Evropě. Materiál vypracovaný v souvislosti s projektem Business Support Programme II. SME FIT.S.I.: s.n. S. 43 – 44

### **Příloha 3: Přehled samostatných odborových svazů**

<b>název odborového svazu</b>	<b>počet členů</b>
Odborový svaz sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu	
OS Typografická beseda	
OS Justice	
OS Nepedagogických pracovníků školství České republiky	
OS hromadných sdělovacích prostředků	
Odborový svaz pracovníků vydavatelství, nakladatelství a knižního obchodu Čech a Moravy	
Lékařský odborový klub - Svaz českých lékařů	4 804
Federace strojířů ČR	11 000
Federace vlakových čet	1 000
Unie železničních zaměstnanců	1 000
Federace vozmistrů	1 000
Federace provozních pracovníků železničních stanic	1 000
Federace řidičů tramvají	
Nekonfederované odborové svazy v oblasti kultury	

Zdroj: Asociace malých a středních podniků a živnostníků v ČR (s.d.): Sociální dialog v české republice a Evropě. Materiál vypracovaný v souvislosti s projektem Business Support Programme II. SME FIT.S.I.: s.n. S. 46

**Příloha 4: Schéma vlivu aktérů v systému zprostředkování zájmů**



Zdroj: Mansfeldová 1996

**Příloha 5: Přehled vybraných činností odborů a hodnocení jejich důležitosti, respektive nedůležitosti z pohledu zaměstnanců (údaje v %)**

Čemu by se odbory měly věnovat:	Důležité činnosti		Nedůležité činnosti	
	uvedeno na 1. místě	uvedeno mezi 4 nejdůležitějšími oblastmi	uvedeno na 1. místě	uvedeno mezi 4 nejméně důležitými oblastmi
Ochrana před propuštěním	30,3	62,0	1,7	4,0
Dohled nad bezpečností práce	21,5	41,0	2,7	8,0
Prosazování mzdového růstu	13,4	59,4	0,5	1,7
Dohled nad dodržováním zákoníku práce ze strany zaměstnavatele	12,0	50,0	0,5	3,1
Pomoc nezaměstnaným	3,8	26,7	2,8	16,0
Podpora prosperity firmy	3,7	15,6	5,3	22,3
Vedení kolektivního vyjednávání	3,6	17,6	2,3	13,3
Sociální výpomoci, podpory, půjčky v případě nutnosti	1,4	23,9	1,0	10,4
Péče o důchodce	1,3	14,6	16,5	35,5
Prosazování racionalizačních změn a modernizace řízení podniku	1,1	8,0	4,0	26,4
Poskytování právního poradenství pouze v pracovněprávních záležitostech	1,1	17,9	1,3	8,4
Zajišťování rekreací zaměstnanců	1,0	12,6	7,0	35,3
Spolupráce se zaměstnavatelem při řízení firmy, např. účast zástupce odborů v dozorčích radách	0,8	9,4	10,2	31,4
Nabídka a zajištění rekvalifikací	0,6	17,9	3,5	17,3
Poskytování právního poradenství i v mimopracovních záležitostech	0,5	9,0	13,3	46,7
Organizace aktivit ve volném čase	0,1	2,8	18,9	64,3
Neví	3,8	11,5	8,3	56,2
Celkem	100,0		100,0	

Zdroj: Sociologický ústav, projekt MS 5 „Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů ...“, ZAMĚSTNANCI 2003, N=1009 cit. podle Mansfeldová, Kroupa (2005): 149

**Tabulka 6: Odpovědi na otázku: „Myslíte si, že odbory:“ v % kladných odpovědí (naprosto a spíše souhlasí), tříděno podle věku, odborového členství a velikosti podniku**

	Zaměstnanci	Věk		Členství		Velikost podniku		
		-29	50+	člen	nečlen	1-20	21-99	250+
Snaží se o zlepšování pracovních podmínek	72,6	66,8	77,5	83,3	67,8	67,2	72,4	79,0
Snaží se, aby zaměstnavatel zlepšoval pracovní prostředí	67,4	60,0	72,3	79,7	61,6	61,8	66,0	76,8
Poskytují svým členům řadu materiálních výhod (např. rekreace, kultura)	64,0	53,2	69,7	82,4	55,6	55,7	60,6	78,3
Chrání své členy před případnou nespravedlností ze strany zaměstnavatele	59,2	59,0	62,9	73,5	52,6	53,4	58,2	68,5
Poskytují poradenství a pomoc při pracovněprávních problémech a sporech, včetně zastupování před soudem	56,8	49,3	62,9	75,0	48,1	49,2	53,9	68,8
Postaví se za své členy v případě hrozící ztráty zaměstnání	51,9	47,3	53,2	64,2	46,2	49,2	46,5	62,7
Zajišťují zaměstnancům lepší mzdové podmínky	51,1	46,8	55,1	64,2	45,0	47,3	49,8	60,5
Chrání všechny zaměstnance před případnou nespravedlností ze strany zaměstnavatele	44,6	41,5	50,2	58,7	38,1	35,9	46,5	52,2
Poskytují právní poradenství v mimopracovních záležitostech	28,6	24,4	33,7	45,4	20,7	22,1	26,6	36,8
Pomáhají svým členům, kteří ztratili zaměstnání, najít nově uplatnění	14,9	12,3	19,3	21,1	12,0	12,2	14,7	18,5

Zdroj: Sociologický ústav, projekt MS 5 „Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů ...“, ZAMĚŠTNANCI 2003, N=1009 cit. podle Mansfeldová, Kroupa (2005): 147