

**Závěrečná zpráva
z realizace
klíčové aktivity č. KA 06**

Název Klíčové aktivity projektu: Kolektivní vyjednávání

Bipartitní platforma: Zemědělství



OBSAH:

Složení pracovní skupiny expertů.....	3
Projednávané oblasti v průběhu realizace tematických setkání	4
Zapojení cílové skupiny.....	4
Klíčové výsledky realizace	4
Výstupy z diskusí a prezentací výsledků realizace	6
Přijaté závěry pro projednávanou oblast, využití v praxi.....	7
Závěrečné shrnutí realizace klíčové aktivity.....	9
Vstupní materiály, informace a zdroje dat.....	38

Zpracovatelé zprávy:
Mgr. Josef Korbelář
Mgr. Kateřina Tylšarová
Ing. Jan Ulrich

Složení pracovní skupiny expertů

Hana Lorencová

Josef Korbelář

Kateřina Tylšarová

Lenka Šimová

Jindřich Motyka

Martina Buchová

Vladimír Záruba

Zdeněk Čáp

František Lébl

Petr Haas

Luděk Mazuch

Jan Ulrich

Irma Procházková

Gina Brabcová

Projednávané oblasti v průběhu realizace tematických setkání

Problematika sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, vývoje v mezinárodním měřítku a utváření právního rámce.

Dále oblast kolektivního vyjednávání v ČR, zejména v kontextu historického vývoje v ČSSR/ČSFR/ČR a vlivu politických preferencí na efektivitu kolektivního vyjednávání

Rovněž se aktivita věnovala oblasti Bipartity, přičemž zde se zaměřila především na specifické problémy a zvláštnosti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v zemědělství.

Jednou z dalších oblastí byla problematika klíčových principů kolektivního vyjednávání.

Aktivita se také věnovala otázce nejčastějších institutů pracovního práva jako předmětu kolektivního vyjednávání a součástí kolektivní smlouvy, prioritně s důrazem na vnitřní předpisy.

Projednáván byl rovněž modus operandi možných změn v předmětné právní úpravě, včetně inspirace ze zahraničí.

Další oblastí byla spolupráce v rámci odvětvových vyjednávání

Poslední v řadě byla oblast zkušeností ze zahraničních služebních cest, jež byly v minulosti uskutečněny v rámci sociálního dialogu v odvětví zemědělství.

Zapojení cílové skupiny

Cílová skupina byla v rámci této aktivity zapojena prostřednictvím účasti na expertních jednáních tematických skupin, přičemž platforma se snažila mít alespoň dva zástupce na těchto jednáních.

Dalším způsobem zapojení byly regionální semináře, na nichž se jednak výstupy z expertních jednání prezentovaly a zároveň se sbíraly i podněty a zpětná vazba k doporučením.

Klíčové výsledky realizace

Sociální dialog (vyjednávání) je nástroj, jehož primárním smyslem je vytvářet a udržovat sociální smír – nalézat optimální rovnováhu mezi zájmy obou stran a **příspěvat k hospodářské konkurenceschopnosti a sociální soudržnosti**.

Kolektivní vyjednávání je charakterizováno v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 154/1981 a i přes skutečnost, že Česká republika tuto úmluvu neratifikovala, je jejím obsahem vázána, neboť jako zakládající člen MOP ratifikovala Ústavu MOP. Na základě výše uvedeného lze obecně konstatovat, že **právo na kolektivní vyjednávání patří mezi základní zaměstnavatelská a odborová práva**.

Znatelný posun na Evropské úrovni je patrný až v roce 1985, kdy Evropská komise aktivovala proces sociálního dialogu. Partnery dialogu zastupovala Evropská konfederace odborových svazů (EKOS), Unie zaměstnavatelských a průmyslových svazů Evropy (UNICE) a Evropské středisko podniků s veřejnou účastí a podniků obecného ekonomického zájmu (CEEP). V roce 1992 pak byl založen Výbor pro sociální dialog jako hlavní evropské fórum pro dvoustranný sociální dialog. **Začleněním dohody o sociální politice do Smlouvy o ES byl vytvořen jednotný rámec sociálního dialogu v rámci EU**.

Klíčovým nástrojem je zejména pro **formování pracovních podmínek**. Kolektivní vyjednávání bylo postupně zaváděno v různých oborech a promítnuto se i do právní úpravy ČR – viz. např.

vládní nařízení 141/1937 Sb. Základními prameny práva, pokud jde o sociální dialog, se staly Ústava ČR, Listina základních práv a svobod a rovněž ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy. Právo na svobodné sdružování, tj. podmínky zakládání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů upravoval do roku 2013 zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, který byl v roce 2014 zrušen novým občanským zákoníkem. Od tohoto data tyto otázky zahrnuje přímo zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník a částečně i zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících fyzických a právnických osob. **Kolektivní vyjednávání jako takové včetně jeho procesní úpravy pak řeší zákon č. 2/1991 Sb.**

Pokud jde o institucionální zakotvení sociálního dialogu v rámci ČR, tj. na národní úrovni, je představováno a realizováno prostřednictvím tripartitního jednání v rámci **Rady hospodářského a sociálního rozvoje (RHSD)**, která je tvořena vrcholovými organizacemi zaměstnavatelů, odborů a vládou.

Pokud jde o formy či nástroje sociálního dialogu mimo rámec kolektivního vyjednávání, lze uvést např. **„ociální konference, kulaté stoly, nebo odborné konference a semináře.**

Bipartitní jednání mezi odbory a zástupci zaměstnavatelů představují sociální dialog, který je realizován jak na národní úrovni, tak v rámci jednotlivých odvětví i podniků. Představitelé sociálních partnerů si stále naléhavěji uvědomují potřebu a **nutnost hledání shody ve věcech společného zájmu**, zejména:

- Implementace směrnic EU a dohod sociálních partnerů na evropské úrovni do národní legislativy či formou kolektivních smluv
- Vládní návrhy v oblasti hospodářské a sociální
- Podporu orgánů státní správy v souvislosti se vstupem zahraničních investorů (respektování sociálního dialogu)
- Příprava, průběh a výsledky kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv na podnikové a odvětvové úrovni
- Informace o stavu vztahů sociálních partnerů s cílem předcházení sociálním konfliktům v podnicích.

Palčivým problémem odvětví zemědělství je **úbytek pracovníků**, který je částečně ovlivněn technologickým rozvojem sektoru, ale do určité míry jej ovlivňují i **podmínky práce a odměňování**, kde je sociální dialog nedílnou součástí procesu.

Dalším problematickým okruhem je **zvyšující se věková struktura pracovníků** v zemědělství a problémy s generační obměnou i v kontextu ne zcela lichotivého vnímání zemědělství v očích veřejnosti.

Mezi specifika **kolektivní smlouvy** patří skutečnost, že její účinnost začíná prvním dnem období, na které byla uzavřena – lze jí tedy sjednat i zpětně.

Kolektivní smlouva může obsahovat širokou škálu závazků (ne v rozporu s právními předpisy) a právě práva z pracovněprávních vztahů (včetně mzdových či platových práv) tvoří základ a páteř kolektivního vyjednávání a kolektivní smlouvy. **Pracovní právo je tak vedle mocenskopolitické vůle základem kolektivního vyjednávání.**

Z hlediska kategorizace pracovních činností vyjadřovat zákonná hlediska – složitost, namáhavost, odpovědnost, vzdělání, dovednost, praktické znalosti, organizační a řídicí náročnost. Právě v tomto směru jsou zejména v zemědělské praxi značné a časté problémy, neboť zaměstnavatelé nemají v tomto smyslu **žádná relevantní vodítka.**

Významným obecným problémem (ve všech odvětvích) v otázce odměňování a jmenovitě právě ve věci tarifních systémů v kolektivních smlouvách je **systém stanovování minimální mzdy**, jež je pravidelně sporem mezi sociálními partnery.

Pravidelnou součástí kolektivních smluv bývá **široká úprava otázek**, týkajících se pracovního poměru jako takového, tj. zejména pracovní doby, práce přesčas a noční práce, pracovní pohotovosti, nepřetržitého odpočinku mezi směny a v týdnu, ale také dovolené, nebo podpory zaměstnavatele, pokud jde o rekreaci zaměstnanců, nadstandartních výhod v oblasti zdravotní péče, stravování, pracovního volna, participace na penzijním či životním (při)pojištění, vytváření sociálního fondu atd. **Vnitřní předpis** (např. pracovní řád) představuje významný nástroj zaměstnavatele, který může využívat při řízení pracovního procesu a ovlivňování pracovních podmínek zaměstnanců. Vnitřní předpisy, ač nejsou nástrojem sociálního dialogu a už vůbec ne kolektivního vyjednávání, nicméně ve svých důsledcích s nimi souvisí.

Vzhledem k tomu, že výše uvedené principy a nástroje buď vyházejí z legislativy, nebo jsou omezeny právním rámcem jako referenční úroveň, identifikovala platforma i některé **aspekty platné legislativy, které by měly být formou sociálního dialogu diskutovány**, např. zákoník práce, nebo přímo zákon o kolektivním vyjednávání.

Ke zvážení jsou i některé příklady ze zahraničí, jako např. flexibilní výběr 5 pracovních dnů v celém týdnu (Nizozemí), možnost nestanovovat minimální mzdu zákonem, ale formou sektorových smluv (Finsko), ve Španělsku má pracovní smlouva větší platnost než kolektivní smlouva (často využíváno na délku dovolené). díky tarifním smlouvám, si během té doby, kdy není práce, může zaměstnanec vybrat přesčasové hodiny, které si nadělal v sezóně (v sezóně zaměstnanci pracují od rána do večera, a pak mají 3 měsíce „volna“).

Podrobnější popis kontextu, směřujícího k výstupům/výsledkům realizované aktivity je uveden v příloze této zprávy.

Výstupy z diskusí a prezentací výsledků realizace

Výstupy od zástupců cílové skupiny byly primárně shromažďovány zejména během diskusí na expertní skupině a na seminářích v regionech. Cílová skupina reagovala pozitivně na výsledky projektu a zejména se nejvíce věnovala aspektu odměňování zaměstnanců a principům alokace přesčasových hodin a s tím souvisejících podmínek výběru dovolených ve vazbě na sezónnost aktivit v zemědělství. Tedy aspekty, které velmi blízce souvisí s praktickým chodem podniků a ovlivňují i způsoby motivace zaměstnanců k odpovídajícím výkonům, ale i jejich zvažování zda v sektoru zůstanou.

Poněkud méně zájmu praxe věnovala institucionálním otázkám sociálního dialogu a procesním stránkám kolektivního vyjednávání. Více se pak vyjadřovala k možným úpravám právního rámce, kde shledala některé návrhy velmi žádoucí, zejména z pohledu zaměstnavatelů. Ty jsou promítnuty i do následující kapitoly, věnující se závěrům.

Přijaté závěry pro projednávanou oblast, využití v praxi

- Na základě dlouholetých zkušeností lze konstatovat, že v mnoha případech zemědělská praxe sociální dialog a nástroj kolektivní smlouvy podceňuje. Sociálním partnerům tento stav dává značný prostor pro působení v osvětové a vzdělávací činnosti – vzhledem k absenci odborů na podnikové úrovni zejména pro stranu zaměstnavatelů.
- Oba sociální partneři se shodují na tom, že by se mělo pracovat na větší osvětě pro zaměstnavatele i odbory ohledně toho, co je to sociální dialog a jaký je jeho smysl a co vlastně nabízí. Je potřeba zdůraznit, že výhody z kolektivního vyjednávání nemusí plynout jen pro zaměstnance, ale mohou to být výhody společné, pro obě strany. Mohou pomoci nastavit pravidla tak, aby to bylo přijatelné a přínosné pro zaměstnance i zaměstnavatele.
- Strana zaměstnavatelská se domnívá, že pokud by výsledkem kolektivního vyjednávání mohlo být více výhod pro zaměstnavatele, které by samozřejmě nepoškozovaly zaměstnance, mohly by to přinést větší motivaci zaměstnavatelů, zapojit se do sociálního dialogu. Odbory namítají, že výhody mají být především pro zaměstnance, chránit jejich jistoty a stabilitu zaměstnání, resp. příjmu. Mají vyrovnávat slabší postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli. Neupevňovat silnou pozici zaměstnavatele.
- Úpravy Zákoníku práce by se měly zaměřit zejména na odstranění mantinelů a zvětšení prostoru pro kolektivní vyjednávání.
- Obě strany se shodly na tom, že by mělo dojít ke stanovení společných záměrů, projednaných na stabilnějších diskusních platformách, a ty následně komunikovat společně směrem k vládě.
- Obě strany souhlasí se společným úsilím ohledně odstraňování některých diskriminačních praktik nadnárodních společností (potravinářské řetězce), jež v důsledku ovlivňují prosperitu jak podniků, tak jejich zaměstnanců.
- Sociální partneři by měli úžeji pracovat a vytvářet společný tlak na nastavení spravedlivého konkurenčního prostředí – zejména v oblasti společné zemědělské politiky.
- Z diskuse opět vyplynula potřeba zabývat se úpravou minimální mzdy, především zakotvením změny její výše tak, aby byla včas známá a nepodléhala pouze politickým vlivům. Strany se shodly na tom, že ideální by bylo ji navázat procentuálně na průměrnou mzdu, takže k jejímu zvyšování by docházelo zcela automaticky bez umělého zásahu politiky.
- Pokud jde o tarifní systém mezd, je třeba spolupracovat na určitých vodítkách, jak k systémově k problému přistupovat.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce možnost úprav a spolupráce sociálních partnerů:
Zkušební doba
 - o Stávající úprava /§ 35, odst. 1 písm. a) a b)/ stanoví zkušební dobu u vedoucích zaměstnanců v délce 6 měsíců, zatímco u řadových zaměstnanců činí max. 3 měsíce. Vzhledem ke smyslu a účelu zkušební doby – oboustranně poznat a ověřit si, že pracovněprávní vztah vyhovuje oběma stranám, není důvod pro odlišnou délku zkušební doby.
 - o Zákon rovněž stanoví výslovný zákaz dodatečného prodloužení zkušební doby, přičemž účelu tohoto institutu a výše zmiňovaným principům ZP by lépe vyhovovala úprava, která by umožňovala smluvním stranám zkušební dobu v jejich zájmu prodloužit – např. i na základě sjednání této možnosti v kolektivní smlouvě.

- Pracovní poměr na dobu určitou - Právní úprava (§ 39 odst. 4) dlouhodobě působí praxi značné problémy a často nutí obě strany zákon obcházet. Prospěšné a schůdné řešení zejména pro zemědělství by bylo stanovit, že dle odst. 2 (ono známé 3x3 a dost) se nepostupuje v případě vážných provozních důvodů či zvláštní povaze práce (např. sezónnost). Současně by zákon podmínil aplikaci tohoto odlišného postupu ujednáním v kolektivní smlouvě.
 - Výpověď - Tento jeden z klíčových institutů pracovního práva je již delší čas předmětem diskusí a to z hlediska její aktuální minimální zákonné délky. Celá řada důvodů hovoří pro její zkrácení na 1 měsíc – pochopitelně při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance. Ta by spočívala ve finanční kompenzaci a současně by tuto kratší dobu připouštěla kolektivní smlouva (např. v taxativně stanovených případech).
 - Nový institut – „Smlouva o nepravidelné výpomoci“: Zemědělská praxe (nejenom) by přivítala existenci jakési „smlouvy o nepravidelné výpomoci“, která by výrazně pomohla řešit časté situace, kdy smluvní strany předem vědí, že práce bude potřebná, ale z objektivních důvodů nevědí v jakém časovém horizontu a v jakém rozsahu. Kromě nesporné praktičnosti by tento institut minimalizoval časté a svým způsobem vynucené obcházení zákona. Jeho zavedení by přitom nebylo nijak legislativně náročné.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- Zákonná díkce § 7 odst. 2 - Stávající díkce tohoto ustanovení umožňuje jedné či druhé smluvní straně v rámci kolektivního vyjednávání „obejít“ sociálního partnera, tj. největší zaměstnavatelskou organizaci či největší odborový svaz, resp. nejreprezentativnější smluvní stranu v daném odvětví. Stanoví totiž, že na základě návrhu smluvních stran se sdělení MPSV o rozšíření závaznosti KSVS vyhlásí ve Sbírce zákonů, pokud je KSVS uzavřena

*„a) organizací zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost KSVS, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, **nebo** příslušným vyšším odborovým orgánem, který v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost KSVS, jedná za největší počet zaměstnanců.“*

Důsledkem slova „nebo“ je, že lze v daném odvětví uzavřít KSVS spekulativně s jiným (např. vstřícnějším) partnerem, který představuje zaměstnavatele s výrazně menším počtem zaměstnanců nebo představuje méně reprezentativní odborový orgán. Následně pak lze podat návrh na rozšíření její závaznosti a KSVS pak i proti vůli největší (nejreprezentativnější) zaměstnavatelské organizace na celé odvětví. Důsledkem nerespektování principu reprezentativnosti sociálních partnerů (oboustranně) je v těchto souvislostech absurdní a může vyvolat velmi negativní důsledky. Tuto nezamýšlenou chybu zákona lze odstranit jednoduše tak, že slovo „nebo“ se nahradí spojkou „a“.
 - Dopad rozšíření závaznosti KSVS – díkce § 7a písm. c) - jednou z výjimek dle § 7a, kdy se rozšíření závaznosti KSVS na zaměstnavatele nevztahuje, je dle § 7a písm. c) zaměstnavatel, který zaměstnává méně než 20 zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že tato úprava nedůvodně řadu významných subjektů a podnikatelů z dopadů KSVS vyjímá, doporučuje se tento min. limit zaměstnanců snížit z 20 na 10. Důvodem je hledisko rovnosti podnikatelských podmínek, konkurenceschopnosti v daném odvětví

- a minimalizace nedůvodných rozdílů z hlediska podnikání (i ve vztahu k zaměstnancům).
- možnosti dané průběhem legislativního procesu – nelze přehlédnout rozdíl mezi novelizací právního předpisu na základě vládního návrhu a na základě např. poslaneckého návrhu. Novelizace formou vládního návrhu – vhodnější. Novelizace formou poslaneckého návrhu – pružnější, a to jak při předložení samostatného návrhu, tak při využití pozměňovacího návrhu u jiné, již projednávané, předlohy. V případě samostatného návrhu je třeba pouze počítat se lhůtou 30 dnů pro vyjádření vlády k takovému návrhu.
 - Velkým tématem je nepříznivá věková struktura zaměstnanců v zemědělství, sezónnost, nízká prestiž zaměstnání v zemědělské oblasti a v neposlední řadě nízká úroveň odměňování v zemědělství. Dále pak klesající počet zaměstnanců a jejich samotná struktura. Sociální partneři se shodují na tom, že by měla být společně vytvořena platforma k zlepšení veřejného obrazu zemědělství jako celku a rovněž by měly být posíleny PR aktivity směřující na mladé lidi, kterým by se zemědělství představilo jako perspektivní obor.
 - Vyjednávání v zemědělství je realizované na odvětvové úrovni. Sociální partneři – OSPZV-ASO a ZS ČR by měli usilovat o rozšíření závaznosti své kolektivní smlouvy vyššího stupně na všechny další podnikatelské subjekty - na celý segment příslušného CZ-NACE – zemědělství, lesnictví a rybářství, bez ohledu na velikostní strukturu/či rozměr zaměstnanosti podnikatelských subjektů.
 - Poznatky z tematických zahraničních cest v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání přinesly řadu zajímavých a inspirativních informací. Za velmi zajímavý považují zejména zástupci zaměstnavatelů poznatek, že některé země, pokud mají stanovenou minimální mzdu, nemají ji stanovenou plošně, ale pro jednotlivá odvětví nebo dokonce i regionálně dle ekonomické úrovně v dané oblasti. Strany sociálního dialogu se shodly přínosu možnosti stanovení různých minimálních mezd s ohledem na ekonomický cyklus konkrétního odvětví, jeho vazbu na průměrnou mzdu.
 - Ke zvážení je zavedení Kurzar baitu pro zaměstnance v zemědělství s ohledem na biologický cyklus, který ovlivňuje výraznou sezónnost práce v zemědělství (rostlinná výroba).

Podrobnější popis kontextu, na jehož základě byly realizovány expertní diskuse a dále identifikovány výše popsané závěry/doporučení, je uveden v příloze této zprávy.

Závěrečné shrnutí realizace klíčové aktivity

Ačkoliv projekt vygeneroval řadu podnětů a doporučení směrem k oběma stranám sociálního dialogu a nad řadou bodů našly obě strany shodné, nebo alespoň neutrální stanovisko, přesto je zde celá řada aspektů, které kde zatím shoda nebyla deklarována. Na některé prvky jsou natolik rozdílné názory, že ani do budoucna zatím nelze očekávat názorový průnik.

Na druhou stranu u některých témat, ačkoliv shoda nebyla dosažena, lze očekávat v následujícím období posun a oba sociální partneři se shodují na tom, že je třeba se těmito tématy zabývat. Zejména se jedná o následující 4 body:

- vazba mezi politickým charakterem jednotlivých vlád a úrovní (a výsledky) sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání je poměrně zřetelná. Sociální partneři by měli vytvořit a

dlouhodobě pracovat na konsensuálním plánu prosazování společných zájmů u měnících se politických garnitur.

- Obě strany si společně stanovily jako jednu z priorit diskusi jak najít do budoucna vhodné formy, aby byly do kolektivního vyjednávání vneseny přijatelné výhody i pro zaměstnavatele.
- Soulad mezi sociálními partnery nebyl v projektu nalezen k otázce uzavírání kolektivních smluv na delší časové období (alespoň 2 roky). Odbory považují roční periodicitu za pružnější. Je třeba na tomto aspektu dále pracovat a zanalyzovat výhody a nevýhody jiného časového rámce.
- Je třeba vést seriózní dialog o tom, které konkrétní odchylky od zákoníku práce by uzavřená kolektivní smlouva umožňovala. Co je v mezích zákona a v intencích principů pracovního práva. Z diskuze k tomuto tématu vyplynula například kratší výpovědní doba nebo naopak delší zkušební doba. Z pohledu odborů je toto velmi citlivé.

Příloha k závěrečné zprávě KA 06 (detailní kontext, identifikace rozsahu diskutovaných témat):

1. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání

Je nesporné, že sociální dialog je významným společenským fenoménem a jako takový ho lze ve stručnosti definovat jako vyjednávání, konzultace, společné akce, diskuse a sdílení informací mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, a to při aktivním zapojení různých aktérů na všech úrovních. Jeho primárním smyslem je vytvářet a v žádoucí úrovni udržovat sociální smír – jinými slovy nalézat a spoluvytvářet optimální rovnováhu mezi zájmy zaměstnavatelů a zaměstnanců a přispívat k hospodářské konkurenceschopnosti a sociální soudržnosti. Klíčovým nástrojem je zejména pro formování pracovních podmínek. Toto platí jako obecné konstatování, tak i konkrétně pro Českou republiku. Obecně platí, že sociální dialog probíhá v několika vrstvách, které reagují z hlediska jejich účelu a cílů, obsahového, funkčního i procedurálního zaměření na nejrůznější potřeby najít řešení, týkající se zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů. Jeho smyslem není pouze kolektivní vyjednávání (s cílem uzavření podnikových či odvětvových kolektivních smluv), ale účast na řešení jakýchkoliv otázek, které jsou z pohledu sociálních partnerů důležité pro jejich členy – návrhy vládních reforem, vlastní legislativní iniciativy, dohody o spolupráci atd. Z organizačního hlediska lze rozlišovat podnikový, odvětvový, regionální, národní a celoevropský sociální dialog. Na všech těchto úrovních aktivně hájí příslušné struktury sociálních partnerů (nebo by měly) zájmy českých zaměstnanců a zaměstnavatelů. Sociální dialog neprobíhá izolovaně, měl by probíhat v rámci spolupráce a dělby práce v návaznosti na příslušné kompetence daných organizačních stupňů. Vzájemná komunikace by měla napomáhat odstraňování (zmírňování) často přirozených rozporů a rozdílných postojů, což se v praxi ne vždy daří – k tomu v dalším textu. K pojmu sociální dialog je nutné ještě uvést, že v sobě zahrnuje nejenom dvoustranná (bipartitní) jednání sociálních partnerů (jak je často obecně vnímán), ale i třístranná (tripartitní) jednání sociálních partnerů a státu.

1.1. Historie, vývoj a základní rámcová východiska

Prakticky již od vzniku České republiky nabýval jeden z uvedených atributů sociálního dialogu – kolektivní vyjednávání, na významu. Bylo postupně zaváděno v různých oborech podnikání a ve své době bylo promítnuto i v právní normě – např. vládní nařízení 141/1937 Sb. Kolektivní vyjednávání jako základní a výchozí atribut sociálního dialogu je prakticky jedinou možnou (legální) formou, jejímž prostřednictvím lze utvářet, udržovat a rozvíjet právní vztahy mezi odbory a zaměstnavateli. Z logiky věci jde primárně o vztahy v oblasti pracovního práva, ale zpravidla i o vztahy z jiných oblastí, např. sociální, kulturní, vzdělávací, sportovní. Sám pojem kolektivní vyjednávání je charakterizován v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 154/1981 o podpoře kolektivního vyjednávání jako „jednání mezi zaměstnavatelem nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na straně jedné a jednou či více odborovými organizacemi zaměstnanců na straně druhé, jehož předmětem je stanovení pracovních podmínek a pravidel zaměstnávání a úprava vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a rovněž mezi zaměstnavateli nebo jejich organizací (organizacemi) a odborovou organizací (odborovými organizacemi). I přes skutečnost, že Česká republika tuto úmluvu neratifikovala, je jejím obsahem vázána, neboť jako zakládající člen MOP ratifikovala Ústavu MOP. Na základě výše uvedeného lze obecně konstatovat, že právo na kolektivní vyjednávání patří mezi základní zaměstnavatelská a odborová práva.

1.2. Vývoj v mezinárodním měřítku

Pomineme některé náznaky a prvky kolektivního vyjednávání, které se objevovaly již ve starověku, i ty mnohem pozdější a významnější, které vznikaly v souvislosti s rozvojem průmyslové výroby (zejména Velká Británie, Francie, Německo a rakouské země). Z dnešního pohledu je pro nás

podstatný vývoj tohoto institutu v podmínkách novodobé Evropy. Již ve Smlouvě o fungování Evropské unie byl sociální dialog uznán jako základní prvek evropského sociálního modelu a podpora dialogu mezi sociálními partnery byla uznána jako společný cíl EU a členských států. Znatelný posun v této věci je však patrný až v roce 1985, kdy Evropská komise z iniciativy tehdejšího předsedy J. Delorse aktivovala proces sociálního dialogu – cílem bylo zapojit do fungování vnitřního trhu sociální partnery. Ty zastupovala Evropská konfederace odborových svazů (EKOS), Unie zaměstnavatelských a průmyslových svazů Evropy (UNICE) a Evropské středisko podniků s veřejnou účastí a podniků obecného ekonomického zájmu (CEEP). Výsledkem jejich vzájemných jednání byla řada společných prohlášení týkajících se zejména problematiky zaměstnanosti, vzdělávání a odborné přípravy. Šlo však bohužel většinou o proklamativní kroky bez reálných dopadů. V roce 1992 pak byl založen Výbor pro sociální dialog jako hlavní evropské fórum pro dvoustranný sociální dialog na evropské úrovni, který má 64 členů (32 zástupců zaměstnavatelů a 32 zástupců zaměstnanců) a schází se 4x ročně. Důsledkem tlaku výše zmíněných sociálních partnerů bylo začlenění dohody o sociální politice (povinnost konzultovat právní předpisy v sociální oblasti se sociálními partnery) do Smlouvy o ES, čímž byl vytvořen jednotný rámec sociálního dialogu v rámci EU. Postupně tak byly přijaty rámcové dohody o rodičovské dovolené (1995), o práci na zkrácený úvazek (1997), o pracovním poměru na dobu určitou (1999), o práci na dálku (2002) a následně provedeny směrnicemi Rady. Nicméně je faktem, že v celé řadě iniciativ k žádoucí dohodě nedošlo, a to v důsledku nedohody sociálních partnerů s Parlamentem, Radou či Komisí EU (např. pracovní pohotovost, pružná týdenní pracovní doba, dočasná práce zprostředkovaná agenturami). Následně prošla problematika sociálního dialogu postupně obdobím pozitivního vývoje – s platností Lisabonské smlouvy došlo k začlenění nového článku do Smlouvy o fungování EU, který uznává a podporuje úlohu sociálních partnerů, usnadňuje mezi nimi dialog a uznává jejich samostatnost, poté obdobím výrazného poklesu těchto aktivit (období hospodářské krize) a posléze po roce 2014 se stala opět jednou z priorit v rámci EU. Proto také Parlament EU v roce 2014 ve svém usnesení o zaměstnanosti a sociálních dopadech úlohy a činnosti Evropské centrální banky, Komise a Mezinárodního měnového fondu v souvislosti se zeměmi eurozóny zapojenými do ozdravných programů zdůraznil nutnost a význam konzultací se sociálními partnery a jejich aktivní podíl na jejich vytváření. Aktuálně Evropský parlament opakovaně deklaruje, že sociální dialog vychází z tradic jednotlivých členských států EU a vyzývá je, aby mu byla na evropské úrovni přisuzována mimořádná pozornost a význam.

I z uvedeného velmi kusého přehledu vývoje sociálního dialogu a vyjednávání v jeho rámci v mezinárodním, resp. evropském kontextu je možné dovodit, že ho lze využít jako významného nástroje v oblasti zlepšování pracovních podmínek a nalezení společných minimálních standardů v celé Evropě. Realita však dlouhodobě ukazuje, že evropský sociální dialog a široce pojaté vyjednávání velmi často naráží na problémy a neochotu zainteresovaných účastníků, neboť jejich zájmy a priority jsou mnohdy velmi odlišné.

Stručný výčet mezinárodních dokumentů:

- Úmluva MOP č. 87 z roku 1948 – právo zaměstnanců na sdružování, odborovou organizaci a kolektivní vyjednávání
- Úmluva MOP č. 154 o kolektivním vyjednávání z roku 1981
- Úmluva MOP č. 98 z roku 1949 – rovněž o kolektivním vyjednávání
- Čl. 6 Evropské sociální charty – závazek podpory kolektivního vyjednávání ze strany státu

- Všeobecná deklarace lidských práv – 1948 jako rezoluce OSN, právo svobodně se sdružovat na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů a nezávislost odborových organizací
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech – právo odborových organizací zakládat národní federace a konfederace i mezinárodní odborové organizace a přidávat se k nim – omezení pouze v taxativně stanovených případech (ochrana demokratických principů, národní bezpečnost atd.)
- Čl. 12, 27 a 28 Charty základních práv EU z roku 2000 – právo na svobodné sdružování a shromažďování, právo pracovníků na informace a konzultace v rámci podniku a právo na kolektivní vyjednávání, sjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy a v případě konfliktu právo na kolektivní akce na obranu svých zájmů včetně stávky
- a řada právních aktů přijatých v rámci Rady Evropy či v rámci legislativy ES resp. EU v oblasti kolektivního vyjednávání.

1.3. Utváření právního rámce sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v ČR

Základními prameny práva, pokud jde o sociální dialog, jsou Ústava ČR, Listina základních práv a svobod a rovněž ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy, jimiž je Česká republika vázána a které mají v intencích čl. 10 Ústavy ČR přednost před zákonem. V těchto dokumentech jsou upravena základní odborová a zaměstnanecká práva a vytvářejí tak prostor pro zaměstnavatele a zaměstnance jak v oblasti pracovních vztahů obecně, tak v oblasti kolektivního vyjednávání sociálních partnerů a širšího sociálního dialogu. Z nich pak a v jejich rámci vycházejí další právní předpisy, zejména zákony, které stanoví pro výkon těchto garantovaných práv podmínky. Garantovanými právy v této souvislosti je třeba vnímat především svobodu sdružování se s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, právo na stávku, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, což vše garantuje Listina základních práv a svobod. Podmínky realizace všech těchto práv pak stanoví konkrétní zákony. Právo na svobodné sdružování, tj. podmínky zakládání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů upravoval do roku 2013 včetně zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, který byl s účinností od 1.1.2014 zrušen novým občanským zákoníkem. Od tohoto data tyto otázky zahrnuje přímo zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník a částečně i zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících fyzických a právnických osob. Kolektivní vyjednávání jako takové včetně jeho procesní úpravy pak řeší zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění. Zásadním právním předpisem pro kolektivní vyjednávání včetně dalších aspektů sociálního dialogu na úrovni zaměstnavatelů (podniků) z hlediska hmotněprávního, jako jsou vztahy mezi zaměstnavatelem a odbory, oprávnění zaměstnanců a jejich zástupců, zabezpečení činnosti odborových organizací atd. však je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Odvětvový sociální dialog je právně regulován v oblasti kolektivního vyjednávání na vyšším stupni rovněž zákoníkem práce, a to pokud jde o obsah kolektivních smluv vyššího stupně a zákonem o kolektivním vyjednávání pokud jde o proces vyjednávání a rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. Jinak, tj. v dalším, sociální dialog na odvětvové úrovni legislativou upraven není.

Pokud jde o institucionální zakotvení sociálního dialogu v rámci ČR, tj. na národní úrovni, je představováno a realizováno prostřednictvím tripartitního jednání v rámci Rady hospodářského a sociálního rozvoje (RHSD), která je tvořena vrcholovými organizacemi zaměstnavatelů, odborů a vládou. Konkrétně jde o Českomoravskou konfederaci odborových svazů a Asociaci samostatných

odborů jako zástupce zaměstnanců a na straně zaměstnavatelů je to Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, jejímž aktivním členem je i Zemědělský svaz ČR. Účastníky sociálního dialogu na straně zaměstnavatelů jsou i Svaz obchodu a cestovního ruchu a Svaz českých a moravských výrobních družstev – ti však nemají status člena RHSD. Cílem a smyslem její existence a působení je výměna informací, projednávání nejdůležitějších celospolečenských otázek, návrhů právních předpisů a ekonomických a sociálních materiálů, týkajících se společných či skupinových zájmů sociálních partnerů a vlády jako exekutivního orgánu výkonné moci státu – podrobněji viz část II.

Sociální dialog podpořil zákon č. 205/2015 Sb. i další změnou zákoníku práce, když v rámci § 324 přiznal přímo ze zákona odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů status veřejně prospěšných právnických osob – v návaznosti na § 146 občanského zákoníku. Další poměrně významnou změnou (z hlediska možných důsledků) je zpřesnění dikce § 33 odst. 2 zákoníku práce v intencích požadavků sociálních partnerů -doplnění pojmu „spolek“ o pojmy „odborových organizací a organizací zaměstnavatelů“. Smyslem této úpravy bylo vyloučit začlenění odborové organizace a organizace zaměstnavatelů mezi spolky, což bylo v rozporu s jejich zvláštním právním režimem. Obdobná změna pak byla následně realizována i v novele občanského zákoníku.

2. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání v ČR v kontextu historického vývoje

2.1. Vliv politických preferencí na jejich úroveň a efektivnost

Sociální dialog jako politicko-společenský fenomén v dnešním vnímání tohoto pojmu před rokem 1990 z logických důvodů neexistoval. Do té doby společenské, ekonomické i sociální procesy řízené stranickými a státními institucemi (resortní ministerstva), které v plném rozsahu plnily kromě jiného i funkce zaměstnavatelů, sociální dialog nepotřebovaly. V plném rozsahu fungoval mechanismus striktně direktivního řízení z politického centra prakticky ve všech oblastech života společnosti .

Teprve v důsledku politických a společenských událostí roku 1989 (a pod vlivem Mezinárodní organizace práce) byla v říjnu 1990 uzavřena dohoda mezi vládou, sdružením zaměstnavatelů a tehdejší ČMKOS o zřízení RHSD České a Slovenské federativní republiky – jako dobrovolného dohádovacího a iniciativního orgánu vlády, odborů a zaměstnavatelů pro tripartitní vyjednávání. Následně koncem roku 1990 byly RHSD ustaveny i na republikové úrovni. RHSD byla vnímána jako jeden ze základních předpokladů připravované ekonomické a společenské transformace s cílem dosáhnout v ekonomice tržní hospodářství. V prvních letech byla proto sjednávána tzv. Generální dohoda, která definovala pro všechny tři partnery konkrétní závazky (prioritně vlády) sledující společně odsouhlasené hospodářské a sociální záměry a cíle. Právním základem pro činnost RHSD byl pouze Statut a Jednací řád RHSD, neboť tento tripartitní dialog nebyl integrální součástí právního řádu ČR. Nicméně tyto dva vnitřní předpisy procesního charakteru konstruovaly RHSD jako na politických stranách nezávislý orgán. V rámci těchto tripartitních jednání byly řešeny ekonomické a sociální problémy začínající transformace společnosti, zejména oblast transformace sociálního systému společnosti a jeho dopadu na životní úroveň obyvatel, problematiku pracovního a kolektivního práva, zaměstnanost apod. V zásadě pozitivní úroveň sociálního dialogu se dařilo držet až do výsledků parlamentních voleb v roce 1992, na jejichž základě získali rozhodující funkce a vliv ve státě konzervativní pravicově orientovaní politici. V důsledku toho došlo postupně, kromě jiného, i k utlumování činnosti a významu tripartitního jednání, stále častěji a výrazněji se projevovaly názorové rozdíly mezi sociálními partnery navzájem i ve vztahu k vládě. Vzniklá Klausova vláda

příliš nepřála odborům, prakticky přestala fungovat jako třetí partner a sociální dialog probíhal v nezbytné míře pouze v rámci bipartijních jednání mezi sociálními partnery. Generální dohoda jako základ tripartity ztrácela na významu a na rok 1995 už ani nebyla uzavřena. Tripartita postupně ztrácela svůj smysl, na jejích nepravidelných zasedáních se vládní představitelé nechávali zastupovat suplenty bez příslušných pravomocí a tím ztrácela svůj smysl. RHSD se přeměnila na Radu pro sociální dialog. Současně se viditelně zhoršovala ekonomická situace, klesal export i HDP a klesala hodnota koruny. Tento trend gradoval do poloviny roku 1997, kdy vláda formou tzv. úsporných balíčků snížila veřejné výdaje a snažila se zlepšit makroekonomickou nerovnováhu a posílit domácí měnu. Problémy se zákonitě projeví i v politické rovině. Právě v této době „ústupu“ tripartity se markantně projevil význam a důležitost bipartity, tj. jednání sociálních partnerů. Neutěšená hospodářská situace a sílící tlak a kritika sociálních partnerů donutila vládu opět oživit tripartitní jednání a vrátit se k původnímu názvu RHSD. Koncem roku 1997 však byla nucena vláda (Klaus) podat demisi a byla ustavena tzv. úřednická vláda J. Tošovského, jejíž postoj k sociálnímu dialogu byl nepoměrně vstřícnější. Za aktivní účasti sociálních partnerů se podařilo připravit a projednat v rámci RHSD koncepční postoje ČR v souvislosti s přípravou vstupu ČR do EU včetně sociální problematiky.

Velmi pozitivně se k široce pojatému sociálnímu dialogu postavila ve svém programovém prohlášení nová vláda ČSSD (Zeman) a přijala celou řadu opatření, která byla dlouhodobě požadována sociálními partnery. RHSD začala jednat častěji a pravidelně a ze strany vlády byla viditelná zejména vstřícnost k požadavkům odborů. Po dlouhé době došlo k navýšení minimální mzdy, plošnému rozšiřování Kolektivních smluv vyššího stupně, byl přijat národní plán zaměstnanosti, byly navýšeny dávky nemocenského pojištění apod. V podstatě obdobný přístup k otázce sociálního dialogu měly i další vlády ČSSD (Špidla, Gross, Paroubek). Právě za vlády premiéra Paroubky se role sociálního dialogu (RHSD) výrazně projevila v podobě přijetí nového zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců (zákon č. 266/2006 Sb. – již zmiňovaný viz výše), zákon o nemocenském pojištění a zákon o sociálních službách.

Zásadní změnu následně přinesl červen 2006, který v důsledku voleb do Poslanecké sněmovny znamenal návrat pravicových vlád a tedy, pokud jde o vnímání a využívání tripartity, návrat do let 1992 až 1997. Jedním z prvních zásadních opatření vlády premiéra Topolánky byly opět „úsporné balíčky“, které se kromě jiného citelně projeví i v sociální oblasti. Reakcí na tato opatření byla řada masových protestních akcí občanské veřejnosti, které byly organizovány sociálními partnery – zejména odbory. Následně vláda zákon ve Sněmovně prosadila spolu s důchodovou reformou (tzv. malá důchodová reforma) – v rámci této reformy došlo ke zvýšení věkové hranice odchodu do starobního důchodu na 70 let. Přelomem v nežádoucím stavu a významu tripartity (prakticky nefungovala) byla vzniklá situace kolem premiéra Nečase na jaře 2013, kdy jeho osobní a rodinné problémy přerostly do státní a veřejné sféry – trestní stíhání ředitelky jeho kanceláře, korupční aféry a zneužití pravomoci veřejného činitele. V důsledku této krize premiér Nečas podal demisi a skončila celá vláda. V parlamentních volbách v roce 2013 získala většinu ČSSD a předsedou vlády se stal B. Sobotka. Sociálně-demokratická vláda poté obnovila roli a fungování sociálního dialogu, orgány RHSD začaly jednat pravidelně a projednávaly všechny celospolečensky důležité otázky a legislativní návrh. Od roku 2013 také každoročně dochází k navyšování minimální mzdy formou nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. To však

neznamená, že by vždy ve všech z hlediska sociálního dialogu důležitých otázkách a problémech došlo v rámci tripartity ke shodě. Prakticky pro celé období působení sociálně demokratické vlády (Sobotka) byla charakteristická zřetelná vstřícnost směrem k odborům, což lze dokumentovat akceptací či zohledněním celé řady jejich návrhů – zpravidla formou přijatých právních předpisů (viz uváděné zákony v části I. tohoto materiálu). V zásadě lze konstatovat, že tato na podmínky České republiky optimální úroveň činnosti tripartity a sociálního dialogu jako takového zatím zůstává zachována i po roce 2017, kdy vládu sociální demokracie vystřídala v důsledku parlamentních voleb menšinová vláda Hnutí Ano a sociální demokracie, vedená premiérem Babišem.

2.2. Specifické podmínky, v nichž se utvářel sociální dialog po roce 1990 v zemědělství

Hovoříme-li o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání, nelze pominout naprosto specifické podmínky - tj. společenské, politické a ekonomické události, v nichž se utvářely a které je významně ovlivnily. Bohužel pro zemědělství negativně. Zcela zásadní pro zemědělství po roce 1990 byla jeho reforma v podobě privatizačních, restitučních a transformačních procesů.

Podstatou reformy byla obnova vlastnických práv k půdě a ostatnímu zemědělskému majetku dle zákona č. 291/1991 Sb., tzv. zákon o půdě. I přes několik novel, v jejichž důsledku byl rozšiřován okruh restitučních titulů i oprávněných osob, nesprávný princip, že restituce se vztahuje pouze na fyzickou osobu zůstal zachován. Mimo restituce tedy zůstala celá řada bývalých právnických osob typu hospodářských, mlékárenských, zpracovatelských a odbytových družstev, která zemědělství vrácena nebyla. Je plně na místě konstatovat, že velmi významnou roli v tomto směru sehrál Zemědělský svaz ČR (tehdy pod názvem Svaz zemědělských družstev a společností), který byl v této době výrazným oponentem (často jediným), aktivně se podílel na tvorbě a korekcích návrhu tohoto zákona, na jeho četných novelách, zabránil dalším chystaným 4 novelám, inicioval novelu zákona o dani z příjmů (umožnila uplatnit vypořádané majetkové podíly jako odpočitatelnou položku od základu daně), organizoval masové semináře, na všech úrovních vysvětloval problematiku a pomáhal zemědělcům hledat řešení, vydával stanoviska a napravoval tehdejší tendenční výklady apod.

Transformační zákon ve své podstatě znamenal vyvlastnění a přerozdělení majetku družstev, vytvořeného za 40 let jejich existence. Kromě jiného založil nerovné postavení mezi družstvy a státními statky – těch se vůbec netýkal. Rovněž ustanovil rozdělení veškerého majetku mezi oprávněné osoby v účetních cenách, čímž ignoroval tržní, reálnou hodnotu zemědělského majetku. Důsledkem koncepce transformace zemědělských družstev byla obrovská a v podstatě uměle vytvořená zadluženost. Výchozí (1993) objem závazků zemědělských družstev z transformace činil podle VÚZE cca 108 mld. Kč., což představovalo 52 % čistého obchodního jmění družstev. Vypořádání majetkových podílů bylo navíc ovlivněno kumulovanou ztrátou zemědělské výroby za období 1991 až 2003 ve výši cca 44 mld. Kč, zatímco obhájci zákona predikovali 5% rentabilitu zemědělství a dále skutečnost, že za uplynulé období poklesla zemědělská produkce o 1/3.

Stát (včetně pravicových stran, které byly iniciátorem a realizátorem těchto reformních změn) sice opakovaně v průběhu let uznal, že transformační zákon byl nebyl šťastným řešením, nicméně chyby nikdy neodstranil. Naopak družstvům jako povinným osobám situaci ztížil tím, že v roce 2002 bylo schváleno prodloužení promlčecí doby až do 31.1.2009. Dnes lze konstatovat, že zemědělství jako celek toto nepříznivé období úspěšně přestálo.

Tyto porevoluční reformní procesy bylo nutné zmínit, neboť měly (a v mnohém stále mají) podstatný vliv na problematiku sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v rámci zemědělství. Zásadním způsobem měnily a vytvářely jejich účastníky (zejména privatizace a transformace), zcela změnilly podnikatelskou strukturu v zemědělství a negativně ovlivnily na dlouhá léta ekonomiku v zemědělství – a ta je pro sociální dialog a kolektivní vyjednávání jedním z rozhodujících faktorů. Pokud pak jde o zmiňovanou strukturu, státní statky byly privatizovány (zanikly) a transformace měla značný dopad na družstva, která v té době byla z hlediska zemědělské výroby rozhodující (obhospodařovala více než dvojnásobnou výměru z.p. než státní statky. Přirozená specifika zemědělství (daná jeho charakterem) se tak vlivem všech výše uvedených procesů ještě zvýraznila.

3. Nástroje sociálního dialogu mimo kolektivní vyjednávání obecně – formy sociálního dialogu

Pod pojmem sociální dialog se dnes obecně rozumí jak dvoustranná (bipartitní), tak třístranná (tripartitní) jednání zástupců či představitelů státu, zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zahnuje v sobě diskuse, konzultace, vyjednávání a společně organizované akce. O RHSD, tj. tripartitě, jejím vzniku, složitém vývoji a aktuálním složení a úrovni jejího působení již byla řeč v předcházejících kapitolách. Faktem je, že v současné době všechny její orgány – plenární schůze (vrcholný dohádovací orgán), předsednictvo, pracovní týmy a sekretariát pracují pravidelně a to na základě předem dohodnutého a schváleného plánu práce a v intencích Statutu RHSD. Význam tripartity byl zdůrazněn její institucionalizací v rámci právního řádu ČR (její zakotvení v zákoně č. 2/1969) v souvislosti s novelou zákoníku práce v roce 2015, která zároveň výslovně v zákoně stanovila právní rámec resp. základ její státní podpory (z hlediska financí). Lze konstatovat, že RHSD v současné době – na rozdíl zejména od poloviny devadesátých let, projednává všechny zásadní otázky hospodářského a sociálního rozvoje, podmínky hospodářské soutěže, pracovněprávní vztahy, vývoj zaměstnanosti a trhu práce, příjmů a životních nákladů, péči o zdraví, bezpečnost při práci a životní prostředí.

Pokud jde o formy či nástroje sociálního dialogu mimo rámec kolektivního vyjednávání, lze uvést např. „**sociální konference**“. Tato do té doby neznámá platforma dialogu se objevila v druhé polovině devadesátých let (vláda ČSSD) a jejím cílem byla snaha zapojit do přípravy koncepcí a návrhů právních předpisů v oblasti zaměstnanosti, sociálního zabezpečení, pracovněprávní ochrany apod. širokou veřejnost – zejména nestátních organizací, občanských iniciativ a nezávislých odborníků. Příkladem této formy byly třeba sociální konference k důchodové reformě, o sociálním začleňování, k problematice právního státu a k otázkám hospodářské soutěže.

Další možnou formou z hlediska realizace sociálního dialogu jsou tzv. „**kulaté stoly**“, které se začaly využívat na konci devadesátých let. Jejich smyslem bylo především využití znalostí širokého okruhu odborníků v dané problematice, především v souvislosti s přípravou konkrétních zákonů. Osvědčily se zejména v době vrcholících příprav na vstup ČR do EU, kdy šlo o problém harmonizace českého práva s právem EU. Významnou úlohu tak sehrály kulaté stoly např. při přípravě tzv. velké harmonizační novely zákoníku práce v roce 2000 a 2001 (zákon č. 155/2001), kdy se uskutečnila celá řada kulatých stolů na nejrůznějších úrovních..

Nepochybně do rámce sociálního dialogu patří i tematicky zaměřené odborné konference, organizované buď nevládními organizacemi (nejčastěji sociálními partnery), nebo soukromými

institucemi. V uplynulých letech šlo např. o konference k reformám veřejných financí, fungování sociálního státu, sociálním reformám apod.

3.1. Bipartita

Bipartitní jednání mezi odbory a zástupci zaměstnavatelů představují sociální dialog, který je realizován jak na národní úrovni, tak v rámci jednotlivých odvětví i podniků. Představitelé sociálních partnerů si stále naléhavěji uvědomují potřebu a nutnost hledání shody ve věcech společného zájmu prostřednictvím autonomní diskuse a jednání bez asistence státu. Tento trend vznikal zejména v souvislosti s procesem harmonizace české legislativy s právem EU a obecně vstupem ČR do EU. Stále výrazněji začínají sociální partneři pocítovat potřebu využívat sociální dialog i k prosazování zájmů českých zaměstnavatelů a zaměstnanců v rámci EU za podpory evropských sociálních partnerů – především směrem do evropské agendy Komise. Této potřeby si je vědom i Zemědělský svaz ČR, který již řadu let vyvíjí v tomto směru řadu aktivit – např. prostřednictvím svého členství v evropských strukturách COPA/COGECA, účastí v pracovních týmech EU, spoluúčastí na tvorbě stanovisek k utváření společné zemědělské politiky EU atd. Ve většině případů jde o kroky realizované s podporou a za součinnosti sociálního partnera – Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR. I jeho představitelé využívají k prosazování zájmů českých zemědělců svého členství v Evropské federaci odborových svazů pracovníků v zemědělství a v Evropském hospodářském a sociálním výboru. Příkladem úspěšné spolupráce těchto dvou sociálních partnerů může být například společné úsilí o odstraňování některých diskriminačních praktik nadnárodních společností (potravinářské řetězce) a spoluúčast na vzniku a novelách zákona o významné tržní síle či společný tlak na vytváření spravedlivého konkurenčního prostředí např. v oblasti zemědělských dotací atd.

V souvislosti s bipartitou na národní úrovni je nutné zmínit zejména svým způsobem historickou Dohodu sociálních partnerů o bipartitní spolupráci, uzavřenou v listopadu 2004. Dohodu podepsali nejrepresentativnější zástupci zaměstnavatelů – Svaz průmyslu a dopravy ČR, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR a zaměstnanců – ČMKOS a ASO. Tato dohoda vymezila rámcový věcný rozsah společných zájmů a řešila i procedurální postupy. Zahrnovala:

- Implementace směrnic EU a dohod sociálních partnerů na evropské úrovni do národní legislativy či formou kolektivních smluv
- Vládní návrhy v oblasti hospodářské a sociální
- Podporu orgánů státní správy v souvislosti se vstupem zahraničních investorů (respektování sociálního dialogu)
- Příprava, průběh a výsledky kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv na podnikové a odvětvové úrovni
- Informace o stavu vztahů sociálních partnerů s cílem předcházení sociálním konfliktům v podnicích.

I přes skutečnost, že uvedené okruhy společných zájmů jsou nadčasové, i úroveň bipartitních jednání a konzultací v dalších letech byla výrazně ovlivňována ochotou a přístupem jednotlivých vlád k problematice sociálního dialogu.

Dokladem je i realita posledních let, kdy koaliční vláda Hnutí Ano a sociální demokracie v zásadě respektuje a uznává úlohu RHSD a sociálních partnerů a jejich stanoviska bere do úvahy. V této

souvislosti je možné konstatovat, že vlády sociální demokracie a v posledních letech i koaliční vláda Hnutí Ano a ČSSD (v zájmu zachování koalice) byly a jsou relativně vstřícné zejména k prioritám, postojům a požadavkům odborů. Tato skutečnost je patrná z řady v té době (i v současnosti) přijatých právních předpisů a zásadních rozhodnutí – např. novely zákoníku práce včetně podoby aktuálně projednávané novely ZP, zákona o zaměstnanosti, zrušení karenční doby, přístup k problematice odměňování atd.

3.2. Specifické problémy a zvláštnosti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v zemědělství

Nesporným faktem je, že zemědělství je jako odvětví velmi specifické, a to především svým biologickým charakterem. Z toho vyplývají další zvláštnosti – velmi úzká vazba s přírodou, půdou, živými organismy a s biologickými procesy. Je tedy značně závislá na klimatických podmínkách, zemědělská výroba má sezónní charakter, který je v každém ročním období jiný atd. Zemědělství je stále, i přes neustálý vývoj, stále náročné na fyzickou a namáhavou práci často v nepříznivých podmínkách. To vše má logicky svůj dopad do ekonomiky zemědělství, ve které se promítá značná rizikovitost, nižší ziskovitost, nižší výnosnost vloženého kapitálu, dlouhodobý předvýrobní a výrobní cyklus a tím snížená obratovost vkladů atd. To vše jsou okolnosti, které objektivně k zemědělství patří – a mají své důsledky. Právě proto, kromě jiného, je v zemědělství dlouhodobě patrný nedostatek pracovníků a jejich počet neustále klesá (tab. 1), což je spolu s nižší ziskovostí, závislosti na klimatických podmínkách a charakterem a namáhavostí práce i důsledek nejnižších průměrných mezd (tab. 2) v zemědělství.

Tab. 1 Vývoj poklesu pracovníků v zemědělství v ČR:

rok	počet včetně FO a pomáhajících rodinných příslušníků	meziroční pokles
2004	141 000	- 7 000
2010	114 200	- 6 000
2011	109 600	- 4 600
2013	103 500	- 1 900
2014	102 100	- 1 400
2015	100 900	- 1 200
2016	100 200	- 700
2017	100 000	- 200
2018	99 700	- 300

Tab. 2 Průměrné hrubé měsíční mzdy v ČR dle odvětví:¹

rok	2010	2014	2016	2018	1.-3Q 2019
zemědělství	17 865	21 212	22 379	25 419	26 152

¹ Dlouhodobý průměr relace mezd v zemědělství vůči mzdovému průměru ČR od r. 2007 do r. 2017 byl 79 %, v r. 2018 činila disparita 80 % a v 1. až 3. čtvrtletí 2019 se opět zvětšila na 78 %.

průmysl	23 187	26 062	27 891	32 054	33 380
stavebnictví	22 106	22 775	24 822	28 053	29 120
obchod a služby	20 822	23 590	25 722	29 828	31 367
doprava	22 749	23 901	25 739	29 409	30 912
informační a komunikační č.	42 388	47 321	50 335	55 436	58 400
peněžnictví	45 527	48 124	50 429	54 640	59 814
veřejná správa, obrana	26 485	27 586	30 494	36 296	37 652
vzdělávání	20 943	25 314	26 732	31 393	33 132
zdravotní a sociální péče	22 831	25 532	28 053	33 711	35 702

Z uvedeného přehledu je patrný neustálý pokles pracovníků v zemědělství, a i přes viditelné dočasné zmírnění jejich úbytku v posledních několika letech, lze očekávat v letech příštích opět jeho výrazný nárůst. Na základě provedených šetření lze odhadovat, že v průběhu příštích 10 let odejde ze zemědělství v důsledku odchodu do důchodu až 1/3 pracovníků – v zemědělství je generační obměna velký problém – tab. 3. Kromě toho z našeho šetření vyplynulo, že cca 15 % pracovníků uvažuje o odchodu ze zemědělství za lepším výdělkem do jiných odvětví.

Kromě výše uvedených, do značné míry objektivních faktorů, patřících k zemědělství tradičně, však bylo zemědělství a logicky i sociální dialog a kolektivní vyjednávání velmi výrazně, a to negativně ovlivněno společensko – politickými událostmi v devadesátých letech. Šlo o privatizační, restituční a transformační procesy v zemědělství – byly zmíněny v části II. Tyto v mnohém politicky tendenční procesy ve svých důsledcích oslabily a destabilizovaly zemědělství jako takové, a to personálně i (a to zejména) ekonomicky na dlouhá léta dopředu. Ekonomicky oslabené zemědělské podniky, zásadní změna forem jejich podnikání (vznik obchodních korporací) – tab. 4 a změna vlastnických a pracovněprávních vztahů v zemědělství, to vše utvářelo (a v mnohém stále utváří) zvláštní specifické podmínky i v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.

Tab. 3 Věková struktura pracovníků v zemědělství v ČR v % (2018):²

Věk	2013	2018
60 a více	9,3	15,9
45 – 59	43,8	42,8
33 – 44	34,5	30,7
15 – 29	12,4	11,0

² Srovnání věkové struktury pracovníků v zemědělství s průměrem v ekonomice ČR – podíl pracovníků nad 45 let (v %):
2013 - zemědělství 53 / ekonomika ČR 41
2018 - zemědělství 59 / ekonomika ČR 43

Tab. 4 Podnikatelská struktura zemědělství ČR (2019):

	počet	ha z. p.	% z. p.	průměrná výměra v ha
PO celkem	4 914	2 452 294	69,3	529,3
zem. družstva	520	654 874	18,9	1 269,1
s.r.o.	3 249	885 839	25,0	289,4
a.s.	747	863 443	24,4	1 231,7
FO celkem	43 785	1 084 382	30,7	25,6

Z uvedených statistických čísel jsou problémy a specifčnost zemědělství zřejmé, přičemž nejvýznamnější je (a to i z hlediska dalšího vývoje) především nedostatek pracovníků, zhoršující se věková struktura, namáhavost a neatraktivnost práce v zemědělství a dlouhodobě nejvyšší průměr mezd – o tomto aspektu, který je každoročně největším problémem i v rámci kolektivního vyjednávání v zemědělství bude ještě řeč.

Zásadní zvláštností a specifikou zemědělství, pokud jde o sociální dialog, a především pak kolektivní vyjednávání (ve srovnání s ostatními odvětvími), je prakticky naprostá absence kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni. Tato skutečnost je dána jednak historickým vývojem zemědělství v ČR a dále pak podnikatelskou strukturou v zemědělství a charakterem vlastnických vztahů k zemědělské půdě a zemědělskému majetku. Důsledkem zejména těchto faktorů je, že až na vzácné výjimky (v řádu jednotek) v zemědělských podnicích

neexistují odborové organizace. Vzhledem k tomu, že smyslem a cílem kolektivního vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy a v intencích ustanovení § 22 ZP „kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace“, pak na úrovni jednotlivých zemědělských podniků žádné kolektivní vyjednávání neprobíhá a ani probíhat nemůže. Jako důvod byl výše zmiňován historický vývoj – u družstev vždy převládá vlastnický prvek nad zaměstnavatelským (většina zaměstnanců je současně vlastníkem) a v podstatě obdobná je situace i u nově vzniklých korporací (zaměstnanci vlastní půdu, akcie, podíly atd.). Pokud pak jde o zemědělce, kteří půdu a majetek privatizovali, podnikají v zemědělství ve své většině jako fyzické osoby, a to buď formou rodinné firmy nebo zajišťují výrobu převážně prostřednictvím sezónních zaměstnanců či krátkodobých a nárazových pracovních úvazků – právě tato druhá skupina zemědělců tvoří převážnou část členské základny Českomoravského svazu zemědělských podnikatelů (vedle Zemědělského svazu ČR druhá, ale daleko méně početná organizace zaměstnavatelů. Tato téměř stoprocentní absence kolektivního vyjednávání v zemědělství na podnikové úrovni, které je obecně v celém procesu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání klíčové, klade o to větší nároky na úroveň a výsledky kolektivního vyjednávání

4. Právní úprava kolektivního vyjednávání v právním řádu ČR a jeho klíčové principy a pojmy

Pomineme-li dokumenty, které již byly zmiňovány v I. části, pramenem práva pro kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv jako jeho zamýšleného výsledku jsou především zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (jako norma hmotněprávní) a zákon č. 2/1991Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (jako norma procesní).

Kromě zmiňovaných dvou pracovněprávních předpisů je nutné zmínit i zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, který dlouhá léta upravoval vznik a fungování sociálních partnerů – odborů a

organizací zaměstnavatelů. Tento zákon byl zrušen 31.12.2013 s tím, že tuto jeho funkci v plném rozsahu převzal od 1.1.2014 nový občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.).

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je klíčová komplexní hmotněprávní norma v oblasti pracovněprávních vztahů (tedy včetně kolektivní smlouvy) - v této souvislosti je na místě poznamenat, že z hlediska předmětu právní úpravy jde o zákon speciální, který se ve vztahu k občanskému zákoníku aplikuje přednostně (platí princip subsidiarity). V tomto smyslu tedy taxativním výčtem vymezuje smluvní strany kolektivní smlouvy, striktně definuje její možný obsah, určuje typy kolektivních smluv, předepisuje jejich obligatorní náležitosti, zakládá právo aktivní účasti zaměstnanců na kolektivním vyjednávání a jejich právo na informace o jeho průběhu a ukládá povinnosti smluvním stranám, plynoucích z uzavření kolektivní smlouvy. Zde je nutné zdůraznit, že v důsledku konstrukce zákona představuje kolektivní smlouva významný pramen práva..

Zákonná právní úprava výše popsaného není příliš rozsáhlá, zahrnuje pouze ustanovení § 22 až 29 v rámci části první, hlavy V – „Některá ustanovení o právním jednání“. Některá další ustanovení ZP se týkají kolektivních smluv pouze okrajově, např. ustanovení § 37 ukládá zaměstnavateli povinnost písemně informovat zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru – tato informace musí obsahovat mimo jiné i údaje o kolektivní smlouvě. S kolektivní smlouvou (a s vnitřními předpisy) musí být zaměstnanec seznámen rovněž při nástupu do práce. K obsahu kolektivní smlouvy – zákoník práce je ovládán principem „co není zakázáno, je dovoleno“ (alespoň tak je koncepce zákona od počátku deklarována, diskutabilní je ovšem rozsah onoho „zakázáno“). Obecně tedy může kolektivní smlouva obsahovat jakékoliv závazky, které nejsou v rozporu s právními předpisy, jde-li však o závazky týkající se práv v pracovněprávních vztazích, musí být pouze v rámci pracovněprávních předpisů (jinak se k nim nepřihlíží“). Totéž platí i v případě, pokud by podniková kolektivní smlouva upravovala práva zaměstnanců z pracovněprávních vztahů v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně. Zmiňovaná relativně volná úprava zákona tak dává smluvním stranám relativně dostatečný prostor pro vyjednávání – prioritou bývá logicky problematika odměňování, v našem případě především mzdové podmínky. Kolektivní smlouva se tak stává vedle pracovní smlouvy, mzdového výměru či vnitřního mzdového předpisu důležitou právní formou sjednávání mzdy. Tato skutečnost má značný význam právě v zemědělství, kde pravidelnou součástí naší kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou i sjednané mzdové tarify, které jsou následně v důsledku pravidelného rozšiřování její závaznosti závazné prakticky pro všechny podnikatelské subjekty v zemědělství, lesnictví a rybnictví. Vzhledem k ustanovení § 112 ZP (zaručená mzda) se pak na tyto subjekty nevztahuje nejnižší úroveň zaručené mzdy, která je každoročně stanovována nařízením vlády. Kromě toho, že zákoník práce obligatorně stanoví některé konkrétní formálně právní náležitosti a podmínky kolektivní smlouvy (písemná forma, nelze jí zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran, možnosti výpovědi), je nutné zmínit zákonnou úpravu její účinnosti. Mezi specifika kolektivní smlouvy patří skutečnost, že její účinnost začíná prvním dnem období, na které byla uzavřena a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není sjednána odchylně – lze jí tedy sjednat i zpětně. Tedy např. i když bude kolektivní smlouva na daný rok podepsána v červnu tohoto roku, považuje se za účinnou zpětně již od 1.1. daného roku. Zaměstnancům pak vznikají i zpětné nároky (normativní závazky), což má významné dopady např. při dlouhotrvajícím kolektivním vyjednávání.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání je na rozdíl od zákoníku práce procesní normou (představuje první zákonnou úpravu kolektivního vyjednávání v ČR), která stanoví podmínky a

pravidla pro jednání sociálních partnerů s cílem dosažení kolektivní smlouvy – je základním zákonným návodem pro jejich vzájemnou komunikaci, tj. realizaci sociálního dialogu. Tvoří ho celkem 29 ustanovení, v jejichž rámci je upraven celý proces kolektivního vyjednávání včetně jeho event. komplikací v podobě kolektivních sporů.

4.1. Klíčové principy kolektivního vyjednávání (shrnutí)

Základní principy, termíny tradičně používané v souvislosti s kolektivním vyjednáváním a jeho smysl lze vyjádřit velmi přehledně následovně:

Co je kolektivní vyjednávání – jednání dvou subjektů, tj. odborů na straně *zaměstnanců* a zaměstnavatelů, kteří tyto zaměstnance zaměstnávají. Cílem je dojednat co nejlepší pracovní podmínky zaměstnanců (v rámci finančních ale i jiných možností zaměstnavatele) a promítnout tento kompromis do kolektivní smlouvy.

Kdo kolektivně vyjednává – na podnikové úrovni zástupci odborové organizace v dané firmě a zástupci vedení dané firmy. Na úrovni odvětví zemědělství předseda Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR + jeho tým a předseda Zemědělského svazu ČR + jeho tým, nebo předseda Českomoravského svazu zemědělských podnikatelů + jeho tým.

Na koho se kolektivní smlouva vztahuje – podniková se vztahuje na všechny zaměstnance podniku bez ohledu na jejich odborovou organizovanost. Kolektivní smlouva vyššího stupně pak na všechny zaměstnance všech zaměstnavatelů, kteří jsou členy zaměstnavatelského svazu, který ji uzavřel.

Kdo má právo kolektivně vyjednat – jak už bylo několikrát zmíněno, toto právo jednat za zaměstnance mají ze zákona pouze odbory.

O čem se kolektivně vyjednává – o pracovní době, o délce dovolené a podmínkách jejího čerpání, překážkách v práci a jejich kompenzaci, odstupném, tarifních mzdách (v praxi nejčastější problém) a odměnách, závazcích v péči o zaměstnance (stravování, příspěvky na životní či penzijní pojištění a sociální fond atd.) a pravidelně je součástí kolektivní smlouvy i problematika BOZP (i když ta je v zásadě upravena zákonem).

Jaký mají sjednané závazky charakter – tzv. normativní závazky, tj. závazky hromadné povahy, týkající se všech nebo blíže neurčeného okruhu zaměstnanců, jimž z nich vyplývají práva, se stávají pramenem práva a jako taková jsou i soudně vymahatelné.

Jaký je vztah podnikové a odvětvové (vyššího stupně) kolektivní smlouvy – podniková kolektivní smlouva nesmí obsahovat nižší nároky zaměstnanců, než stanoví kolektivní smlouva vyššího stupně.

Co znamená rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně – je-li závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně rozšířena (oznámením ve Sbírce zákonů), pak se stává závaznou pro všechny zaměstnavatele v daném odvětví (dle CZ-NACE – v našem případě v zemědělství, lesnictví a rybářství). Tato skutečnost má značný význam zejména z hlediska sjednocení pracovněprávních podmínek v daném odvětví a má značný dopad na konkurenceschopnost.

Význam kolektivního vyjednávání – jeho smyslem je stručně vyjádřeno dosáhnout a udržet sociální smír. Jinými slovy, vyjednat a smluvně ukotvit optimální podmínky zaměstnanců (zejména pracovní, ale i jiné), což by se mělo zákonitě pozitivně projevit i ve vztahu k zaměstnavateli. Výraz „optimální“ je zcela na místě, neboť úroveň závazků ze strany zaměstnavatele je výrazně limitována jeho reálnými finančními možnostmi. Tato skutečnost, která již byla zmiňována v předchozích

částech materiálu, tj. finance či ekonomika, hraje v sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání velmi významnou roli.

5. Pracovní právo jako základ kolektivního vyjednávání

Jak již bylo řečeno v předešlé části, kolektivní smlouva z hlediska zákonné úpravy (zákoník práce) může obsahovat poměrně širokou škálu závazků, které ovšem nesmí být v rozporu s právními předpisy a v oblasti práv v pracovněprávních vztazích musí respektovat rámec daný pracovněprávními předpisy – a právě práva z pracovněprávních vztahů (včetně mzdových či platových práv) tvoří základ a páteř kolektivního vyjednávání a kolektivní smlouvy. Pracovní právo je tak vedle mocenskopolitické vůle základem kolektivního vyjednávání. Vytváří právní rámec pro jednotlivé právní instituty, stanoví jejich více či méně závazný režim, stanoví prostředky a cíle kolektivního vyjednávání (zejména ZP) a současně zahrnuje řešení jeho problematiky tvořící jeho podstatu (ZP, ale zejména zákon o kolektivním vyjednávání). Instituty pracovního práva a jejich konkretizace v daných podmínkách jsou pro kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvu klíčové a představují podstatnou a rozhodující část kolektivního vyjednávání i obsahu jeho výsledku, tj. kolektivní smlouvy. Mluvíme-li o závazcích, je nutné znovu zdůraznit, že jde především o závazky hromadné povahy (tzv. normativní závazky), týkající se širokého okruhu zaměstnanců a mající stejnou povahu jako závazky založené přímo zákonem (na rozdíl od tzv. smluvních závazků mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací). Zákoník práce v této souvislosti stanoví v rámci všeobecných ustanovení v § 4a možnosti odchylné úpravy tak, že odchylná úprava v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. V intencích tohoto zákonného limitu se pak lze odchýlit od zákona (u dispozitivní normy) smlouvou nebo vnitřním předpisem. Na povaze konkrétního případu pak záleží, zda může být smluvní odchylka realizována formou kolektivní smlouvy, nebo pouze smlouvou individuální mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zákon zde prostřednictvím kogentní normy totiž říká, že k úpravě povinností zaměstnance nad rámec zákona může dojít pouze individuální smlouvou. Jinými slovy, zákon v této souvislosti výslovně zakazuje, aby kolektivní smlouva ukládala jakékoliv povinnosti jednotlivým (individuálně určeným) zaměstnancům. To konec konců vyplývá z logiky věci, resp. z podstaty a charakteru kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva by neměla sloužit zaměstnavateli k organizaci práce a jako prostředek či náhražka řídicích aktů zaměstnavatele (pracovní řád, organizační řád, provozní a jiné směrnice či řády). Jejím primárním smyslem a obsahem jsou zaměstnavatelem a odborovou organizací sjednaná práva zaměstnanců – zpravidla nad rámec závazně stanovených práv. Důležité je i ustanovení zákona, které stanoví, že „vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu“.

5.1. Nejčastější instituty pracovního práva jako předmět kolektivního vyjednávání a součást kolektivní smlouvy

Vzhledem ke zmiňované zákonné „volné“ úpravě obsahu kolektivní smlouvy, je vždy vytvářen na základě principu smluvní volnosti – pochopitelně v souladu se zmiňovaným zákonným omezením. Nicméně, účelem kolektivní smlouvy je zejména, kromě jiného, hromadná závazná úprava pracovních podmínek, takže všechny podstatné nástroje pracovního práva jsou její pravidelnou a nezbytnou součástí.

Zcela určitě je pro obě smluvní strany jednou z nejdůležitějších a nejsledovanějších otázek problematika odměňování. Cílem by měla být, pokud možno komplexní jasná pravidla odměňování, většinou v podobě konkrétního mzdového systému. To vyplývá i z ustanovení § 113 ZP, dle něhož se mzda (netýká se platu) sjednává smlouvou (myšleno především v kolektivní smlouvě, ale i v pracovní či jiné), nebo jí zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem či mzdovým výměrem. Z hlediska sociálního dialogu je sjednání odměňování v kolektivní smlouvě o to důležitější, že v důsledku nálezu Ústavního soudu z dubna 2008 nemusí mít zaměstnavatel k vydání vnitřního mzdového předpis souhlas odborové organizace. V rámci úpravy otázek odměňování je zpravidla v kolektivní smlouvě řešen tarifní systém, mzdové příplatky včetně možností nenárokových dalších mzdových složek a formálně právní otázky (splatnost, způsob a místo výplaty). Pokud jde o tarifní systém, měl by v podstatě představovat realizaci ustanovení § 110 ZP, tj. z hlediska kategorizace pracovních činností vyjadřovat zákonná hlediska – složitost, namáhavost, odpovědnost, vzdělání, dovednost, praktické znalosti, organizační a řídicí náročnost. Právě v tomto směru jsou zejména v zemědělské praxi značné a časté problémy, neboť zaměstnavatelé nemají v tomto smyslu žádná relevantní vodítka. Významným obecným problémem (ve všech odvětvích) v otázce odměňování a jmenovitě právě ve věci tarifních systémů v kolektivních smlouvách je z našeho pohledu „nešťastný“ systém stanovování minimální mzdy. Stávající dlouholetý systém, kdy se tato otázka každoročně řeší v konečné fázi formou nařízení vlády, vyvolává pravidelně urputný boj a argumentační válku mezi sociálními partnery a je to vždy značný celospolečenský a ekonomický problém. Takto stanovovaná minimální mzda, která má zásadní dopad na celý tarifní systém, není reálným odrazem ekonomiky a podnikatelských subjektů – často je vedena snahou o naplnění dlouhodobých politických představ o vzájemném procentním poměru mezi průměrnou a minimální mzdou..

Pravidelnou součástí kolektivních smluv bývá úprava otázek, týkajících se pracovního poměru jako takového, tj. zejména pracovní doby, práce přesčas a noční práce, pracovní pohotovosti, nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu. V podnikatelské sféře je častým a významným předmětem odchylné úpravy od zákona problematika dovolené – jednak z hlediska její délky a čerpání, ale i podpory zaměstnavatele, pokud jde o rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků. Z logiky věci pak tvoří podstatnou část obsahu kolektivních smluv řada sjednaných nadstandartních výhod a přilepšení zaměstnanců (v rámci normativních závazků) – v oblasti zdravotní péče, stravování, pracovního volna, stravování zaměstnanců, vytváření sociálního fondu a rovněž sjednaná míra participace zaměstnavatele na penzijním spoření a životním pojištění zaměstnanců. Samostatnou a významnou kapitolu pak vždy tvoří široký výčet závazků zaměstnavatele v oblasti BOZP.

5.2. Vnitřní předpis

Pro úplnost pár poznámek k dalšímu institutu pracovního práva – vnitřnímu předpisu. Ten představuje významný nástroj zaměstnavatele, který může využívat při řízení pracovního procesu a ovlivňování pracovních podmínek zaměstnanců. Vnitřní předpisy, ač nejsou nástrojem sociálního dialogu a už vůbec ne kolektivního vyjednávání, nicméně ve svých důsledcích s nimi souvisí. Stejně jako kolektivní smlouva mají sice hromadný charakter, tj. cílí na určitou skupinu či všechny zaměstnance (nejsou adresovány individuálním zaměstnancům), ale na rozdíl od kolektivní smlouvy (či smlouvy individuální) jde o jednostranná opatření zaměstnavatele. Vnitřní předpis je však třeba odlišovat od dalších forem jednostranných opatření zaměstnavatele majících charakter hromadných

aktů řízení, např. organizační řád, předpisy pracovních a technologických postupů apod. Ty na rozdíl od vnitřního předpisu zákon nijak neupravuje – stanoví závazná pravidla pouze pro vnitřní předpis (vymezuje obsah, zakazuje ukládat povinnosti či omezovat práva daná zákonem pod sankcí neplatnosti, stanoví pravidla vydávání a platnosti atd.). Obligatorně pak zákon ukládá zaměstnavateli povinnost s vnitřním předpisem každého zaměstnance seznámit, resp. seznámení umožnit a to do 15 dnů od jeho vydání. Pokud pak jde o platnost (účinnost) vnitřních předpisů, zákon stanoví, že musí být vydán na dobu nejméně 1 roku – výjimkou je pouze vnitřní předpis, týkající se odměňování, který může být vydán i na dobu kratší.

Pokud jde o vlastní obsah vnitřního předpisu, lze jím v intencích zákona stanovit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, a to pouze výhodněji, než jsou upravena zákonem. V praxi zaměstnavatelé využívají vnitřního předpisu k úpravě nárokových i nenárokových složek mzdy a kritérií pro poskytování nenárokových složek, termínu výplat, poskytování zaměstnaneckých benefitů apod. Podstatné v tomto smyslu je, že vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele i všechny jeho zaměstnance, kterým na jeho základě vznikají vymahatelná práva – v tom jsou jeho důsledky shodné s normativními závazky vyplývajícími z kolektivní smlouvy.

Zvláštním druhem vnitřního řádu je **pracovní řád**, který má z hlediska zákonné úpravy svého obsahu dvě podstatné odlišnosti. Ty spočívají v tom, že pracovní řád:

- nemůže upravovat práva v pracovněprávních vztazích (např. mzdová)
- pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, může zaměstnavatel vydat, změnit nebo zrušit pracovní řád pouze s předchozím souhlasem odborové organizace – odbory zde mají právo spolurozhodování.

6. Náměty a návrhy na event. změny stávající právní úpravy v oblasti pracovněprávních vztahů (s dopady na sociální dialog)

Nad řadou témat probíhala diskuse v rámci tohoto projektu, ačkoliv případná realizace by musela být odsouhlasena orgány obou sociálních partnerů, je třeba uvést min. tyto dva předpisy.

6.1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce:

Podstatou navrhovaných změn by měla být snaha o větší míru liberálnosti právní úpravy ZP a výraznější akcent na princip smluvní volnosti (obojí je od roku 2007 deklarováno jako přednost ZP), přičemž zároveň posilují roli a význam sociálních partnerů v oblasti pracovněprávních vztahů s důrazem na institut kolektivní smlouvy jako takové.

6.2. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Podstatou navrhovaných změn zákona je eliminace rizik a jejich možných důsledků při procesu rozšiřování závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně a širší dopad (spravedlivější) rozšíření její závaznosti.

6.3. Inspirace v zahraniční legislativě

Z hlediska možnosti **využití zahraničních poznatků** se jako zajímavá inspirace jeví:

- Holandská úprava zvláštních opatření pro skleníkové zahradnictví, která obsahuje také rozšířenou dohodu o možnosti práce 5 dní za týden, což znamená, že zaměstnavatel může vybrat libovolných 5 dní v týdnu, které budou pracovní a odpadá tak povinnost řešit příplatky za práci v neděli a ve svátek, stejně jako úprava v kolektivní smlouvě pro sektor polních plodin, ve které je

obsaženo ustanovení o sezónních pracovnících, na které se vztahuje dohoda o minimální mzdě a rozsahu práce maximálně 6 měsíců za rok.

- Ve Finsku není dána minimální mzda zákonem, ale sektorovými kolektivními smlouvami. Dále kolektivní smlouva nabízí možnost využití tzv. průměrné běžné pracovní doby. Denní pracovní doba se pohybuje od 4 do 10 hodin, po dohodě se zaměstnancem i 11 hodin. Dny volna v týdnu mohou být odloženy, může tedy být i 6 ti denní pracovní týden). Vyrovnání do 40 hodin týdně musí nastat během 12 měsíců. Vyrovnává se principem „hodina za hodinu“, tj. bez dalších náhrad. Pokud chce zaměstnavatel použít průměrnou pracovní dobu, vyžaduje se předem vytvořený roční plán týkající se pracovní doby a plán denních směn pracovníků. V každém případě musí zaměstnavatel vést účet skutečné pracovní doby pro každého zaměstnance.
- Maďarská úprava připouští, že kolektivní smlouvou je upravena například doba výpovědní lhůty, která je kratší, fond pracovní doby, rozdělení směn, počet hodin přesčasů, který je možný díky kolektivní smlouvě navýšit, delší zkušební doba a další.
- Podle německé právní úpravy mají zaměstnanci možnost, díky tarifním smlouvám, si během té doby, kdy není práce, vybrat přesčasové hodiny, které si nadělali v sezóně (většinou je to tak, že v sezóně zaměstnanci pracují od rána do večera, a pak mají 3 měsíce „volna“), s tím, že mzda je každý měsíc stejná nezávisle na počtu odpracovaných hodin (ale musí jich být průměrně 8 hod/den). Kolektivní smlouvou lze zkracovat výpovědní lhůtu.
- Ve Španělsku má pracovní smlouva větší platnost než kolektivní smlouva (např. v KS je 5 týdnů dovolené, zaměstnanec ale může uzavřít PS na 4 týdny dovolené + kompenzace). Zaměstnanec se může domluvit se zaměstnavatelem i ústně nad rámec podmínek daných v kolektivní smlouvě.

7. Spolupráce v rámci sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v zemědělství /odvětvová úroveň/

Zde je třeba opět zdůraznit zvláštnosti a specifické problémy zemědělství, o kterých již byla zmínka v předcházejícím textu. Kromě již zmiňovaných faktorů (např. nepříznivá věková struktura, sezónnost, nízká prestiž, nízká úroveň odměňování atd.) je to i neustále klesající počet zaměstnanců a jejich samotná struktura. Od roku 1994, kdy v zemědělství pracovalo 6 % z celkového počtu pracovní síly v ČR, tak v roce 2018 to bylo již jen 2,9 % (zemědělství, lesnictví a rybnářství v rámci sekce A klasifikace CZ-NACE). Zvláštností je i jejich struktura – v zemědělství je výrazně vyšší podíl osob v postavení podnikatelů (a spolupracujících členů rodiny) – 31 %, zatímco v ostatních odvětvích je to pouze 15 %. Přiřadíme-li ke všem těmto aspektům již rovněž zmiňovanou neexistenci sociálních partnerů na podnikové úrovni (až na ojedinělé výjimky trvá tento stav od počátku kolektivního vyjednávání v jeho novodobé podobě, tj. od počátku 90. let), je kolektivní vyjednávání v zemědělství, realizované pouze na odvětvové úrovni, složitější a náročnější. Navíc při vědomí skutečnosti, že závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně je v rámci zemědělství dlouhodobě a pravidelně rozšiřována na celý segment příslušného CZ-NACE – zemědělství, lesnictví a rybnářství. Význam kolektivní smlouvy vyššího stupně spočívá v možnosti sjednat a nastavit akceptovatelné jednotné minimální standardy v celé široké oblasti pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců – jejich cílem je tedy vytvořit srovnatelné podmínky zaměstnanců v rámci širokého okruhu zaměstnavatelů v daném odvětví, v tomto případě v zemědělství. Proto sociální partneři – OSPZV-ASO a ZS ČR každoročně usilují o rozšíření závaznosti své kolektivní smlouvy

vyššího stupně na všechny další podnikatelské subjekty v zemědělství, lesnictví a rybářství – zatím vždy úspěšně (s výjimkou roku 2020). Smyslem této snahy je zahrnout do vyjednaného jednotného režimu pracovních a sociálních podmínek co nejširší okruh podnikatelských subjektů v odvětví a zabránit tak nedůvodné konkurenční výhodě v podobě levnější ceny práce a výhodnějšího postavení na trhu na úkor zaměstnanců.

Pokud pak jde o vlastní kolektivní vyjednávání, již od roku 2002 se odvíjí od návrhu obsahu a podmínek kolektivní smlouvy vyššího stupně na další rok (zpravidla ve druhé polovině listopadu) ze strany odborů, k němuž se ZS ČR po projednání v orgánech svazu vyjadřuje. ZS ČR se pravidelně snaží návrh odborů projednat s Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů a ve vztahu k odborům postupovat ve vzájemné shodě – což se v minulosti ne vždy dařilo. Co se obsahu KSVS týče, v průběhu uplynulých 18 let se v zásadě stabilizoval, tj. obsahuje a řeší ty konkrétní otázky, na nichž mají smluvní strany zájem a na nichž se shodly. Z logických důvodů zahrnuje převážně závazky zaměstnavatelů - tzv. „normativní závazky“. Tradičně nejproblematictější částí KSVS jsou ustanovení týkající se odměňování. Zejména v posledních 4 letech se tento problém vyostřil a to v důsledku pro zemědělství nepřiměřeného každoročního razantního nárůstu minimální mzdy. Stávající systém plošného navyšování tohoto institutu (bez ohledu na reálnou ekonomiku odvětví) formou nařízení vlády je zejména (a nejenom) pro zemědělství problémem. Přesto, že v rámci již dlouhé doby v naší KSVS využívané a praxí zažitě 12- stupňové tarifní stupnice pro odměňování se minimální mzda (1. tarifní stupeň) týká zanedbatelného počtu zaměstnanců, její výše velmi výrazně ovlivňuje všechny další tarifní stupně. Lze konstatovat, že zatím téměř všichni konzumenti KSVS takto navyšovanou tarifní stupnici akceptují – pouze malá část zemědělských podnikatelů riskuje postih ze strany IP. Je to ovšem na úkor pohyblivých složek odměn (zásluhové a výkonnostní odměny), což je špatně a praxe (zaměstnavatelé) to oprávněně kritizuje. Je-li řeč o tarifní stupnici, je zde nutné zmínit dlouholetý problém zaměstnavatelů v zemědělství. Prakticky od počátku v rámci kolektivního vyjednávání je využívána již zmiňovaná 12-stupňová tarifní stupnice a právě zde přetrvává problém při zařazování zaměstnanců do jednotlivých tarifních stupňů. Zaměstnavatelům totiž dlouhodobě chybí využitelná metodická pomůcka v podobě katalogu zemědělských prací, který by odpovídal současné úrovni a podmínkám zemědělství. Každoročně v kolektivní smlouvě vyššího stupně pouze doporučujeme zaměstnavatelům vycházet z charakteristik prací v příloze k nařízení vlády č. 567/2006 Sb. v platném znění, (jsou příliš obecné a pro zemědělství téměř nepoužitelné) a z Katalogu prací vydaného pod gescí MPSV v roce 1996 (je zastaralý a neodpovídá současné úrovni zemědělství). Ten je v současné době nahrazen na internetu dostupným katalogem popisů povolání – Národní soustava povolání, vyskytujících se na území ČR, který je však u zemědělství nehotový a výslovně se v něm uvádí, že „příklady činností nejsou vyčerpávající a žádným způsobem závazné a nejsou podkladem pro určování zaručené mzdy“. Jediným relevantním vodítkem zaměstnavatelů pro zařazování zaměstnanců do tarifních stupňů je tak v podstatě pouze zákoník práce (§ 110). Tato zákonná úprava je však příliš obecná – odkazuje jen na složitost, namáhavost a odpovědnost dané práce.

Naopak příznivě je v kolektivní smlouvě vyššího stupně obecně přijímána již dlouholetá alternativní úprava dovolené, zahrnující i možnost finančního bonusu, a především každoročně sjednaná doba tzv. vyrovnávacího období u přesčasové práce nad limit daný zákonem (52 týdnů). Ze strany zaměstnanců jsou oceňovány zejména sjednávané příspěvky zaměstnavatelů na penzijní připojištění a životní pojištění, jejichž výše je odvislá od délky pracovního poměru zaměstnance, některé

příplatkové bonusy za práci a nároky na pracovní volno. Pochopitelně součástí KSVS je vždy i část, zahrnující široké povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP, jejímž přínosem pro praxi je zejména přehledný výčet povinností v této významné oblasti.

Tab. 5 Sjednané měsíční mzdové tarify³

Rok y	Tarifní stupně											
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
2016	9 900	10 990	12 110	13 070	14 280	15 750	17 300	19 030	20 940	22 850	25 260	27 690
2017	11 000	11 320	12 470	13 460	14 710	16 220	17 820	19 600	21 570	23 540	26 020	28 520
2018	12 200	12 600	13 300	14 370	15 700	17 320	19 020	20 910	23 020	25 120	27 770	30 440
2019	13 350	13 720	14 100	15 230	16 640	18 360	20 160	22 160	24 400	26 630	29 440	32 270
2020	14 600	14 800	14 900	16 030	17 500	19 300	21 200	23 400	25 750	28 100	31 100	34 100

Na základě dlouholetých poznatků a zkušeností (cca 25 let), získaných z kolektivního vyjednávání v zemědělství (z již uvedených důvodů vedeného zpravidla pouze na odvětvové úrovni), je možné tyto aktivity hodnotit jako přínosné. Nesporně nejvýznamnější dopad má kolektivní vyjednávání v zemědělství v oblasti odměňování, který je navíc v odvětví zemědělství každoročně umocňován v důsledku rozšiřování závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně (na všechny podnikatele v zemědělství, lesnictví a rybnářství) - s výjimkou taxativně stanovených případů v zákoně č. 2/1991 Sb. Skutečnost, že kolektivní smlouva vyššího stupně pravidelně obsahuje sjednané mzdové podmínky (v rámci mzdových tarifních stupňů), minimální sazby příplatků za práci včetně různých finančních bonusů (příspěvky na penzijní a životní pojištění, dovolená) výrazně přispívá ke sjednocení úrovně odměňování v rámci odvětví, napomáhá k odstranění nedůvodných rozdílů z hlediska konkurenceschopnosti apod. Toto vše si plně uvědomují i oba sociální partneři a i proto je každoročně vyjednávání v této oblasti nejsložitější. Zemědělský svaz ČR jako organizace zaměstnavatelů je zde ve velmi obtížné pozici, neboť si je plně vědom nejnižší úrovně odměňování v zemědělství (dlouhodobá mzdová disparita), potřeby finančně ocenit těžkou a namáhavou práci a touto formou alespoň částečně zmírňovat trvalý úbytek a nedostatek zaměstnanců v zemědělství. Na

³ KS VS v letech 2016 až 2020

druhé straně musí reflektovat reálné ekonomické možnosti zemědělských podnikatelů, tj. co jsou schopni v rámci svého podnikání akceptovat.

Pozitivně je praxí přijímána i sjednáváná úprava pracovní doby (její režimy včetně stanovení období s nižší potřebou práce v rostlinné výrobě, využívání zákonné výjimky u nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami či v týdnu, alternativní řešení dovolené, podpora stravování zaměstnanců, úprava pracovního volna atd. Speciálně zaměstnavatelé pak velmi oceňují každoročně sjednáváné vyrovnávací období pro účely přípustné přesčasové práce.

Je nutné zdůraznit, že sociální dialog v zemědělství neprobíhá a není realizován pouze prostřednictvím vlastního kolektivního vyjednávání, ale jsou využívány i další formy. Poměrně významná jsou např. jednání v rámci tripartity, v níž aktivně působí oba sociální partneři jako její členové a která napomáhají k ujasňování si a sblížení názorů a stanovisek ve věcech společného zájmu – typicky např. pracovněprávní zákonodárství, otázky s ekonomickými dopady na zemědělství, sociální problematika atd.

Nepochybně přínosné jsou i oběma sociálními partnery organizované a realizované společné projekty, zaměřené speciálně na problematiku sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Šlo a aktuálně stále jde o projekty v rámci aktivit Evropského sociálního fondu (EU), které jsou v ČR realizovány společně pod gescí MPSV či KZPS. Lze uvést např. projekt „Zlepšování pracovních podmínek, adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků v zemědělství prostřednictvím sociálního dialogu – AGRODIALOG I. a II., který probíhal od roku 2016 do roku 2019 (v současné době probíhá AGRODIALOG III.),

8. Poznatky, zkušenosti a informace z tematických zahraničních cest v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání

Velmi užitečnou součástí již zmiňovaného projektu AGRODIALOG II., realizovaného v rámci projektu „Zlepšování pracovních podmínek, adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků v zemědělství“, byla řada zahraničních cest, uskutečněných v letech 2017 a 2018. Jejich prostřednictvím měli zástupci Zemědělského svazu ČR možnost seznámit se se situací a zkušenostmi řady evropských zemí v oblasti zemědělství, a to se zaměřením na problematiku sociálního dialogu, pracovních podmínek a právní úpravu pracovněprávních vztahů.

8.1. Příklady některých zajímavých poznatků a informací

Kolektivní smlouvy

- **Německo** – KS regionální dle jednotlivých spolkových zemí. V každé se uzavírají 2 typy (jsou dva zaměstnanecké svazy), ale týkají se pouze zaměstnavatelů, kteří jsou současně členem svazu i odborů. Každá spolková země má KS s jinými mzdovými tarify. Rozdíl mezi západním a východním Německem – v západním je cca 80 % podniků členy zaměstnavatelského svazu, ve východním je to cca 25 %
- **Holandsko** – uzavírají se samostatné KS pro 4 sektory zemědělství
- **Itálie** – KS na dvou úrovních – oblastní a národní (vzájemně se doplňují). Na úrovni podniků jsou KS jen výjimečně. Národní KS trvá 4 roky, ale platí 2 roky a na další 2 roky se upravuje
- **Dánsko** – výrazně převládají KS na úrovni zaměstnavatelů.

- **Švédsko** – 4 centrální KS, které se vztahují pouze na členy svazu zaměstnavatelů v zemědělství a lesnictví
- **Finsko** – KS centrální pro 5 sektorů a jsou na 3 roky
- **Maďarsko** – KS není rozšiřována na celý sektor, pouze na členy zaměstnavatelských svazů. Přináší výhody zaměstnavatelům – výpovědní doba, přesčasová práce, zkušební doba.
- **Rakousko** – KS na zemské úrovni (cca 30 KS) a dopadají na všechny členy AK (povinné členství)
- **Španělsko** – více než 50 KS provinčního charakteru – zahrnují různé výše mzdy dle regionů, ale pracovní smlouva má větší platnost než KS
- **Francie** – celkem 141 KS v různých departmentech a kromě toho 31 národních KS pro délku pracovní doby. Usilují o 1 KS národní (zastřešující).

Zaměstnanost

- **Německo** – velký počet sezónních pracovníků (1/3 Poláci), kteří mají zvýhodněný režim (ten již ZS ČR inicioval i v ČR a má podporu i MZe) – rozsah přípustné práce, daňové zvýhodnění. Jinak stejné problémy jako v ČR, ale vyšší stupeň mechanizace a moderních technologií.
- **Holandsko** – problém věkové struktury, nedostatek kvalifikované PS, nízké mzdy a malý zájem o studium zemědělských oborů
- **Rakousko** – každý pracující v zemědělství musí mít mistrovskou zkoušku, dlouholetou praxi nebo dokončenou absolventskou práci (i v případě, přebírá-li rodinnou farmu)
- **Švédsko** – 120 tis. pracovníků (1,5%) – bez zahraničních pracovníků by to nešlo (Polsko, pobaltské země) – největším problémem je generační obměna
- **Francie** – malý počet pracovníků (nezájem)- 315 tis., zatímco sezónních (převážně zahraničních) pracovníků je cca 940 tis.

Minimální mzda

- **Německo** – aktuálně jednotná zákonná spolková MM – vždy na 2 roky (13 – 14 EUR/hod.)
- **Rakousko** – centrální MM není – v zemědělství jí stanoví KS a výše je různá podle sektorů
- **Holandsko** – stanoví se 2x v roce (1.1. a 1-7.)
- **Itálie** – je stanovena oblastními KS, každá oblast (okres) si její výši stanovuje sám
- **Dánsko** – minimální mzda neexistuje – odměňování většinou upravují podnikové KS (jak bylo již zmíněno, Dánsko nemá s odměňováním problémy)
- **Švédsko** – minimální mzda stanovena není
- **Španělsko** – minimální mzda je stanovena ve dvou rovinách – pro kvalifikované a nekvalifikované pracovníky

Pracovní podmínky a jejich zákonná úprava

- **Itálie** – pracovní doba je dána KS, ale v zásadě je 39 hod./týden a 6,5 hod./den. Povolena přesčasová práce je 300 hod/rok, 18 hod./týden a 3 hod./den. Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou je dána národní KS, dle níž dochází k přeměně na pracovní poměr na dobu neurčitou výlučně tehdy, pokud pracovník odpracuje u stejného zaměstnavatele v průběhu 12 měsíců od přijetí 180 pracovních dnů – současně se mu automaticky zvyšuje mzda.

- **Dánsko** – nemá vůbec kodex upravující pracovněprávní vztahy. Pracovní doba je dle KS 37 hod./týden a dovolená je zpravidla 5 týdnů + 1 týden dle KS. Je-li zaměstnán méně než 1 rok, lze pracovníka propustit okamžitě, jinak je výpovědní doba 14 dnů.
- **Francie** – zákonná úprava pracovněprávních vztahů je pouze v podobě stanovení minimálních podmínek – pracovní doba je 35 hod./týden, přesčasová práce 10 hod./týden ale v sezoně až 72 hod./týden
- **Švédsko** – pracovní doba je max. 48 hod./týden, ale většinou je to 40 hod./týden. Výpovědní doba je 1 až 6 měsíců v závislosti na délce pracovního poměru (v případě nutnosti redukce počtu pracovníků platí pravidlo „poslední dovnitř, první ven“.

Vzdělání (školení)

- **Rakousko** – učitelé zemědělských škol s maturitou (11) jsou placeni z resortu zemědělství a učitelé zemědělských odborných škol (80) z 50 %. Velkým plusem je vysoké procento absolventů, kteří zůstávají v zemědělství – více než 65 %.
- Poznámka:** Pro srovnání – v ČR zůstává v zemědělství po absolvování vzdělání pouze 32 %, v Německu je to 63 % a průměr EU je 48 %.
- **Německo** – při závěrečných zkouškách duálního vzdělávání jsou i zástupci podniků (kde byla praxe) a odborů. V rámci duálního vzdělávání uzavírají podniky s žáky speciální pracovní smlouvu včetně mzdy.
 - **Itálie** – reforma školského systému zavedla od 3. ročníku povinnou praxi 400 hod.
 - **Dánsko** – studenti mají mzdu (za praxi i školní výuku) – stát farmáři refunduje 85 % za dobu teoretické výuky. Výrazná je podpora zemědělství ve všech školách (součást výuky), ročně navštíví zemědělské podniky cca 26 tis. dětí. Důsledkem je pozitivní vnímání zemědělství ze strany veřejnosti.
 - **Švédsko** – zájem o zemědělské obory pomalu roste. Na středních zemědělských školách není maturita – tu nahrazuje získání určitého počtu bodů za absolvované předměty. Předností zemědělské vysoké školy je velmi úzké propojení s výzkumem.
 - **Francie** – každý department má své ředitelství pro zemědělské školství, které spadá pod rezort zemědělství (část výuky spadá pod rezort školství – osnovy). Maturita je tvořena z 50 % z výsledků za celé studium a z 50 % z maturitní zkoušky.

Zajímavosti

- **Itálie** – výše odvodů zaměstnavatelů do systému zákonného pojištění je dána zeměpisnou polohou pozemků s tím, že za zaměstnance odvádí výrazně méně v případě znevýhodněných lokalit (horské oblasti o 75 %, znevýhodněné plochy o 68 %.
- **Belgie** – v rámci zaměstnavatelského svazu Boerenbond Group působí specifická divize KVLV-AGRA, která se zaměřuje výhradně na ženy v zemědělství (podpora, vzdělávání, služby)
- **Švédsko** – většina zemědělských farem má vedle zemědělství i jiné podnikatelské aktivity – agroturistika, lesnictví, prodej a oprava strojů). Ve Švédsku je velmi rozvinuté zemědělské odbytové družstevnictví, což představuje značnou výhodu z hlediska realizačních cen pro producenty a zároveň významné uplatnění na mezinárodním trhu.
- **Francie** – i zde je velmi silně rozvinuté odbytové družstevnictví – 3 ze 4 farmářů jsou členy odbytových družstev. Poměrně značnou výhodou je, že zemědělec si může dát stranou část zisku pro

horší roky, která nepodléhá zdanění (má to ale pochopitelně svá pravidla) – o něco podobného usiluje dlouhodobě i ZS ČR v rámci jakéhosi rizikového fondu.

° **Dánsko** – obdobně jako Švédsko a Francie velmi silné zemědělské odbytové družstevnictví (i v nadnárodním měřítku).

8.2. Poznatky z tematických zahraničních cest v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání

- Holandsko (2014)
 - LTO Nederland - organizace zaměstnavatelů a podnikatelů v sektoru zemědělství a dělí se na tři regionální divize – LTO Noord, ZLTO a LLTB. Hájí hospodářské a sociální zájmy téměř 50 000 zemědělců a pěstitelů, a to jak na regionální, národní, tak mezinárodní úrovni.”
 - zastoupena v Sociální a hospodářské radě (SER), poradním orgánem na národní úrovni je STAR, který se zabývá otázkami práce. Na úrovni jednotlivých zemědělských podniků a farem neexistují odborové organizace, ale tzv. „work counsels“, rady práce. Kolektivní smlouvy jsou uzavírány pouze jako kolektivní smlouvy vyššího stupně na národní úrovni, a to celkem pro 3 sektory (skleníkové zahradnictví, polní plodiny, živočišný průmysl) a usilují o uzavírání KSVS pro sektor čtvrtý, tj. pro sektor pěstování hub.
 - Minimální mzda se v Nizozemí stanovuje dvakrát do roka, a to vždy 1. ledna a 1. července, s ohledem na makroekonomické ukazatele.
- Finsko (2014)
 - Organizace MTA je zaměstnavatelskou organizací v sektoru zemědělství, zahradnictví, péče o zeleň, chovu kožešinových zvířat a lesnictví. Hlavními aktivitami této organizace je obdobně jako u Zemědělského svazu ČR udržování zájmů zaměstnavatelů týkající se kolektivních smluv a právních předpisů na trhu práce. Dále také informační servis a poskytování služeb členům v oblasti zaměstnanosti a pořádání vzdělávacích kurzů. Organizace MTA, která je nezávislá na centrální zaměstnavatelské organizaci ve Finsku, má 1285 členů.
 - Ve Finsku není dána minimální mzda zákonem, ale sektorovými kolektivními smlouvami.
 - Kolektivní smlouva je platná po dobu, která se podaří vyjednat. Většinou jsou smlouvy dlouhodobější, víceleté!
 - Kolektivní smlouvy organizace MTA uzavírá pro tyto sektory:
 - zemědělství (zemědělská výroba, chov ryb, agroturistika atd.)
 - zahradnictví (zahrnuje i skleníkovou výrobu)
 - tvorba a péče o zeleň (výstavba a údržba parků, dvorů a jiných zelených ploch)
 - chov kožešinových zvířat (výroba norkových a liščích kožešin)
 - lesnictví (ruční lesní práce)
- Maďarsko (2015)

- První kolektivní smlouva byla v Maďarsku vyjednána v roce 2003. V sektoru zemědělství kolektivní smlouvu uzavírá MOSZ a odborová organizace MEDÓSZ. Reprezentativnost odborové organizace je dána zastoupením minimálně 10 % zaměstnanců. Uzavřená kolektivní smlouva není rozšiřována na celý sektor, nýbrž platí pouze pro členy daných organizací.
- Rakousko (2016)
 - Organizace LKO je zaměstnavatelskou organizací v sektoru zemědělství, zahradnictví, péče o zeleň, chovu kožesinových zvířat a lesnictví. Organizace sídlí ve Vídni a v každé spolkové zemi je agrární komora zastoupena. Rakousko se člení na 9 spolkových zemí.
 - Každý zemědělec, musí být členem komory ve své spolkové zemi.
 - S malými výjimkami se kolektivní smlouvy sjednávají na zemské úrovni. To vede k tomu, že existuje víc než třicet kolektivních smluv.
 - V zemědělském a lesnickém sektoru je nesamostatně zaměstnáno přibližně 20 000 osob. Fakticky je to ovšem více než 70 000 osob, které mají mnohdy několik krátkodobých zaměstnaneckých poměrů. V sektoru zemědělského a lesního hospodářství existuje necelých 15 000 zaměstnavatelů.
 - Sjednávání kolektivních smluv se koná každý rok. Většinou jde jen o zvýšení mezd. Vždy se dojedná zvýšení reálné mzdy o několik desetin procenta.
 - Německo (2016)
 - Organizace DBV, která sdružuje svazy celé spolkové republiky v sektoru zemědělství, potravinářství a lesního hospodářství. Organizace sídlí v Berlíně a v každé spolkové zemi je zastoupena regionálním zemským svazem. Německo se člení na 16 spolkových zemí.
 - Zemědělský svaz v Německu je největším profesním sdružením v oblasti zemědělství ve Spolkové republice Německo. Je to organizace, která zastřešuje 18 zemských svazů zemědělců. Fungování svazu je postaveno na federálním principu. Zemské svazy obhospodařuje cca 300 okresních zemědělských organizací.
 - V Německu mají zákonem stanovenou min. mzdu a ta je jednotná pro všechny hospodářské objekty. je ustanoveno zvýšení minimální mzdy každé dva roky.
 - Itálie (2017)
 - Zájmy zaměstnanců zastupují zaměstnanecké odborové organizace (FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL) spadající pod konfederační odborové svazy (CGIL, CISL, UIL). Zaměstnavatele zastupují organizace Coldiretti, Confagricoltura e CIA.
 - existují národní kolektivní dohody (smlouvy) upravující pracovněprávní vztahy, uzavřené mezi výše uvedenými subjekty. Tyto kolektivní úmluvy se však dějí na dvou úrovních, a to národní a oblastní úrovni, tj. v rámci každého jednotlivého okresu, a jejich uzavírání se řídí oblastními ustanoveními výše uvedených subjektů. Tyto dvě úrovně smluvních podmínek nejsou zaměnitelné, ale navzájem se doplňují. není moc běžné, aby zemědělské podniky určité velikosti měly zájem uzavřít a aby

podepisovaly podnikové kolektivní smlouvy s jednotným odborovým zastoupením, působícím v samotném podniku.

- Doba trvání národní kolektivní smlouvy, vyplývající ze zákona, jsou čtyři roky s tím, že její platnost dle hospodářského cyklu jsou dva roky.

- Dánsko (2018)

- Danish Agricultural & Food Council (DAFC), která reprezentuje zájmy cca 80 % zemědělských a potravinářských podniků v Dánsku včetně farmářů, obchodních a výrobních družstev. Reprezentují 186.000 zaměstnanců a vyváží zemědělské produkty a potraviny ve výši okolo 20 miliard eur ročně. Dánsko má jako země 5 milionů obyvatel, ale potravin vyprodukuje pro 15 milionů lidí. V Dánsku je obhospodařováno 61 % rozlohy země. Hlavním úkolem DAFC je podpora exportu a poradenství a inovace. Členy DAFC jsou také dodavatelé hnojiv, chemie, krmiv a strojů. Nejsou jednotní v názorech, ale vždy se dokáží shodnout a působit na venek jednotně. Mají tak silný hlas. V roce 2016 měli 44.000 členů (28. 200 z prvovýroby). Mají 1000 zaměstnanců.
- Kolektivní smlouvy se uzavírají pro jednotlivá odvětví postupně. Daleko častější jsou ale kolektivní smlouvy na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů (tzv. decentralizace) a na pracovním trhu jsou tak stovky kolektivních smluv. S uzavíráním kolektivní smlouvy a urovnáváním sporů pomáhají tzv. zprostředkovatelé. Mají zvláštní soud pro řešení porušení podmínek stanovených v kolektivní smlouvě.
- V Dánsku se nesmí stávkovat v období platnosti kolektivní smlouvy, ale jen v průběhu vyjednávání podmínek pro novou kolektivní smlouvu. Členství zaměstnanců v odborech je dobrovolné a volí si svého zástupce pro vyjednávání se zaměstnavatelem.
- Společnost GLS-A uzavírá jako svaz zaměstnavatelů v zemědělství kolektivní smlouvu se třemi odborovými svazy. 3F je největším odborovým svazem v Dánsku a reprezentuje zaměstnance bez vzdělání nebo s výučním listem. HK reprezentuje zaměstnance v kancelářích a Dansk Metal zaměstnance z kovovýroby. Zaměstnanci v zemědělství nemají v Dánsku speciální odborový svaz.
- Kolektivní smlouvy mají většinou platnost 2 až 4 roky. Všichni členové GLS-A musí dodržovat podmínky stanovené v kolektivní smlouvě ohledně platů, plateb za přesčasy, pracovní doby a sociálních benefitů. I nečlenové GLS-A se mohou rozhodnout, že budou respektovat podmínky kolektivní smlouvy, kterou GLS-A uzavřelo.

- Švédsko (2018)

- LRF má 140.000 členů, což odpovídá 70.000 zemědělských podniků + 30 odbytových družstev. Průměrný švédský zemědělec obhospodařuje 60 ha půdy. Mají ale i podniky s několika stovkami hektarů. Sdružují i lesníky. Mají i svaz mladých zemědělců do 36 let, cca 18.000 členů. Nejvyšším orgánem svazu je valná hromada, která volí vedení (14 lidí) na 2 roky (volby probíhají každý rok, protože je volena vždy polovina vedení). Předsedu svazu volí každoročně. Mají 17 regionálních poboček po celé zemi

a 250 zaměstnanců. Mají 6 dceřiných společností (poradenství, média, certifikace, společný nákup atd.).

- SLA je svaz zaměstnavatelů v zemědělství a lesnictví má 4.000 členů (90 % má méně než 10 zaměstnanců), celkem reprezentují 30.000 zaměstnanců. Pokud má podnik 12 zaměstnanců, je to na švédské poměry již velký podnik. Mají uzavřeno 31 kolektivních smluv. Jedna kolektivní smlouva může být uzavřena mezi více sociálními partnery. Pro zemědělství jsou uzavřeny 4 centrální kolektivní smlouvy dle typu zaměstnanců, které se vztahují pouze na zaměstnavatele, kteří jsou členy SLA (90 % trhu). Nemají tedy kolektivní smlouvu vyššího stupně. Snaží se držet minimální mzdu v zemědělství a lesnictví na nízké úrovni. Nemají stanovenou minimální mzdu plošně.

- Španělsko (2018)

- Ve Španělsku jsou celkem 3 zemědělské organizace: UPA, COAG a ASAJA, které mají mezi sebou uzavřenu dohodu o spolupráci.
 - UPA (Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos – Svaz malých farmářů a chovatelů dobytka) byla založena v roce 1987 a má 80.000 členů – rodinných zemědělců a chovatelů dobytka.
 - COAG (Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos – Koordinátor zemědělských a živočišných organizací) vznikl v roce 1977 a v současné době sdružuje přes 150.000 zemědělců, jejichž zájmy hájí nejen směrem ke španělské vládě, ale i v EU. COAG má po celém Španělsku 220 regionálních poboček. V současné době řeší hlavně poptávku po zaměstnancích v celé zemi. Hodně zaměstnanců sice do zemědělství přešlo ze stavebnictví, ale i to nestačí. COAG se proto aktivně zapojil do vyjednávání spolupráce mezi zeměmi (hlavně s Rumunskem a Marokem). Zástupci COAG vyjeli do zahraničí a dělali aktivní nábor zaměstnanců. Zaplatili zaměstnancům letenky a ubytování, aby si mohli zkusit práci v zemědělství na zkoušku. Ve Španělsku nemají státní úřady práce.
 - ASAJA (Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores – Zemědělská asociace mladých zemědělců) vznikla v roce 1989 fúzí tří organizací (CNAG, CNJA a UFADE) a jde o organizaci zaměstnavatelů s více než 200.000 členy. Členy jsou hlavně střední a větší farmy. Hlavním posláním ASAJA je hájit zájmy svých členů a podporovat zemědělskou činnost jak na lokální, tak evropské úrovni. Jsou členy COPA-COGECA.
 - Kolektivní smlouvy jsou provinčního charakteru a uzavírají se pro jednotlivá odvětví zvlášť. ASAJA je součástí tripartitního dialogu a uzavírá kolektivní smlouvy pro zemědělství. Smlouvy se uzavírají na 3 roky a je jich přes 50.

- Francie (2018)

- Ve Francii je 5 odborových organizací, ale vyjednávají hlavně se 3 z nich. V každém okrese uzavírají KS různě, ne se všemi 5 odborovými svazy. V současné době mají uzavřeno 141 kolektivních smluv v 90 okresech

(departmentech), tzn. 2-3 KS v každém okrese. Existuje ještě 31 národních kolektivních smluv, které ošetřují např. délku pracovní doby. V současné době se snaží o prosazení 1 národní kolektivní smlouvy pro zemědělskou produkci. V současné době již ne farmách nepůsobí odbory tolik jako v minulosti. Už se nevyjednává tak intenzivně, a proto by rádi měli jednu národní KS pro zemědělství. Jednotlivé pobočky FNSEA v regionech přicházejí s návrhy pro KS a vše pak projednává vedení v Paříži. Kolektivní smlouva platí na všechny zemědělce v daném okrese (departmentu) bez ohledu na počet zaměstnanců.

Vstupní materiály, informace a zdroje dat

- Analýza
- Zahraniční zkušenosti/praxe
- Literatura a jiné zdroje:
 - *Zákon č. 2/1991Sb. o kolektivním vyjednávání, v platném znění*
 - *Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, v platném znění*
 - *Nářízení vlády 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci*
 - *Nářízení vlády 495/2001Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků*
 - *Úmluva MOP č. 87/1948 – právo zaměstnanců na sdružování, odborovou organizaci a kolektivní vyjednávání*
 - *Úmluva MOP č. 98/1949 – rovněž o kolektivním vyjednávání*
 - *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154/1981 o podpoře kolektivního vyjednávání*
 - *Čl. 6 Evropské sociální charty – závazek podpory kolektivního vyjednávání ze strany státu*
 - *Všeobecná deklarace lidských práv – 1948 jako rezoluce OSN, právo svobodně se sdružovat na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů a nezávislost odborových organizací*
 - *Webové stránky ministerstva sociálních věcí*