



Nahlédnutí do KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

INFORMAČNÍ DOKUMENT

**MEZINÁRODNÍHO ODBOROVÉHO SVAZU
BANK, POJIŠŤOVEN A FINANCÍ
(TUIBIFU)**

A

SVĚTOVÉ ODBOROVÉ FEDERACE

Vyjednávání kolektivních smluv - přehled

Úvod

Vyjednávání je diskuse mezi dvěma nebo více stranami, které mohou mít konkurenční nebo konfliktní potřeby či cíle nebo mohou být zapojeny do hledání společného vyřešení problému. Je to nezbytně komunikační proces (ve skutečnosti spíše komplikovaný a často náročný), v němž se zúčastněné strany snaží „vyslat poselství“ druhé straně, aby ovlivnily její názory a rozhodnutí v její snaze dosáhnout vzájemně přijatelnou dohodu a způsob spolupráce. Účelem vyjednávacího procesu je nejprve prostudovat situaci a v konečném kroku nalézt vyřešení problému.

Odborové organizace na jedné straně a sdružení zaměstnavatelů na druhé vyjednávají o řadě problémů, vztahujících se k pracujícím. Dohody, jichž dosáhnou, musí být závazné. To je podstatou povahy smluv kolektivního vyjednávání: regulují pracovní podmínky dělníků ve společnosti (firmě) nebo podniku nebo továrně nebo v průmyslovém sektoru, oboru nebo profesi, nebo mohou regulovat podmínky všech pracujících (t. zn. Všeobecná kolektivní smlouva) na celonárodní úrovni.

Předmětem vyjednávání obvykle souvisí se mzdami, příspěvky, pracovní dobou, důchodovým věkem, příplatky, ochranou pojištěním pracujících a obdobími odchodu (výpovědními lhůtami) a s dovolenou atd. Vyjednávání, jež zahájí firma, odkazují na zavedení nové technologie, vnitřní školení, hygienické a bezpečnostní podmínky na pracovištích atd.

V průběhu dějin mezinárodního odborového hnutí, od 19. století až do současnosti, jsou hlavní oblasti konfliktů mezi odborovými svazy a sdruženími zaměstnavatelů na všech kontinentech počet pracovních hodin a mzdy. První kolektivní smlouvy se objevily v Anglii v 19. století.

Po II. světové válce a s aktivní přítomností SOF a třídních konfederací ILO byly až do roku 1989 sjednávány Mezinárodní pracovní dohody; ty přispívaly k ustavení kolektivních smluv.

Nicméně ekonomická krize kapitalistického systému z poslední doby má dopady na dělnickou třídu; stálý růst nezaměstnanosti, ztrátu pracovních míst, neplacení přesčasových hodin, seškrtávání mezd atd. Navíc zaměstnavatelé vytvářejí ve vyjednávání kolektivních smluv nové překážky.

Snahou je snížit výdaje na práci a zachovat si úroveň zisku, a pokud možno zisky zvyšovat.

Všeobecným trendem je nezvyšovat úroveň mezd, ale zavádět škrty.

Zkušenost mezinárodních odborových svazů ukazuje, že když porovnáme úroveň mezd nebo nákladů na práci v různých zemích, a když je porovnáme v různých dějinných obdobích v jedné zemi, uvidíme, že odměna pracovním silám nezůstává stabilní: mění se, a to dokonce i v případech, kdy cena všeho ostatního zůstává stabilní.

Neexistuje zákon, jenž by stanovil nižší hranici firemních zisků. Nelze určit nejnižší úroveň zisku, jakého firma může dosáhnout.

Zaměstnavatel se neúnavně pokouší snižovat mzdy na minimum, a zároveň prodloužit pracovní den na únosné fyzické maximum. Dělnický odborový svaz by proto měl stále tlačit na posouvání procesu opačným směrem.

Je patrné, že mzdy, pracovní doba a další věci týkající se pracujících lze uspořádat jen souvztažností sil mezi kapitálem a pracovní silou.

Kolektivní smlouvy jsou vždy kompromisem a odrážejí skutečné rozložení sil mezi odborovým svazem a sdružením zaměstnavatelů v určitém čase v průběhu vyjednávání o kolektivní smlouvě.

Měli bychom si všimnout, že rozvoj nových forem zaměstnání po celém světě, založených na pracovních vztazích, jež se neřídí známými oficiálními, tradičními a striktními pracovními vztahy, převážně vede k rušení předpisů a k nové typologii vyjednávaných kolektivních smluv.

Novou formou zaměstnanosti míníme ty typy, které obsahují neoficiální pracovní vztahy s netrvalým závazkem, nedefinovanou pracovní dobou a pracovními prostory. Nejznámější nevýhody této nové kategorie pracujících jsou: **a)** nižší příjmy než příjmy pracujících v tradičních kategoriích, **b)** snížená nebo vůbec žádná ochrana před propuštěním a **c)** snížené nebo žádné sociální dávky.

Také je nutno zdůraznit velké potíže v organizaci sjednávání kolektivních smluv pro „neoficiální“ pracující, kteří nemají pevně stanovené pracoviště.

Problémy dané těmito novými formami práce ještě nejsou jasně definovány a nebyly dosud podrobeny systematickému zkoumání.

Nejvýznamnější typy nově sjednávaných kolektivních smluv, s jakými se často setkáváme ve všech zemích, jsou spjaté s dohodami o práci na dobu určitou, práci se zkrácenou pracovní dobou, práci na částečný úvazek se všemi jejími měnitelnými formami, práci na zavolání, práci z domova (na dohodu) „tele“-práci (neprůmyslové, nemanuální práci).

V této příručce se budeme zmiňovat o strategii, přípravách, cílech a technikách, jež vedou vyjednávací tým k úspěšnému jednání o kolektivních smlouvách.

VŠEOBECNĚ

Ve všech jednáních o kolektivních smlouvách lze aplikovat stejné zásady.

Účinné vyjednávání, tj. takové, jež přinese vzájemně přijatelné řešení, nakonec znamená, že byl úspěšně prozkoumán odpovídající postoj druhé strany. Bohužel termín »vyjednávání« znamená, že to je proces handrkování.

Měli byste si ale všimnout, že jednání o kolektivních smlouvách se někdy zásadně liší od obvyklých odborových jednání.

Kolektivní vyjednávání je metoda používaná odborovými organizacemi ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnání jejich členů. Odbory mají vždy na jednáních o kolektivních smlouvách společný zájem, protože jednání jsou vedena v zájmu většiny dělníků. Krom toho když jednání nemají pozitivní výsledek, odbory organizují demonstrace, trvající tak dlouho, než je mezi oběma stranami nalezen uspokojivý kompromis.

Navíc, dohody jsou věcí veřejného zájmu, protože dohody o mzdách mohou ovlivnit ceny produktů a zboží. Proto vlády zasahují, když se kolektivní jednání střetá s vládní politikou.

V kolektivním vyjednávání je nutno se držet některých základních požadavků, jako je svoboda sdružování a pracovní legislativa, jež přinejmenším splňuje Mezinárodní pracovní konvence ILO. Tyto problémy zahrnují:

- Konvenci o svobodě sdružování a ochraně práva na organizování se, 1948 (čís. 87)
- Konvenci o pracovních doložkách (Veřejné smlouvy), 1949 (čís. 94)
- Konvenci o ochraně mezd, 1949 (čís. 95)
- Konvenci o právu na organizování se a na kolektivní vyjednávání, 1949 (čís. 98)
- Konvenci o zrušení nucené práce, 1957 (čís. 105)

- Konvenci o týdenním odpočinku (obchod a úřady), 1957 (čís. 106)
- Konvenci o stanovení minimální mzdy, 1970 (čís. 131)
- Konvenci o placené dovolené (revidována), 1970 (čís. 132)
- Konvenci o dělnických zástupcích, 1971 (čís. 135)
- Konvenci o organizacích zemědělských dělníků, 1975 (čís. 141)
- Konvenci o pracovních vztazích (státní zaměstnanci), 1978 (čís. 151)
- Konvenci o kolektivním vyjednávání, 1981 (čís. 154)

Existence svobody sdružování nutně neznamená, že odbory budou automaticky uznány z důvodu vyjednávání. Zvláště v zemích, kde jsou četné, různorodé odborové svazy, je nutné mít nějaká předem stanovená objektivní kritéria, jež budou fungovat v rámci systému pracovních vztahů, aby bylo možné rozhodnout, kdy a jak odborový svaz z důvodu kolektivního vyjednávání být uznán musí.

Konvence o právu na organizování se a kolektivní vyjednávání (čís. 98, 1949) ILO popisuje kolektivní vyjednávání jako „dobrovolná vyjednávání mezi zaměstnavateli nebo svazy zaměstnavatelů a organizacemi zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody o kolektivní smlouvě ke stanovení termínů a podmínek zaměstnání a pracovních podmínek.“

Je nepopíratelné, že úloha kolektivního vyjednávání se ve všech zemích mění. Přesto by se politika odborových svazů měla držet následujících základních zásad:

1. základní zásadou je obhajovat kolektivní vyjednávání jako právní instituci;
2. veškerá jednání a vyjednávání by měla končit podepsáním kolektivních smluv, jež uspokojí okamžité potřeby dělníků;
3. účinně se vypořádat s postoji zaměstnavatelů, kteří se pomocí individuálních smluv snaží vázat nárůst mezd a zlepšení pracovních podmínek na zvyšování produktivity a konkurenceschopnosti, což v konečném efektu znamená zvýšení intenzity práce.

STRATEGIE VYJEDNÁVÁNÍ

Kvůli dosažení dohody používají zúčastněné strany kooperativní i konkurenční metody; záleží na podstatě problému a charakteru vyjednávání. Proto tu jsou rozdílné přístupy a styly, závislé na konkrétních podmínkách.

Spolupracující přístup, nebo na zájmech založené vyjednávání, navržený k tomu, aby spojil zájmy a uspokojil potřeby obou stran, je používán většinou tehdy, když jsou cíle vzájemně pozitivně závislé. Naopak soupeřivý přístup (poziční vyjednávání), navržený k zachycení, udržení a rozšíření pozic, je používán tehdy, když je vzájemná závislost negativní.

Zdá se, že nejlepší výsledky poskytuje kombinace těchto dvou přístupů, neboť vede k poslušnosti „tvoření a potvrzení“.

Obecně je vyjednávání druhem hry, v níž lze najít následující střídavé situace (vyjednávací dilema):

- první, pokud obě strany spolupracují, obě získají (uspokojivě, neboli lze dosáhnout nejlepšího výsledku za dobu, dosažitelnou k vyrovnání se s problémem)
- druhá, pokud spolupracuje jen jedna strana, zatímco druhá soupeří, první strana bude mít nejhorší možný výsledek, zatímco druhá strana dosáhne výsledků mnohem lepších (přinejmenším krátkodobě).
- třetí, kdyby obě strany soupeřily, výsledky potom budou méně než uspokojivé.

A tak, máje na mysli tyto tři možnosti, všechny strany se téměř vždy rozhodnou soupeřit a nakonec dopadnou hůř!

KLASICKÉ VYJEDNÁVACÍ TECHNIKY A DOVEDNOSTI

Vyjednávání obvykle začíná přípravnou fází před oficiálním zahájením. Tato fáze je pro konečný výsledek neobyčejně důležitá. Během této fáze se každá strana snaží zaměřit na zájmy, problémy a postoje druhé strany a vytvořit taktiku, již se bude řídit ve fázi vyjednávání.

V jednání jsou široce používány následující techniky, a vyjednávač potřebuje následující dovednosti:

• Přípravy k vyjednávání

V závislosti na okolnostech je nutno se k některým vyjednáváním připravit velmi dobře, zatímco pro jiná vyjednávání (méně důležitá a rozsáhlá) lze toto považovat za přehnané (nákladově nevýhodné, neúčinné), ačkoli tu je stále z obou stran nedůvěra a podezřívavost. Nicméně je v každém případě dobré před začátkem každého vyjednávání zvážit následující body:

- cíle: čeho chcete dosáhnout, a jaké jsou podle vás cíle druhé strany?
- Jednací body: Co chcete (vy i druhá strana) vyjednat, a co jste připraveni uznat, abyste dosáhli svých cílů?
- Alternativní (náhradní) řešení: v případě nesouhlasu, jaké jsou alternativy pro každou stranu, jak moc se druhá strana stará o dosažení východiska?
- Historie vztahů: jaká je uplynulá historie vztahů mezi dvěma stranami, a nakolik některé nevyjádřené, ale stále existující nevyřešené body ovlivní vyjednávání?
- Důrazné body: Která strana je v tomto vztahu silnější, a kdo kontroluje zdroje? Jaká je ochota každé strany naplnit očekávání druhé strany?
- Očekávané výsledky: Jaký je očekávaný závěrečný kolektivní výsledek? Existovaly v minulosti výsledky, jež by odpovídaly současnému, a jaké přístupy byly tehdy použité?
- Možné důsledky: Jaké následky strany odhadují, pokud vyjednávání budou nebo nebudou úspěšná?
- Vytvoření programu: Jaké problémy je dobré vložit do programu, a jaké problémy by neměly být předloženy k jednacímu stolu?
- Možná řešení: Máme-li na mysli výše uvedené, jaké kompromisy jsou pevné?

• Během vyjednávání

Většina metodik naléhá na potřebu určité body dodržovat a jiných se vyvarovat. Jsou to tyto následující body:

- Morální postoj: neříkej lži, a nepřekrucuj, co říkají ostatní.
- Kvalita: Neobětuj kvalitu pro krátkodobý zisk.
- Počáteční souhlas: odsouhlaste program, postup a časový plán
- Komunikace: snaž se komunikovat jednoduše a jasně, a nabízej písemné souhrny.
- Objasňování: nebojte se klást dotazy, když úplně nechápete.
- Potřeby: potřeby ani nezveličuj, ani nepřeceňuj.
- Důvěryhodnost: neslibujte nic, co nemůžete splnit.
- Požadavky: nepředkládejte nebo nevznášejte nesmyslné požadavky.
- Pozitivní přístup: Buďte přístupní dobrým nápadům a návrhům

- Pozor: Buďte přítomni a pozorní po celou dobu, a snažte se vystříhat tvoření zbytečného „rámusu“.
- Tlak: usilujte o sebekontrolu, když se dostanete pod neočekávaný stres a napětí.
- Sebekontrola: nemějte pocit, že jsi ohrožený, a neohrožujte ani neterorizujte druhou stranu.
- Moc: netrvejte na tom, že budete mít ke všemu poslední slovo
- Sobectví: nepřehlížejte dobrou smlouvu kvůli osobním střetům
- Potvrzení: ať máte všechny smlouvy písemně a právně potvrzené
- Organizace: ať máte všechny nezbytné dokumenty po ruce

Užitečné přístupy a dovednosti

Přístup výhra-výhra (win-win; oboustranně výhodné)

Toto je přístup, jenž se zaměřuje na problém, nikoli na lidi, a přináší výsledky dokonce i když je důvěra mezi stranami velice malá.

Chápavý, empatický přístup (citový)

Tento přístup je zaměřený na vytvoření většího souladu a na otevření komunikačních kanálů mezi lidmi, tak, aby cítili, že je druhá strana chápe. Tento přístup je spjatý s aktivním nasloucháním, jež je na oplátku spojeno se třemi různými situacemi: informacemi, prohlášeními (tvrzeními) a napětím.

Záměrem informací je, aby nám daly jasný obraz problému, detaily toho, co je řečeno, i toho, co je opomenuto o potížích, obavách a zájmech druhé strany. Kvůli tomu:

- nespěcháme na to, abychom spěli rovnou k řešení
- vybíráme informace, jež se vztahují k potřebám, a
- snažíme se zjišťovat, jaká je situace druhé strany.

Druhá technika, tvrzení, míří na prošetření problému tím, že necháme druhou stranu hovořit o problému a nastínit jejich pocity. Takto budujeme vztah s druhou stranou. Za tím účelem

- ← - nasloucháme pečlivě, a připouštíme ticho v diskusi
- ← - věnujeme pozornost pocitům a řeči těla
- ← - opakujeme to, co slyšíme, aby druhá strana tak mohla slyšet svá vlastní slova.

Třetí a poslední přístup, napětí (zanícení), je navržen, abychom se vyvarovali jakýchkoli přímých „obviňování“ (nebo „nařčení“) proti nám druhou stranou. Za tím účelem

- nezačínáme tím, že se omlouváme nebo že jsme v defenzivě
- snažíme se zjistit, co se skrývá za emočním nábojem (zacházením)
- připouštíme, že aby se změnila druhá strana se nejprve musíme změnit my.

V tomto přístupu je nutno strávit dlouhou dobu přesvědčováním, a je nezbytné se vyvarovat toho, že se snažíme najít řešení urychleně, tady a teď. (Tento přístup) přijímá ucelenější perspektivu, zahrnující druhou stranu a zaměřující se na oslovení určitého problému, jenž může ovlivnit dynamiku složitých systémů a otevřít nové možnosti. Dnes se široce souhlasí s tím, že přijetí radikálních výchozích pozic vede k menším ztrátám, čili k nejlepším možným kompromisům.

Tento přístup je obvykle podporován uplatňováním hrozeb nebo jiných forem násilí, takových jako psychologické, společenské, ekonomické, politické dokonce vojenské.

Nicméně tyto taktiky často vedou do slepé uličky, protože přinášejí do vztahů mezi dvěma stranami podezřívavost, nedůvěřivost dříve, než budou vyčerpány snahy nalézt možné řešení.

Toto je Achillova pata, protože zkušený vyjednávač snadno rozezná v takové taktice bezhlavý posun kvůli nedostatku (nebo neexistenci; *pozn. překl.*) alternativních řešení, nebo snad kvůli nějakému tajnému nebo neznámému okamžitému tlaku, jaký je druhá strana nucena vyhledat a projevit!

Vyjednávačovo pochopení různých stylů a motivů jeho protějšku v dialogu a jeho schopnosti ukázat, že naslouchá pozorně a se zájmem, pomáhá vyjednávači získávat si postupně důvěru druhé strany.

Shoda způsobů, jimiž oba mluví, bez nutnosti mluvit o tomtéž, vytváří na obou stranách pocit, že jejich názory, náhledy začínají být vzájemně pochopitelné. Dochází tak ke přijetí názorů druhé strany, což oběma stranám pomáhá posouvat se víc k solidaritě než ke konfrontaci.

Tento proces ukazuje porozumění a vůli vyslechnout a pochopit názory druhé strany. To obvykle pomáhá k dosažení prvního cíle, jímž je nastavení úrovně dohody, a přijmout některé odsouhlasené objektivní zásady a postupy k vedení vyjednávání i pro samotný program.

Je mnohem účinnější a potřebnější praktikovat naše schopnosti a sílu společně než se vydat vstříc konfliktu.

10 klíčových bodů, které bychom měli mít vždy na mysli, když vyjednáваме:

- Vyjednávání jen zřídka přinesou situaci čistě zisk-zisk nebo zisk-ztráta (výhra-výhra nebo výhra-prohra), a proto by se k nim mělo přistupovat s jednotnou, nestrannou, nezaujatou strategií.
- Nejistota a nejasnosti jsou v jednání nevyhnutelné, a strany by měly být připraveny se o nich poučit a dokonce přeformovat své představy v průběhu vyjednávání, aby dosáhly dohody.
- Většinu sporů lze vysledovat zpět k nějakému předtím existujícímu konfliktu z minulosti, ale často tu jsou také některé další nevyjádřené, plíživé a otravné případy, jež nutí vyjednávače vyjednávat v předcházejícím konfliktu a snažit se pustit se do nevyjádřených záležitostí.
- Vzájemná působení jsou v základech chaotická a nesledují přímou linii. Vyjednávači si toho nemusí být vědomi, ale měli by se pokoušet toto použít k ovlivnění průběhu.
- Navzdory tomu, že se jeví chaoticky, jsou si vyjednávání podobná ve struktuře, včetně prvků jako problémy, informace, časový plán, procedury, spojnice atd., což musí být dobrý vyjednávač schopen rozeznat. Musí je dokázat rekonstruovat a formovat strategii *ad hoc*.
- Vyjednávání jsou obvykle provázaná, a jsou zasažená dalšími vyjednáváními, jež probíhala předtím, probíhají teď nebo mohou probíhat v budoucnu. Vyjednávači musí být schopní je rozeznat, aby na ně mohli klást důraz nebo odvrátit pozornost od nich podle potřeby v průběhu vyjednávání.
- Vyjednávání se odehrávají během doby ve vlnách. Dobrý vyjednávač by měl dokázat vytvořit a udržet příslušný impuls, aby tak dokázal získat výhody z různých fází a uzávěrek k dosažení dohody.
- Jednotlivci zapojení ve vyjednávání musí sehrát základní dvojí úlohu: jsou to vyjednávači a předáči, kteří musí vyžadovat své služby a řešení, ale zároveň musí prokázat vlastní důvěryhodnost, aby mohli ovlivnit proces, během něhož obě strany dosáhnou řešení.
- Zkušení vyjednávači nejen používají, ale i vytvářejí své kolektivní organizační odborné znalosti, *know-how*, aby tak usnadnili procedury a procesy účasti snahou soustředit jednotlivé zkušenosti a ze složitých a chaotických událostí vykrytalizovat užitečné informace.

- Konečně, umění vyjednávat lze pochopit a naučit se za pomoci poznání motivů druhé strany, simulování scénářů, uvažování v průběhu činnosti a účinného zvládnání celého procesu.

Obvyklé překážky a obtíže

Vyjednávání občas selhávají proto, že jednotlivci, kteří se na nich podílejí, nemají dostatečné povědomí a nejsou na vyjednávání náležitě připraveni. Spoléhají na to, že mají dodatečná alternativní řešení, jež by jim pomohla účinněji se chopit problému.

Některé vážné problémy, jež brání úspěšnému výsledku vyjednávání, jsou:

- nepochopení (*nebo nedostatečné pochopení*) vyjednávacího procesu
- neznalost (*nebo nedostatečná znalost*) základních vyjednávacích technik
- ukvapenost a nepřipravenost k zahájení diskusí
- přílišný spěch při hledání vyřešení konfliktu
- nedostatek víry od samého začátku v možný způsob, jak ven z patové situace
- přesvědčení, že druhá strana je neústupná nebo nepoctivá
- střety osobností a střety z minulosti v základním vyjednávání
- neschopnost (*nebo nedostatečná schopnost*) zvládat napětí, zklamání, hněv a agresivitu
- pocit, že jsme polapeni způsobem probíhajících vyjednávání
- obhajoba osobních nebo skupinových předsudků a stereotypních vnímání

SPECIFICKÝ ODKAZ NA SMLOUVY O KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ

Některé z následujících otázek vyžadují zvláštní pozornost. Před otevřením jakýchkoli vyjednávání kolektivních smluv je nutné si vyjasnit, kdo jsou zástupci pracujících.

V zemích, kde je jen jediná odborová organizace, tento odborový svaz musí zastupovat pracující lid. Ale v zemích, kde jsou četné odborové svazy, jsou ke jmenování zástupců aplikována tato kritéria:

- Výběr odborového svazu musí být proveden tajným hlasováním;
- Vyjednávání musí vést společný výbor se členy ze všech velkých odborových svazů;
- Vyjednávání zastoupená vyjednávacím výborem, v němž jsou odborové organizace zastoupeny na základě poměrného zastoupení.

Vyjednávací tým by měl být jmenován před zahájením vyjednávání. Pečlivý, opatrný výběr členů vyjednávacího týmu odborového svazu může významně přispět k úspěšnému výsledku specifického vyjednávání. Vyjednávači by měli mít odpovídající školení k vyjednávání, a měli by plně chápat situaci, v níž vyjednávají. Nejlepší a nejuspěšnější vyjednávací tým bude složen ze členů s rozsáhlými zkušenostmi ve vyjednávání, s analytickými schopnostmi, dobrým komunikačním talentem a s dobrou výřečností (s talentem přesvědčovat).

Je nezbytné, aby byla jasně definována úloha každého člena týmu a aby každý člen týmu znal bod, v němž se zapojí do diskusí. Z tohoto důvodu je užitečné se scházet se členy týmu kvůli prodiskutování programu a problémů, jež mohou vyvstat. Tento proces je odkazován na „vnitřní vyjednávání“. Je vhodné uspořádat vnitřní vyjednávání před i během procesu vyjednávání kolektivní smlouvy.

Zkoumání a studování požadavků odborových svazů:

Proved'te srovnávací studii, například, o narůstání mezd. V této studii bude nezbytné vyhledat srovnatelné výše mezd, jsou-li dostupné, v příbuzných a podobných podnicích, a výši minimální mzdy. Obecně je nutno vědět, co je platné v jiných kolektivních smlouvách. Je-li kolektivní smlouva dostupná, měla by být použita coby výchozí bod pro (naši) kolektivní

smlouvu. Jakékoli nutné změny by měly být rozeznány a zaznamenány. Je také užitečné dopředu znát minulost pracovních vztahů v příslušném určitém podniku.

- A. Odstraňte požadavky, jež zaměstnavatel nemá vůbec v úmyslu splnit, ať už ze zásady nebo proto, že ke splnění nemá finanční prostředky.
- B. K úspěšnému výsledku vyjednávání definujte požadavky, jež jsou pro odborový svaz a pro dělníky životně důležité. Bez vyhodnocení těchto požadavků bude obtížné se zaměřit na klíčové problémy.
- C. Před zahájením vyjednávání by odborový svaz měl mít zformovanou strategii pro všechny etapy vyjednávání.
- D. Odborový svaz by měl dokázat vysledovat dané problémy, u nichž zaměstnavatel nechce dělat ústupky.
- E. Dělejte si poznámky o všem, co bylo odsouhlaseno v průběhu vyjednávání, abyste se vyhnuli nedorozuměním. Tyto poznámky mohou být užitečné v případě nesouhlasu nebo přerušování vyjednávání.

Negativní odpovědi, dané během vyjednávání, poskytnou někdy příležitost žádat vysvětlení důvodů, proč byly dané. Odborový svaz i dělníci si mohou myslet, že odmítnutí dané v průběhu vyjednávání bylo dáno teprve po jejich skončení.

K usnadnění pozitivního výsledku u ostatních problémů je pro odborový svaz vždy užitečné vyslechnout důvody, proč zaměstnavatel nepřijímá požadavek, předložený odborovým svazem. Odmítnutí požadavku zaměstnavatelem v průběhu vyjednávání lze využít k tomu, aby mu byla dána příležitost přesvědčit odborový svaz, že je rozumné netvrdit, že požadavek nelze naplnit. Také lze učinit alternativní návrhy.

Odborářský vyjednávač by si také měl být vědom:

- rámec, v němž zaměstnavatel funguje během vyjednávání; například jeho podnikatelské prostředí a rozsah, v jakém to ovlivňuje jeho postoj během vyjednávání; --- základní podmínky, v jakých je zaměstnavatel připraven vyjednat. Tento základ může obsahovat jeho cíle a očekávání, a možná i některé charakteristické ohledy, jež stávající smlouva (pokud existuje) nemůže uspokojit a jež by měly být opraveny.

Když je smlouva dosaženo, měly by být zváženy následující problémy:

- i. Návrh smlouvy, již bylo dosaženo, by měl být zaslán odborovému svazu k potvrzení.
- ii. Alternativně může odborový svaz poslat zaměstnavateli navrženou smlouvu. Takto vznikne prostor pro další vyjednávání dříve, než je navržená smlouva potvrzená a stane se vyjednanou kolektivní smlouvou. Před podpisem konečné podoby kolektivní smlouvy je nutno si ujasnit všechny problémy, jež se mohou objevit v důsledku výkladu nebo nepochopení.

Každá kolektivní smlouva by měla obsahovat:

- I. datum zahájení smlouvy
- II. trvání, datum vypršení a jak lze smlouvu zrušit
- III. proces k řešení rozdíků ve výkladu a dalších neshod
- IV. následky jakéhokoli porušení smlouvy.

Poté, co vyjednávání mezi stranami skončí, příštím krokem je sepsání kolektivní smlouvy. Sepisování kolektivní smlouvy normálně představuje mnoho problémů. Význam zformulování kolektivní smlouvy by neměl být podceňován.

Všeobecné zásady při formulování kolektivní smlouvy

Když sepisujete kolektivní smlouvu, měli byste mít na mysli následující všeobecné zásady:

- (1) Kolektivní smlouva definuje oficiální vztah mezi zaměstnavateli a odborovými svazy.

(2) Oficiální kolektivní smlouva obsahuje „vyhlášení záměrů“ obou stran, což uznává právo odborového svazu zastupovat dělníky.

(3) Prohlášení zaměstnanců a odborových svazů o plnění smlouvy je často obsaženo, ale není nezbytné.

(4) Ačkoli Správní rada (výbor) má celkově zodpovědnost za úplnou politiku rozhodování, je uznáváno, že jednostranná rozhodnutí mohou vést ke konfliktům, zatímco diskuse a rozpravy s dělníky jsou užitečné před jakoukoli změnou pracovních vztahů.

(5) Mnohé kolektivní smlouvy obsahují prohlášení, že současná situace, v níž jsou formulovány vztahy mezi představenstvem a dělníky, budou pokračovat až do podepsání nové smlouvy.

(6) Ustanovení v kolektivní smlouvě by měla být vyjádřena jasně; neměla by v ní být nejasná stanoviska nebo zevšeobecněné formulace.

(7) Jazyk kolektivní smlouvy by měl být jednoduchý a snadno pochopitelný dělníkům, kterých se smlouva týká.

(8) Uzávěrky a trvání časového rámce jsou důležitou součástí kolektivní smlouvy. Smlouva také může definovat, jak má být obnovena. Kolektivní smlouva nemá dané nebo obvyklé trvání.

Nakonec byste měli mít na mysli, že podepsání kolektivní smlouvy nezajišťuje, že bude úspěšně plněna.

Souhrn (závěrem)

V této příručce jsme neměli za cíl poskytnout vyčerpávající popis všech technik kolektivního vyjednávání.

Dnes existuje ve světě mnoho technik, jak pochopit způsob „jiného“ myšlení, jak formovat strategie, řešit konflikty atd. Neměly by být brány jako „černé skříňky“, jež obsahují magická řešení.

Snažili jsme se popsat zkušenosti z této oblasti odborových svazů. Shrnutím toho, co jsme zmínili o technikách, přípravách a vedení vyjednávání, nabízíme schéma o čtyřech etapách, s pomocí metodického nástroje:

1. etapa: Hledejte základní informace, jež významně ovlivňují „klima“ vyjednávání.

2. etapa: Připravujte se na vyjednávání. Snažte se v tu chvíli ponechat stranou své vlastní motivy. Představte si vyhlídky druhé strany, a podívejte se na naše problémy jejich očima. Naše vyhodnocení nám pomohou zareagovat na překvapení, jimž budeme v těchto procesech jistě vystaveni. Takto budou naše plány, program a návrhy „hovořit“ hlasitěji a druhá strana nám bude naslouchat.

3. etapa: Vstupte do vyjednávání s otevřenou myslí a srdcem, připraveni ukázat pochopení a použít všechno, co přispěje k přístupu „win-win“ (získávají oba). Budujte vyjednávání postupně, nespěchejte „dostat se k věci“.

4. etapa: Po úspěšném výsledku vyjednávání tato potvrďte písemnými materiály, použijte hmatatelné procesy a všechno zabezpečte informováním skupin, jichž se vyjednávání dotýká.

Ačkoli tento recept sleduje logické směřování, samotný průběh je vždy jedinečný. Je kritický ve výběru správné „směsi“ pro tento recept bez ohledu na to, kdy jej použijeme.

Příloha 1

Otázky a odpovědi

JAK SHROMÁŽDIT INFORMACE O FINANČNÍ SITUACI PODNIKU, JEHO ZISCÍCH A FINANČNÍ SITUACI ZAMĚSTNAVATELE NEBO NADNÁRODNÍ SPOLEČNOSTI

Podle Mezinárodních pracovních dohod ILO a mezinárodní praxe v pracovních vztazích existuje pro každého zaměstnavatele všeobecná povinnost předložit odborovému svazu tyto informace během vyjednávání o kolektivní smlouvě.

Když jsou vyžadovány pro kolektivní vyjednávání informace od zaměstnavatelů, mělo by být vždy ujasněno, že to je požadováno v rámci dobrých pracovních vztahů, a to, že bez těchto informací může být vyjednávání významně ztíženo.

Odborové svazy i zaměstnavatelé by se měli snažit dospět k dohodě o typu informací, které lze uveřejňovat pravidelně, a o procesech, které by měly následovat, aby tyto informace byly poskytovány. Odbory by tyto informace měly vyhodnocovat pečlivě, opatrně, protože tu je vždy nebezpečí, že budou zaměstnavatelem klamány.

Odborové svazy by si měly být vědomy určitých omezení na typ informací, jež mohou být zveřejněny, a měly by mít na mysli, že určité typy informací mohou zavinit firmě významnou škodu od konkurentů, dodavatelů nebo zákazníků, bude-li zveřejněna.

Odborový svaz by měl vyžadovat, aby zaměstnavatel předložil všechny informace písemně, a také by měly být písemně ověřeny. Zaměstnavatelům by měla být ponechána rozumná doba na prostudování a zodpovězení odborářských požadavků.

Pokud se kolektivní vyjednávání týkají specifického podnikání, mohou být stručné zprávy o specifických problémech, jež každodenně v činnosti vyvstanou a nějak se dotýkají pracovní dynamiky firmy.

Některé příklady informací, jež mají být shromážděny: informace vztahující se k systémům ohodnocení práce, politice zaměstnávání, profesním školicím programům, plánování změn pracovních metod, materiálů a vybavení a k problémům spojeným s hygienou a bezpečností a také dodatečným informacím o zvyšování úrovně produktivity a výroby, chování investovaného kapitálu, prodeje a objednávek. Nakonec je neobyčejně užitečné mít informace o hrubém i čistém zisku, detailech o majetku, půjčkách atd. Kde je zapojena nadnárodní firma, je nutno mít informace o jejích závazcích vůči mateřské společnosti.

Účetní rozvahy a rozpočty, zveřejněné firmou, také obsahují informace, pro odbory neobyčejně důležité. Tyto informace by měly být studovány velmi pečlivě.

Odborové svazy by měly mít svůj vlastní odborný personál, kvalifikovaný pro ověřování informací, jež jsou pro kolektivní vyjednávání nezbytné, a také informací, jež lze obdržet od obchodních komor, finančních zpráv vládních institucí, srovnatelných úrovních platů v těsně spjatých nebo podobných podnicích atd.

JAK VYHODNOTIT A URČIT POTŘEBY NAŠICH ČLENŮ

Toto je neustále probíhající proces.

Některé způsoby, jak může odborové vedení zjistit skutečné potřeby dělníků při dodržení demokratických zásad jsou: těsné každodenní kontakty mezi vedením a členy odborového svazu, pravidelné schůze a konference s dělníky z různých oblastí podniku atd.

JAK FORMULOVAT NAŠE POŽADAVKY. JAK STANOVIT NEJNIŽŠÍ A NEJVYŠŠÍ LIMITY PRO NAŠE POŽADAVKY

Formulovat a ospravedlnit požadavky odborového svazu je dost složitý proces. Jak jsme zmínili dříve, jestli už existuje sjednaná kolektivní smlouva, je to dobrý výchozí bod.

Když je formulován rámec pro požadavky, měly být vzaty v úvahu minimální životní výdaje, a také situace v souvisejících podnicích a oborech. Nový rámec požadavků by měl obsahovat požadavky dělníků, které nebyly už roky splněny, nebo ty, jež zaměstnavatelé odmítli v předešlých vyjednáváních, kdy byly odborové svazy nuceny ustoupit v zájmu dosažení smlouvy. Požadavky musí v povědomí dělníků „vyzrát“. Častou praxí odborových svazů je stanovit rámec požadavků, pokrývající všechny současné potřeby dělníků.

Nicméně některé odborové svazy definují své schéma požadavků předložením realistických cílů, jak říkají. Tímto způsobem snižují hranici svých požadavků, aby tak dohodu se zaměstnavateli učinili průchodnější. Oba tyto přístupy by měly být koordinovány se strategií, již sledují odborová vedení.

JAK VYHODNOTÍME NÁROKY, KDYŽ JSME PŘIPRAVENI USTOUPIT KVŮLI DOBRÉMU PRŮBĚHU VYJEDNÁVÁNÍ A DOSAŽENÍ NAŠICH CÍLŮ

Už jsme zmínili, že všechny odborářské nároky musí být ospravedlněné a musí „dozrát“ v uvědomění dělníků. Kolektivní vyjednávání je výsledek kompromisu a smíru mezi dvěma stranami - zaměstnavateli a dělníky. Když odborový svaz ustoupí na znamení dobré vůle, aby tak dosáhl svého cíle, čili podepsání kolektivní smlouvy, neznamená to, že se svých nároků vzdal. Aktuálně to znamená, že odborový svaz vyčkává se svými požadavky na nějaký lepší okamžik v budoucnosti.

KDY A JAK INFORMUJEME SVÉ ČLENY O BĚHU VYJEDNÁVÁNÍ

Od vyjednávacího týmu se vyžaduje, aby informoval vedení odborového svazu o průběhu vyjednávání po každém sezení.

Na základě své strategie vedení odborového svazu rozhoduje, kdy je správný okamžik k informování členů o průběhu vyjednávání. Vedení obvykle považuje za nezbytné informovat dělníky z odborového svazu o průběhu vyjednávání, když shledá, že vyjednávání přicházejí do slepé uličky nebo když odpověď zaměstnavatelů není uspokojivá (přijatelná). Dělá se to k uplatnění tlaku na zaměstnavatele ve správném okamžiku. Obvyklá praxe je zorganizovat shromáždění když vyjednávání dosáhnou bodu, z něhož není návratu, a je to shromáždění, jež dá autorizaci a schválení vyjednávacímu týmu k ústupu v závěrečné etapě vyjednávání.

JAK ZJISTÍME POVAHU (CHARAKTER) NAŠICH ČLENŮ A JEJICH VYŘEŠENÍ STÁVKOVÉ AKCE PŘED TÍM, NEŽ PŘIJDEME K JEDNACÍMU STOLU

Zjišťovat přístup dělníků ke stávkové akci je dost složitý úkol. Vyžaduje dobrou, mravenčí práci odborového svazu a těsné sepětí mezi vedením a členy.

Je známo, že sklon dělníků ke stávce ovlivňuje řada faktorů. Jsou to:

Všeobecné politické a společenské klima

Postoj zaměstnavatelů

Vliv rodinného a společenského prostředí na členy odborového svazu

Finanční síla dělníků (stávkový fond je pozitivní faktor)

Solidarita a podpora od dalších odborových svazů

Zkušenost, již dělníci získali z jiných bojů

Ideologická příprava členů odborářského vedení, jejich připravenost čelit fenoménům jako poraženectví (defétismus) a fatalismus, vyvolávání falešných představ atd.

To jsou některé z faktorů, jež by odborářské vedení mělo zvážit, když se snaží posoudit sklony dělníků jít do stávky. Mělo by se snažit vyvolat v dělnících bojového ducha před přijetím jakéhokoli rozhodnutí k jejich mobilizaci ke stávce.

JAK SE ZAMĚSTNAVATELÉ ORGANIZUJÍ K ÚČASTI NA VYJEDNÁVÁNÍ

Mnozí zaměstnavatelé dávají přednost vyjednávání s takzvanými „žlutými odbory“, které nejsou skutečnými zástupci dělníků. Jsou to loutky výkonných orgánů podniků. Tyto odbory jsou takzvaná dělnická aristokracie.

Využívají nedostatků v právním systému, za prvé co se týče toho kdo zastupuje dělníky, a za druhé se snaží donutit dělníky, aby se připojili ke žlutým odborům, pomocí zastrašování (v některých případech zástupci zaměstnavatelů předkládají registrační formulář k připojení se k odborovému svazu spolu s pracovní smlouvou).

Někteří zaměstnavatelé praktikují přidělování dávek žlutým odborům (například zaplatí dovolenou nebo zábavní podniky), aby tak žluté odbory byly pro dělníky atraktivní. Podstatou věci by pro dělníky v těchto případech mělo vždy být, aby si sami načrtli vlastní závěry z těchto praktik, a měli by se snažit izolovat odborářství zaměstnavatelů tím, že podpoří třídní odbory.

CO BYCHOM MĚLI UDĚLAT, KDYŽ VYJEDNÁVÁNÍ SELŽOU. JAK UKÁŽEME, ŽE ZA TO, ŽE SMLOUVA NEBYLA VYJEDNÁNA, MŮŽE ZAMĚSTNAVATEL.

Mnozí zaměstnavatelé se snaží vést povrchní, nedotažená vyjednávání bez sebemenší skutečné ochoty uzavřít oficiální smlouvu.

Navíc, zaměstnavatelé nevysvětlují uspokojivě své vlastní požadavky. Například: požadují zvýšení produktivity, aniž by nabídli nějaké zlepšení pracovních metod.

Ačkoli bylo dosaženo smluv pro dvě strany (zaměstnavatelé a dělníci) scházet se v rozumných časových intervalech, bylo zaznamenáno, že ze strany zaměstnavatelů byla asi vyvinuta záměrná snaha setkání odkládat, například s použitím omluv (nebo výmluv) jako „váš problém je zkoumán“, „ředitel není k dispozici“, „potřebujeme více času“ atd. Skutečným cílem za tím je, aby vyjednávání uboze selhala.

Nejlepším způsobem jak se vypořádat problémy jako je tento je dělníky stále pravidelně informovat, aby nutili vedení podniku se za chování tohoto druhu omluvit.

Pokud zaměstnavatelé navzdory všem snahám odborů nevstoupí do náležitého dialogu, potom, navíc k obvyklé odborářské praxi, bude odborový svaz samozřejmě nucený uchýlit se k tripartitním mechanismům zprostředkovávání a smírčího řízení (arbitráže).

JAK ZAJISTÍME, ABY KOLEKTIVNÍ SMLOUVA BYLA ZAVEDENA V PODNIKU NEBO V CELÉM ODVĚTVÍ

Mezinárodní pracovní dohody ILO a národních legislativ stanovují podmínky, za nichž mají vyjednané kolektivní smlouvy sílu všeobecného a závazného uplatnění (povinnosti), a lze uplatňovat sankce, když tyto podmínky nejsou realizovány (například v mnoha zemích je závazné takové podmínky vytvořit, když 51 % dělníků v odvětví nebo v oboru je zapojeno v CBA.)

V praxi ale hodně zaměstnavatelů kolektivní smlouvy nezavádí.

Odbory by proto měly zblízka dohlížet, zda jsou kolektivní smlouvy dodržovány, a v případech, kde jsou porušovány, musí odbory vyvinout tlak na všechny zaměstnavatele,

kteří je nedodrží. Nevede-li tento tlak k pozitivním výsledkům, odbory by měly požádat příslušné vládní orgány, aby zasáhly proti zaměstnavatelům.

DÁT PŘEDNOST ROČNÍM NEBO DLOUHODOBĚJŠÍM KOLEKTIVNÍM SMLOUVÁM?

Smlouvy kolektivního vyjednávání jsou normálně uzavírány na stanovené časové období nebo na dobu neurčitou.

Jakákoli kolektivní smlouva, která je v platnosti déle než rok, je považována za smlouvu na dobu neurčitou.

Platnost trvání kolektivní smlouvy nesmí být kratší než jeden rok.

Trvání smlouvy závisí na mocenských vztazích.

Zaměstnavatelé míří k delší době platnosti, zatímco odbory chtějí, aby kolektivní smlouvy byly, když už ne roční, v platnosti na období kratší tří let. Důvodem je, že nebyl nikdy zavedený žádný mechanismus, jenž by automaticky upravoval platy podle změn životních nákladů.

PROČ BYCHOM MĚLI POŽADOVAT VŠEOBECNOU KOLEKTIVNÍ SMLOUVU, A JAKÁ BY MĚLA BÝT

Národní všeobecné kolektivní smlouvy určují minimální pracovní podmínky, které platí pro všechny dělníky bez ohledu na to, zda jsou či nejsou členy odborů.

Národní všeobecné kolektivní smlouvy tvoří základ, na němž by měly být formulovány kolektivní smlouvy oborové a firemní.

ZASTRAŠOVACÍ TECHNIKY POUŽÍVANÉ ZAMĚSTNAVATELI K OVLIVNĚNÍ NAŠICH ČLENŮ

Odborářská činnost je zákonné právo, a jakákoli diskriminace, šikana nebo ponižování jsou nezákonné. Odborové svazy by měly požadovat, aby zaměstnavatelé plně dodržovali zákony o rovném zacházení. Měly by plně podporovat své členy a měly by je chránit před jakoukoli diskriminací v práci.

Dnes, vzhledem k rozsáhlé ekonomické krizi, čelí odborářská činnost potížím a tudíž vznikl prostor k fatalistickým přístupům.

Pocit nejistoty a strachu ze ztráty zaměstnání v prostředí vysoké nezaměstnanosti atd. jsou využívány k zastrašování dělníků a k tomu, aby se přestávali připojovat ke své organizaci.

Tyto problémy je možné řešit organizovanou činností dělnictva. Kolektivní akce k vyrovnání se s problémy dělníků nejsou snadným úkolem. Nelze je vyřídit za den či dva. Dělnické orgány a organizace musí hledat všechny možné způsoby k úspěšným zásahům působením proti vlivu iluzí, sebeklamu, zklamání a fatalismu, jež vedou ke ztrátě odvahy dělníků.

V posledních létech se na pracovištích objevil nový jev, známý jako *mobbing* (napadání). Ačkoli nevíme, nakolik je tento jev rozšířený, je to vážný problém pro zdraví a bezpečnost pracujících. Ačkoli nevíme, nakolik je rozšířený, stále to je vážný problém pro zdraví a bezpečnost pracujících. Syndrom *mobbingu* je definován jako „opakované hrubé, urážlivé chování uvnitř areálu podniku i mimo něj, specificky vyjadřovaný činnostmi, slovy, hrozbami, gesty, způsoby organizace práce a jednostrannými psanými texty, zaměřenými na urážení osobnosti a důstojnosti dělníka a způsobující tělesné i duševní poškozování jeho charakteru během jeho pracovní doby. Také se zaměřuje na ohrožování jeho pracoviště a vytváří nepřátelské, ponižující, pohrdavé, degradující nebo urážlivé pracovní prostředí“.

Neexistují oficiální údaje na mezinárodní úrovni o procentu případů, v nichž byli dělníci údajně týráni a obtěžováni na pracovišti, protože dělníci tyto informace odborům nepředávají.

Podle empirických údajů jsou vůči tomuto zacházení nejzranitelnější dělníci ve věku nad 45; jsou nejpravděpodobnějšími oběťmi šikanování na pracovišti.

JAK SE VYPOŘÁDÁME S PROGRAMY DOBROVOLNÉHO NADSTAVU

V posledních létech podniky stále více zavádějí programy „dobrovolného“ nadstavu svého personálu. Tak jsou tyto programy charakterizované. Jsou to plány zaměřené na snižování počtu personálu, využívající netradiční způsob propuštění, jenž poskytuje odpovídající kompenzaci. Nicméně tyto plány obvykle nabízejí dělníkovi značnou zabezpečující platbu výměnou za jeho takzvaně dobrovolný souhlas. Takto se firmy vyhýbají sociálnímu napětí, jež by nevyhnutelně vzniklo, kdyby se pokoušely o masové propouštění. Programy tohoto druhu bývají aplikovány před uzavřením podniku, před jeho přestěhováním jinam nebo když jsou omezovány jeho aktivity. Tyto programy bývají aplikovány jen zřídka, kvůli „obnově“ nebo omlazení personálu.

Tyto programy slouží nejen obecnějším plánům na strukturální změnu na úkor dělníků, ale také specifickým podnikovým plánům na nižší administrativní výdaje (hlavně platy) a na zvýšení „stupně konkurenceschopnosti“, s výhledem na prodej nebo fúzi podniku.

Mnohé z těchto programů dobrovolného nadstavu jsou charakterizovány použitím zastrahovacích technik. Když vyhlásí, že chtějí snížit výdaje na administrativu, zaměstnavatelé nejprve předloží plány na celkové snížení platů tím, že sníží počet dělníků a sníží platové náklady na dělníka. Tímto způsobem zaměstnavatelé nejen že chtějí snížit počet dělníků, ale také nahradit část z nich novým personálem, který bude mít méně práv.

V posledních létech nadstavbové programy přilákaly dělníky, kteří trpí dlouhou a vyčerpávající pracovní dobou a silnou nejistotou kvůli změnám v pracovních vztazích a v tempu práce ve spojení se snížením kupní síly svých platů. Stručně řečeno dělníci se snaží utéci z nejistého pracovního prostředí.

Následky těchto programů jsou mnohostranné:

- Vysoké napětí mezi zbývajícím personálem.
- Rozpad jednotného systému pracovních vztahů a vyjednávací síly dělníků, protože jsou rozvrstveny podle typu smlouvy a délky trvání smlouvy podle zaměstnavatele.
- Snižování mezd pro dělníky kvůli novému typu práce obvykle nepřichází podle oborové smlouvy a je v pevných sazbách.

Tyto programy tudíž slouží mnohostranným cílům a vypořádat se s nimi není lehké, teoreticky ani prakticky. Je nutno se s nimi vypořádat případ od případu.

Máme za to, že odbory by se měly věnovat problému dobrovolného nadstavu zdůrazňováním, že plány zaměstnavatelů nadnárodních společností poškozují zájmy pracujících, jejich platy i jejich práva.

Měli bychom promítnout potřebu jednotného a solidárního bojového ducha mezi pracujícími.

Měli bychom požadovat rámec nároků, vztahujících se ke všem aspektům práce (čas, vztahy, platy, sociální zabezpečení, výroba atd.), protože všechny problémy jako dobrovolný nadstav jsou vzájemně těsně propojené. Tudíž i když je jeden problém řešený úspěšně, zisky mohou být stabilní jen tehdy, získáváme-li i ve zbývajících oblastech.

CO UDĚLÁME, KDYŽ ZAMĚSTNAVATEL CHCE USKUTEČNIT ZÁKON, JENŽ BYL SCHVÁLENÝ VLÁDOU?

Je známo, že všechny zákony a vládní rozhodnutí vycházejí ze vzájemného působení sil na úrovni politiky a odborových svazů.

Například v mnoha zemích jsou přijímány zákony, jež zakazují nárůst platů pro určité časové období, a zaměstnavatelé jsou pokutováni, když buď chtějí sami platy zvýšit nebo o tom učinit dohodu s odbory.

Odborářská činnost může zpozdit zavedení zákona zaměstnavatelem, i když jsou uvaleny sankce za nezavedení.

Není snadné zpozdit zavedení protidělnického zákona nebo mu zabránit, byť i v jediném podniku, když bude zaměstnavatel tvrdit, že to poškodí jeho konkurenceschopnost. Mezinárodní zkušenosti ukazují, že s protidělnickými zákony nelze bojovat úspěšně jen na oborové úrovni.

PŘÍLOHA 2

1. MEZINÁRODNÍ KONVENCE ILO O KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ.

• Úmluva o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat, 1949 (č. 98)

Tato základní konvence (úmluva) zajišťuje, že budou přijata příslušná opatření odpovídající národním podmínkám, kde je nezbytné povzbudit a prosazovat plný rozvoj a využití aparátu pro dobrovolné vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnavatelskými organizacemi a dělnickými organizacemi, s výhledem na regulaci lhůt a podmínek zaměstnanosti prostřednictvím kolektivních smluv.

• Úmluva o pracovních vztazích (veřejné služby), 1978 (č. 151)

Tato konvence prosazuje kolektivní vyjednávání pro veřejné zaměstnance, a také další metody, dovolující představitelům veřejných zaměstnanců účastnit se určování jejich podmínek zaměstnání. Také zajišťuje, že spory budou vyřešeny pomocí vyjednávání mezi stranami nebo pomocí nezávislého a nestranného aparátu, jako zprostředkováním, smírem a arbitráží.

• Dohoda o kolektivním vyjednávání, 1981 (č. 154)

Definuje kolektivní vyjednávání a vyzývá k jeho prosazování ve všech oborech ekonomické činnosti, včetně veřejných služeb.

2. UŽITEČNÉ MEZINÁRODNÍ DOHODY ILO

• Dohoda o svobodě sdružování a ochraně práva se organizovat, 1948 (č. 87)

Tato základní konvence prosazuje právo dělníků a zaměstnavatelů zakládat spojené organizace podle vlastního výběru bez předchozí autorizace. Dělnické i zaměstnavatelské organizace budou organizovat svobodně a nebudou náchylné k rozpuštění nebo pozastavení správním orgánem, a budou mít právo zakládat a spojovat federace a konfederace, jež by se postupně připojovaly k mezinárodním organizacím dělníků a zaměstnavatelů.

• Dohoda o právu na organizování se a kolektivní vyjednávání, 1949 (č. 98)

Tato základní konvence zajišťuje, že se dělníci budou těšit odpovídající ochraně proti zákonům o protiodborářské diskriminaci, včetně požadavků, aby se dělníci nezapojovali do svazů nebo aby se vzdali kvůli zaměstnání členství v odborech, neb proti propuštění dělníka kvůli členství v odborech nebo kvůli účasti na odborářské činnosti. Dělnické a zaměstnavatelské organizace se budou těšit odpovídající ochraně proti jakýmkoli aktům

vzájemného vměšování, především zakládání dělnických organizací pod správou zaměstnavatelů nebo zaměstnavatelských organizací nebo podpory dělnických organizací finančními nebo jinými prostředky, s cílem dostat takové organizace pod kontrolu zaměstnanců nebo zaměstnavatelských organizací. Tato konvence také uchovává právo na kolektivní vyjednávání.

• **Dohoda o dělnických zástupcích, 1971 (č. 135)**

Zástupci dělníků v závazku se budou těšit účinné ochraně proti jakémukoli aktu jim škodícím, včetně propuštění, na základě jejich postavení nebo činnosti coby dělnických zástupců nebo členství v odborovém svazu nebo účasti na jeho činnosti, pokud konají v souladu se stávajícími zákony nebo kolektivními smlouvami nebo jinými společně odsouhlasenými systémy. Zařízení v záruce budou přístupná dělnickým zástupcům natolik, aby jim bylo umožněno vykonávat jejich funkce okamžitě a účinně.

• **Dohoda o organizacích venkovských dělníků, 1975 (č. 141)**

Všechny kategorie venkovských (zemědělských) dělníků, ať už jsou námezdní nebo samoživitelé, budou mít právo zakládat, a vystaveni jen předpisům příslušné organizace, vstupovat do organizací podle své vlastní volby bez předcházející autorizace. Zásady svobody sdružování budou plně respektovány; organizace zemědělských dělníků budou svou povahou nezávislé a dobrovolné a zůstanou mimo veškeré vměšování, přinucování nebo nátlak. Národní politika umožní založení a růst, na základě dobrovolnosti, silných a nezávislých organizací zemědělských (venkovských) dělníků coby účinných prostředků zajištění účasti těchto dělníků na ekonomickém a společenském rozvoji.

• **Dohoda o pracovních vztazích (veřejné služby), 1978 (č. 151)**

Veřejní (státní) zaměstnanci, jak je definováno dohodou (konvencí), se těší odpovídající ochraně proti aktům protiodborářské diskriminace ohledně jejich zaměstnání, a jejich organizace se těší naprosté nezávislosti na veřejných orgánech i odpovídající ochraně před jakýmkoli aktem vměšování veřejného orgánu do jejich zakládání, fungování nebo správy.

• **Dohoda o nucené práci, 1930 (č. 29)**

Tato základní dohoda zakazuje všechny formy nucené nebo povinné práce, jež je definována coby „veškerá práce nebo služba, která je vyžadována od jakékoli osoby pod hrozbou jakéhokoli trestu a k níž se řečená osoba nenabídla dobrovolně“. Vyjimky jsou poskytnuty pro práci vyžadovanou povinnou vojenskou službou, běžnými občanskými povinnostmi, následkem výroku soudu podle zákona (pod podmínkou, že práce nebo služba je vykonána pod dozorem a kontrolou veřejného orgánu a že osoba ji vykonávající není na ni najatá nebo placená nebo k dispozici soukromým jedincům, společnostem nebo sdružením), v případech nouze, a k vedlejším komunálním službám, vykonávaným členy komunity v přímém zájmu komunity. Tato dohoda také požaduje, aby nezákonné získání nucené nebo povinné práce bylo trestně postižitelné coby trestný čin, a aby ratifikující státy zajistily, aby příslušné podle zákona udělené tresty byly odpovídající a striktně vynucované.

• **Dohoda o zrušení nucené práce, 1957 (č. 105)**

Tato základní dohoda zakazuje nucenou nebo povinnou práci coby prostředek politického nátlaku nebo vzdělávání nebo coby trest za zastávání či vyjadřování politických názorů nebo názorů, odporujících ustavenému politickému, společenskému nebo ekonomickému systému; coby metodu mobilizování a použití pracovní síly k účelům ekonomického rozvoje; coby prostředek pracovní disciplíny; coby trest za účast ve stávkách; a coby prostředek rasové, společenské, národnostní nebo náboženské diskriminace.

• **Dohoda o pracovních doložkách (veřejné smlouvy), 1949 (č. 94)**

Její cílem je zajistit respektování minimálních pracovních standardů (norem; měřítek) při plnění veřejných smluv.

• **Dohoda o ochraně mezd, 1949 (č. 95)**

Mzdy budou vypláceny v zákonem daném platidle v pravidelných intervalech; v případech, kdy jsou mzdy částečně vypláceny v naturáliích, by hodnota takových dávek měla být poctivá a úměrná. Dělníci by měli mít mzdy volně k dispozici, jestli se tak rozhodnou. V případech insolvence zaměstnavatele by měly mzdy mít prioritu v rozdělování likvidovaného majetku.

• **Dohoda o stanovení minimální mzdy, 1970 (č. 131)**

Požaduje, aby státy ratifikovaly stanovení pevného mechanismu minimální mzdy, jenž by dokázal určit a periodicky posuzovat a nastavovat výši minimální mzdy a měl by platnost zákona.

• **Dohoda o ochraně dělnických nároků (nesolventnost zaměstnavatele), 1992 (č. 173)**

Stará se o ochranu mzdových nároků v insolventi a bankrotu prostředky výsadního práva nebo pomocí instituce záruky.

• **Dohoda o pracovní době (v průmyslu), 1919 (č. 1)**

• **Dohoda o pracovní době (v obchodě a na úřadech), 1930 (č. 30)**

Tyto dvě výše uvedené dohody stanoví všeobecnou normu na 48 pravidelných hodin týdně, s maximem osm hodin denně.

• **Dohoda o čtyřicetihodinovém týdnu, 1935 (č. 47)**

• **Doporučení o zkrácení pracovní doby, 1962**

Tyto dva výše uvedené nástroje popisují zásadu čtyřicetihodinového pracovního týdne.

• **Dohoda o týdenním odpočinku (v průmyslu), 1921 (č. 14)**

• **Dohoda o týdenním odpočinku (obchod a úřady), 1957 (č. 106)**

Obě výše uvedené dohody stanoví všeobecnou normu, v níž dělník požívá období odpočinku nejméně 24 hodin v kuse (nepřetržitě) každých sedm dní.

• **Dohoda o placené dovolené (revidovaná), 1970 (č. 132)**

Každé období, na které se Úmluva vztahuje, by mělo mít každoročně nejméně tři týdny placené dovolené za každý odpracovaný rok.

• **Dohoda o noční práci, 1990 (č. 171)**

Požaduje na ratifikujících státech, aby přijaly opatření, vyžadovaná povahou noční práce na ochranu nočních dělníků. Noční práce je definována jako práce vykonávaná v období ne méně než sedmi hodin nepřetržitě, zahrnujícím interval od půlnoci do 5 hodin ráno. Také požaduje nabídnutí alternativ vůči noční práci ženám v určeném období během a po těhotenství.

• **Dohoda o práci na částečný úvazek, 1994 (č. 175)**

Požaduje na ratifikujících státech, aby se dělníkům s částečným úvazkem dostalo stejné ochrany, základní mzdy a sociálního zabezpečení, a aby podmínky zaměstnání byly rovnocenné s těmi, jež byly uděleny dělníkům na plný úvazek.

Nahlédnutí do kolektivního vyjednávání (informační dokument Mezinárodního odborového svazu bank, pojištění a financí TUIBIFU a Světové odborové federace (WFTU).

Z angličtiny přeložil © **Vladimír Sedláček** 31. 11. 2015