

Kolektivní zaměstnanecké vztahy, kolektivní vyjednávání



Kolektivní zaměstnanecké vztahy

- ✱ Jsou to vztahy vznikající mezi zaměstnavateli a celkem zaměstnanců, reprezentovaným zpravidla odbory
- ✱ Na vyšší úrovni může být jejich účastníkem i vláda, resp. sdružení zaměstnavatelů a sdružení odborů

Systemová teorie kolektivních pracovních vztahů

- ✱ Dunlop: **Kol. prac. vztahy** představují systém pravidel regulujících zaměstnávání lidí. Jeho posláním je vytváření **směrnic a pravidel** rozdělování.
- ✱ Kritika: nebere v úvahu **roli jedince a rozdělení moci**
- ✱ **Typy pravidel:**
 - Formální a neformální
 - Interní a externí (např. zákony, kol. smlouvy vyššího stupně)
 - Jednostranné (vnitřní mzdový předpis) a dvoustranné (dohody)
 - Procedurální a věcná (V ČR převaha věcných)
 - Kogentní a dispozitivní

Dimenze kolektivních pracovních vztahů

- ✱ **Ekonomická** (jedná se zejm. o hmotné postavení pracovníků)
- ✱ **Mocenská** (podíl na moci, vyjednávací síla)
 - Na čem všem závisí vyjednávací síla vyjednavatele?
- ✱ **Obecně politická** (provázání jednotlivých stran s pol. sférou)
- ✱ **Psychologická** (vlastní vyjednávání, subj. přesvědčení o vyjednávací síle partnera, komunikační schopnosti...)
- ✱ **Právní** (soubor pravidel, kterými se řídí)

Kolektivní vyjednávání

- * Nejdůležitější součást kol. prac. vztahů
- * Jednání o podmínkách výkonu práce zaměstnanci v organizaci
- * Řídí se spec. pravidly (**Zákon o kol. vyj.**)
- * Jeho výsledkem je **kolektivní smlouva**, která upravuje práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců (individuální i kolektivní)
- * Musí být **v souladu** se zákonem a Kol. smlouvami vyššího stupně
- * Zpravidla uzavírány **na jeden rok**

Úrovně kolektivního vyjednávání

* **Podniková**

* **Vyšší stupeň:** svazy zaměstnavatelů (v urč. Odvětví) a odborů v určitém odvětví (př.: ČM svaz pracovníků ve školství, Odb. svaz KOVO)

* **Nejvyšší: Tripartita** - institucionalizované vyjednávání mezi zástupci vlády, zaměstnavatelů a zaměstnanců. Na nejvyšší úrovni se řeší sociální otázky, mzdové trendy, pracovní podmínky, atp.

Specifika kol. vyjednávání v ČR (rozdíly vůči Armstrongovi)

- ✱ Nehovoří se o uznání či neuznání odborů; odbory se **povinně uznávají**
- ✱ Může existovat více odborů v jednom podniku (př.: ČSA, ČD)
- ✱ Zaměstnavatel musí jednat se všemi (pokud se nedohodne v urč. době, platí v běžných záležitostech stanovisko největší odb. organizace), to neplatí u kol. smluv
- ✱ Neuplatňují se příliš procedurální dohody
- ✱ Obecně podstatně vyšší role odborů
- ✱ Jiný způsob řešení sporů

Řešení sporů

✱ Řízení před **zprostředkovatelem** (mediace)

- zprostředkovatel může podávat věcné návrhy, které ale nemusí být přijaty.
- Nevyřeší-li spor do 30 dnů, považuje se za neúspěšné

✱ Řízení před **rozhodcem** (neuspěl-li zprostředkovatel)

- Pouze tam, kde se nesmí stávkovat nebo je-li spor v interpretaci kol. smlouvy
- Rozhodce rozhoduje přímo o právech
- Rozhodce do 15 dnů sdělí, jak rozhodl

✱ **Smírčí řízení** (v ČR velmi málo, nepředpokládá se, ale v zásadě není vyloučeno) – jde v podstatě o moderování sporu

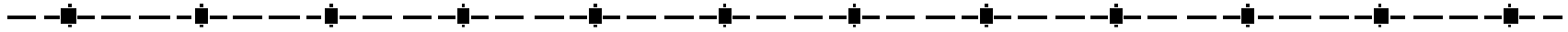
Stávka

- * Částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci
- * Jedná se o krajní prostředek ve sporech odborů se zaměstnavateli
- * Zaměstnanci zásadně mají **právo na stávku** a nesmí se jim bránit (s několika výjimkami – lékaři, kt. by ohrozili život pacientů, jad. elektrárny, hasiči, policie apod.)
- * V době stávky **nedostávají mzdu**
- * Zákon upravuje jen stávku při uzavírání kolektivních smluv, ale mohou být i stávky v jiných situacích
- * **Typy stávky:** samostatné a solidární, základní a výstražné, okupační, tradiční a štafetové

Co ještě řeší odbory

- ✱ Musí být **informovány** o vývoji platů, situaci zaměstnavatele, o bezpečnosti práce, pravděpodobných změnách v zaměstnanosti a dalších důl. změnách v organizaci
- ✱ Musí s nimi být **projednáno** hromadné propouštění
- ✱ **Kontrolují** bezpečnost a ochranu zdraví (mohou např. zastavit nebezpečný provoz nebo ohrožující práci přesčas)

Cvičení



- ✳ Jaké faktory obecně působí na rozhodnutí zaměstnanců stát se členy odborů?
- ✳ Jaké osobnostní charakteristiky budeme sledovat, máme-li vybrat úspěšného vyjednaváče?

Bonus

✳ M.S.Peck: *Svět, který čeká na zrození*

- Civilizovanost
- Velmi flexibilní pojetí organizací
- Povolání a zaměstnání
- Přenos v pracovních vztazích
- Zacházení s mocí
- Komunita na pracovišti

✳ Dotazy: Ladislav Koubek
(koubek@fss.muni.cz)

