**11. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ**

Vychází z modelu pracovních vztahů:

 Administrativně Vyjednávací Tržní

 legislativní

 Centralizované Decentralizované

 (Korporatistické)

### **Vyjednávací model**

Typický pro rozvinuté země

Základem je bipartitní vyjednávání, cílem dosažení dohody.

Vyjednávání: individuální – každý vyjednává své pracovní podmínky pouze sám za sebe (platí pro

 profese se silnou vyjednávací pozicí (lékaři, právníci, manažeři)

 kolektivní – kolektivní zástupce, platí pro většinu pracujících

Definice: KV = veškeré jednání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnanců nebo alespoň jednou jejich organizací na jedné straně a alespoň jednou organizací zaměstnavatelů na druhé straně s cílem:

• určení pracovních a zaměstnaneckých podmínek

• regulací vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci

• regulací vztahů mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a organizacemi zaměstnanců

Výhody KV

• sociální smír jako důsledek kompromisu (každý musí něco slevit, chce-li něco získat)

• zvýšená přesnost rozhodnutí (k předmětům vyjednávání se vyjadřují pracovníci na více pozicích)

• stabilizace pracovních podmínek (co se vyjedná, to platí)

Nevýhody KV

• pomalejší rozhodování (nutnost dohody, „licitování“)

Význam KV

pro zaměstnance – ochrana, distribuční a participační funkce

pro zaměstnavatele – rozložení odpovědnosti mezi více subjektů, částečná eliminace konkurenčních výhod (kartelové dohody, zejm. u mezd)

Úrovně KV

podniková – uzavírání kolektivních dohod (mzdy, pracovní doba, benefity)

nadpodniková – situace na trhu práce, legislativa, řešení pracovních sporů

Participace

přímá – projednávání konkrétních problémů

nepřímá – prostřednictvím odborů, podnikových rad (Německo)

Právní rámec

Zákon o kolektivní vyjednávání (1991)

Sociální charta EU

**Základní témata KV**

Mzdy: • zvyšování mezd ve vztahu k vnější situaci (reálné mzdy)

• zvyšování mezd ve vztahu k hospodářským výsledkům podniku

• mzdová diferenciace

• minimální mzda

• přesčasová práce

Pracovní doba: délka - dnes 40 hod. týdně (od r. 1918 48 hod., 1956-46 hod., 1990-42,5 hod., 2001-40

hod. bez přestávek, tzv. „čistá“; Francie 35 hod., Dánsko 37 hod., VB, Irsko, Řecko 48 hod.)

 struktura – přítomnost na pracovišti vždy X jen někdy, home office

 práce o víkendech

Pracovní výhody (benefity) - stravování, lékařská péče, péče o děti zaměstnanců, řešení problémů zaměstnanců (půjčky), dovolené atd.

Kvalifikace – podnikové vzdělávání, externí vzdělávání

**Aktéři – ODBORY**

Zastupují zájmy svých členů/pracujících, ale při kolektivním vyjednávání podle zákoníku práce i nečlenů *– paradox!*

Funkce: korektivní - ovlivňování pracovních podmínek

 emancipační - snaha o získání odpovídajících sociálních pozic pracovníků

 členská - prosazují zájmy svých členů

 politickoorganizační - prosazují zájmy institucionální

Strategie: kooperativní - spolupráce v rozhodovacích orgánech (vhodná v době recese)

opoziční - odbory stojí mimo rozhodování (vhodná v době konjunktury)

Definování zájmů: jen pracovní podmínky - mzdy, bezpečnost (snaha zaměstnavatelů)

obecné podmínky práce - participace, sociální politika (snaha odborů)

Postoj k zaměstnanosti: ochrana zaměstnaných vede na druhé straně k omezování přístupu na trh práce

nezaměstnaných (problémy jižních zemí EU – Řecka, Španělska, Itálie)

**Situace odborů v ČR** – *IVVM 2000*

* podnikové kolektivní smlouvy pokrývají jen 25-30 % zaměstnanců
* v roce 2001 byl podíl členů odborů mezi zaměstnanci 23 %, téměř 10 % respondentů uvedlo, že není v odborech, přestože odbory na pracovišti působí
* ve věku 20-29 let bylo v odborech 19 % dotázaných, ve věku od 30 do 44 let 21 %
* mezi lidmi se ZV bylo 6 % členů odborů, SO bez maturity 13 %, maturita 19 %, VŠ 20 %
* podle velikosti podniku bylo členů odborů v podnicích do 25 zam. 3 %, s 25-100 zam. 18 %, se 101-500 zam. 44 %, v podnicích s více než 500 zam. 49 %
* odbory působí ve firmách *(s více než 250 zam.)*: státních 100 %, soukromých tuzemských 78 %, soukromých zahraničních 76 %, družstvech 70 % *(Jurajda, Trexima 2007)*
* existence odborů ve firmě neovlivňuje výši platů (záporně platy VŠ!)
* v r. 2007 měla ČMKOS 570.000 členů ve 32 odborových svazech
* Odborový svaz pracovníků ve školství: mezi lety 2000 až 2004 pokles svých členů o 21 691 - rušení škol, nezájem

Typický odborář z 50. let: skončil školu v šestnácti letech, pracoval v továrně a živil rodinu,

revolucionář v politice, konzervativec v rodině

Současný odborář: příslušník střední třídy, často s VŠ vzděláním, liberál, pracující ve veřejných

službách, tj. napojený na veřejné finance – vyšší platová očekávání, moc vyplývající z monopolu veřejných služeb, nemožnost snižování státní administrativy – odbory budou vždy pro zachování stávajících pracovních míst

Kuriozity: postoje k důchodové reformě, k nezaměstnaným, k zahraničním pracovníkům

**Situace odborů ve světě**

Dva hlavní trendy vývoje odborové členské základny v evropských zemích:

 - růst podílu organizovaných během 70. let

 - významný pokles podílu organizovaných během 80. let (VB, USA)

Omezení pro stávkovou činnost (Německo, VB, USA) – nutnost zachování 1/3 podílu plnění u strategických odvětví

Zásadní vliv na organizovanost má tzv. ghentský systému pojištění v nezaměstnanosti

 1) státem administrované povinné pojištění – úbytek členů

 2) dobrovolné, veřejně podporované pojištění zajišťované odbory, tzv. Ghent systém – minulost,

 problém ve vztahu k sociální politice, stagnace počtu členů

**Aktéři - ASOCIACE ZAMĚSTNAVATELŮ**

Cíle - prosazování zájmů, zejm. minimalizace nákladů na cenu práce, autonomie zaměstnavatelů (omezování vlivu státu: vyšší státní výdaje = omezování svobody podnikání)

Specifika:

* Praktikují defenzivnější postoj než odbory
* Jsou méně sdílné vůči vnějším vlivům, uzavřenější
* Mají menší míru závaznosti svých výstupů, individuální motivy členů (soupeření, konkurence), jsou aktivnější v době ohrožení zájmů zaměstnavatelů

Funkce

* socio-ekonomická - účast na tvorbě prac.podmínek, soc. zabezpečení, vzdělávání
* politicko-ekonomická - propagace kolektivních zájmů
* obchodně-ekonomická - odvětvové a individuální zájmy

**Aktéři - STÁT**

Národní úroveň:

* Vláda = ministerstva
* Parlament = politické strany

Regionální, obecní úroveň

* Krajské, místní úřady

Funkce státu

* vytváření právního rámce – zákony, procedurální pravidla
* určování makroekonomické politiky – rozpočet, redistribuce, intervence do ekonomiky (pol. zaměstnanosti, hospodářská politika, ceny + inflace)
* ochrana – systém sociálního zabezpečení
* zaměstnavatel – státní sektor

**TRIPARTITA**

Národní úroveň

Rada hospodářské a sociální dohody (1990, novela 1997) - není součástí kolektivního vyjednávání

Výstupem je Generální dohoda pouze doporučení

Společný dobrovolný dohadovací a iniciativní orgán odborů, zaměstnavatelů a vlády

Složení: Předsednictvo (předseda vlády ČR a 7 zástupců vlády, 7 zástupců odborů a 7 zástupců zaměstnavatelů), pracovní týmy

Cíl - 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

Oblasti, ke kterým se tripartita vyjadřuje:

* hospodářská politika
* pracovněprávní vztahy
* kolektivní vyjednávání a zaměstnanost
* sociální otázky a zdravotnictví
* mzdy a platy
* veřejné služby a veřejná správa
* bezpečnost práce
* rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání
* postavení ČR v rámci EU

Regionální tripartity - Mostecko, Ostravsko, Královéhradecko *(2009)*

Budoucnost

* otevírání se dalším zájmovým skupinám (multipartita?) *nebo* zúžení na bipartitu (vyloučení státu)
* reprezentativnost - jen odbory *nebo* i rady pracujících?