

Prognóza vlivu kolektivního vyjednávání a zvyšování minimální mzdy na zaměstnanost



Obsah:

Úvod	3
1. Vliv kolektivního vyjednávání na zaměstnanost	5
2. Legislativní rámec kolektivního vyjednávání v ČR.....	14
3. Využití kolektivního vyjednávání v jednotlivých odvětvích ČR.....	18
3.1. Metodika a datové zdroje	18
3.2. Podmínky činnosti odborových organizací	19
3.3. Kolektivní vyjednávání s přímým dopadem na trh práce	24
4. Vliv zvyšování minimální mzdy na požadavky v kolektivních smlouvách	30
4.1. Vliv minimální mzdy na odměňování zaměstnanců	30
4.2. Vztah mezi minimální mzdou a kolektivním vyjednáváním.....	33
4.3. Kolektivní vyjednávání ve vztahu k minimální mzdě v České republice	38
4.4. Cesty přizpůsobení.....	43
Závěr	47
Literatura.....	50
Příloha	53
Zákonná úprava smluvních vztahů z hlediska kolektivních smluv	53

Úvod

Instituty trhu práce v podobě minimální mzdy a kolektivního vyjednávání vyvolávají mezi ekonomy již po několik desetiletí silné emoce. **Institut minimální mzdy** je v zahraničí považován za jedno z nejkontroverznějších opatření na trhu práce, neboť ovlivňuje preference subjektů na poptávkové i nabídkové straně. Kritiku sklízely od svých počátků i samotné **odborové organizace**, a to kvůli jejich vlivu na zaměstnance i zaměstnavatele. V posledních letech došlo k umírnění názorů, a jsou **zdůrazňovány přínosy** obou institutů. Minimální mzda, jako nejnižší možná odměna za práci, by měla – kromě jiného – plnit ochrannou funkci, tj. měla by ochránit zaměstnance před nepřiměřeně nízkou odměnou za odvedenou práci. Nezávislé odborové organizace jsou potom v dnešní době často považovány za základní prvek kvalitních profesních vztahů (Světová banka, 1995), neboť by měly v ideálním případě plnit roli mediátora mezi tlakem na růst mezd na straně zaměstnanců a tlakem na růst konkurenceschopnosti a produktivity na straně zaměstnavatelů. **Spolupůsobení obou institutů**, tj. minimální mzdy i kolektivního vyjednávání, je zatím nepříliš prozkoumanou oblastí. Oba zmíněné instituty trhu práce balancují mezi možnými pozitivy a negativy, neboť každá nepatrná změna v nastavení jednoho konkrétního parametru může narušit rovnováhu trhu práce. S vědomím rizik, která mohou instituty v podobě minimální mzdy i kolektivního vyjednávání přinášet, jsou však v západních zemích oba instituty **aktivně využívány právě pro jejich přínosy z celospolečenského hlediska**.

Hodnocení dopadů minimální mzdy a kolektivního vyjednávání na trh práce je předmětem zahraničního teoretického i empirického výzkumu již několik desítek let. Analýzy dopadů různých kombinací zmíněných mzdových institutů na národní hospodářství však často nepřinášejí jednoznačné výsledky. Důvodem je vysoká **náročnost** podobných analýz nejen **z metodického hlediska**, ale **i z hlediska datových vstupů**. V současné době existuje minimum datových zdrojů, které by umožňovaly hodnotit současně dopady minimální mzdy i kolektivního vyjednávání, a zároveň by naplnily náročné požadavky na kvalitu datových vstupů, které vyplývají z použitých matematicko-statistických metod.

V České republice je kladen stále větší **důraz na politiku založenou na důkazech** (*evidence-based policy*), díky čemuž byl v posledních letech významným způsobem rozvinut analytický aparát z hlediska hodnocení dopadů minimální mzdy na trh práce i celou ekonomiku. **Problematice kolektivního vyjednávání** je ve srovnání s minimální mzdou věnována mnohem **menší pozornost**. O fungování odborových organizací a výsledcích kolektivního vyjednávání jsou v České republice k dispozici spíše jednotlivé informace, které bez zasazení do potřebného kontextu neumožňují zcela naplnit principy zmíněné politiky založené na důkazech. Pro komplexní analýzy trhu práce v České republice je klíčová znalost o působení všech mzdových institutů, kolektivní vyjednávání nevyjímaje. Z tohoto důvodu bude tato studie zaměřena na problematiku kolektivního vyjednávání v České republice a vztah kolektivního vyjednávání k dalšímu institutu trhu práce v podobě minimální mzdy.

Struktura studie bude následující. První kapitola bude věnována problematice vlivu kolektivního vyjednávání na zaměstnanost. Druhá kapitola se bude zabývat vymezením legislativního rámce kolektivního vyjednávání v České republice. Na druhou kapitolu naváže třetí kapitola, kde bude zhodnoceno využití kolektivního vyjednávání v jednotlivých odvětvích České republiky. Čtvrtá kapitola bude věnována problematice vzájemného působení institutů minimální mzdy a kolektivního vyjednávání. Výsledky celé studie budou shrnuty v závěru.

1. Vliv kolektivního vyjednávání na zaměstnanost

Vliv kolektivního vyjednávání na trh práce je předmětem zahraničního teoretického i empirického výzkumu již několik desítek let. Výzkum prošel několika fázemi - od prvotní, často velmi ostré kritiky negativního působení odborových organizací na trh práce se názory zmírnily, a to především díky pokrokům v empirickém výzkumu. V současné době sice mainstream stále považuje odborové organizace za potenciální riziko z hlediska zániku pracovních míst (a snížení zaměstnanosti), ale mnohem větší váhu získaly další nezastupitelné funkce odborových organizací (např. v oblasti zajištění sociálních jistot, dohledu nad dodržováním pracovněprávních předpisů apod.). Mnohé závěry empirických studií se mohou stát východiskem pro výzkum vlivu kolektivního vyjednávání na trh práce i v České republice, a proto bude v této kapitole nabídnut komplexní souhrn výzkumu v oblasti vlivu kolektivního vyjednávání na trh práce (a především na zaměstnanost). Možné dopady existence odborových organizací budou hodnoceny jak z hlediska kvantity (tedy počtu pracovních míst či zaměstnanců), tak z hlediska kvality (od kvalifikační úrovně zaměstnanců po kvalitu pracovních podmínek).

Existence odborových organizací vzbuzuje mezi ekonomy podobné emoce jako existence institutu minimální mzdy, přičemž lze i z hlediska názorů na kolektivní vyjednávání identifikovat skupinu příznivců a skupinu odpůrců. Přestože se názory obou skupin liší z hlediska dopadů kolektivního vyjednávání na trh práce, a potažmo celou ekonomiku, shodují se na pojetí odborové organizace. Z pohledu ekonomické teorie jsou **odborové organizace** považovány za **kartely**, jejichž prvotním cílem je zvyšovat úroveň mezd nad rovnovážnou hladinu (Reynolds, 2008). Vyšší úroveň mezd dosáhnou odborové organizace díky své **monopolní síle** (Freeman a Medoff, 1984).

Dopady kolektivního vyjednávání

Dopadem kolektivního vyjednávání či samotné existence odborových organizací na ekonomiku se zabývá několik teoretických modelů, nicméně tyto modely jsou často zatíženy zjednodušujícími předpoklady, které výrazným způsobem limitují jejich vypovídací hodnotu. Z tohoto důvodu bude v další části zaměřena pozornost především na výsledky empirických studií. Na základě výsledků těchto studií bude dále nabídnut komplexní pohled na problematiku vlivu kolektivního vyjednávání na trh práce, přičemž speciální pozornost bude věnována otázce zaměstnanosti.

Empirický výzkum se v oblasti dopadů kolektivního vyjednávání věnuje několika oblastem, které se týkají trhu práce. Konkrétně je zkoumán **dopad kolektivního vyjednávání**, resp. existence odborových organizací, na

- řízení lidských zdrojů,
- cenu práce (úroveň odměňování, existence tzv. mzdové prémie apod.),
- zaměstnanost (resp. nezaměstnanost),

- počet pracovních míst,
- produktivitu práce,
- pracovní prostředí a bezpečnost práce.

Trhu práce se však zprostředkovaně týkají i další oblasti výzkumu, např. z hlediska vlivu odborových organizací na

- výkonnost firem, a potažmo i celé ekonomiky,
- ziskovost firem,
- efektivitu řízení společností a flexibilitu manažerů,
- riziko ukončení činnosti ekonomického subjektu.

V zahraničí probíhá výzkum v oblasti působení odborových organizací již několik desítek let, nicméně výsledky jednotlivých studií jsou často rozporuplné. Původní studie vycházející od skupiny odpůrců odborových organizací byly založeny na ostré kritice odborových organizací, které podle nich způsobovaly restriktce na straně nabídky práce. Tyto studie však byly založeny na zjednodušujících předpokladech dobře poplatné ekonomické teorie, přičemž závěry vycházející z teoretických modelů byly (často v dobré víře) zobecněny na fungování reálných ekonomik. V posledních desetiletích však dochází ke zmírnění argumentace a výsledky studií příznivců i odpůrců organizace pracovních sil se čím dál více přibližují jak z hlediska úrovně, tak z hlediska interpretace. Na odborové organizace mainstream stále nahlíží jako na monopolistické kartely, nicméně zohledňuje i pozitivní efekty jejich existence. Ke zmírnění napětí mezi oběma skupinami pravděpodobně přispěla i skutečnost, že dochází k postupnému snižování mzdové mezery mezi odborově organizovanými a neorganizovanými pracovníky (Hirsch, MacPherson a Schumacher, 2004, Blanchflower a Bryson, 2004), z čehož je odvozováno snižování monopolistické síly odborů, a tedy i omezování potenciálního negativního vlivu na ekonomiku (Freeman, 2005). Nový pohled na odborové organizace však nabízí i jejich role v rozvojových zemích, kde je jejich role – ve srovnání s vyspělými zeměmi – považována primárně za pozitivní (Aidt a Tzannatos, 2002).

Role odborových organizací

Významný přínos ve výzkumu působení odborových organizací lze přisoudit Freemanovi a Medoffovi (1984), kteří zkoumali nové oblasti dopadu odborových organizací na ekonomiku, a nabídli tak ucelený a vyvážený pohled na vliv odborových organizací. Freeman a Medoff (1984) díky své systematické práci našli alternativní vysvětlení dopadů kolektivního vyjednávání na ekonomiku, a vyvážili tak dosavadní negativní argumentaci týkající se vlivu odborových organizací. Podle Freemana a Medoffa (1984) existují 3 důvody, proč jsou odborové organizace důležité ze sociálního i ekonomického hlediska:

- 1) **Odborové organizace dávají zaměstnancům prostor vyjádřit své názory.** Odbory rovněž umožňují prosadit zájmy zaměstnanců, které by neorganizovaní

zaměstnanci nebyli schopni prosadit. Díky tomu se firmy s organizovanou pracovní silou vyznačují nižší fluktuací, a tedy i nižšími náklady souvisejícími s najímáním nových zaměstnanců. Vyšší úroveň odměňování v podnicích, kde fungují odborové organizace, vytváří tlak na efektivitu produkce i rozdělování, neboť vedení podniků musí hledat jiné způsoby snižování nákladů, aby udrželi požadovanou úroveň ziskovosti.

- 2) **Díky odborovým organizacím dochází ke zmírnění příjmové nerovnosti** ve společnosti i spravedlivějšímu rozdělování výnosů z výrobních faktorů. Hlavním cílem odborových organizací je nastavit spravedlivou úroveň odměňování ve smyslu „za stejnou práci stejnou odměnu“, a to bez ohledu na odvětví ekonomické činnosti či region. Vyšší úroveň mezd rovněž přispívá ke změně podílu na výnosech/ziscích z výrobních faktorů v podobě práce a kapitálu ve prospěch práce.
- 3) **Činnost odborů posiluje hodnoty demokratických společností.** Členové odborových organizací získávají zkušenosti s fungováním místní odborové organizace a jsou častěji aktivními občany i voliči.

Duální trh práce

Z hlediska trhu práce způsobuje existence odborových organizací vznik dualit. Duální trh práce se vyznačuje nastavením jiných pracovních podmínek pro jednu skupinu pracovníků ve srovnání s ostatními pracovníky. Duality na trhu práce vznikají především mezi

- odborově organizovanými a neorganizovanými pracovníky,
- veřejným a soukromým sektorem.

Odborově organizovaní a neorganizovaní pracovníci

Duality na trhu práce se projevují ve všech výše zmíněných oblastech. Navenek se dualita na trhu práce projevuje prostřednictvím **odlišné úrovně odměňování** odborově organizovaných a neorganizovaných pracovníků. Podle Lewise (1985) se pohybuje mzdová prémie stejně kvalifikovaných odborově organizovaných pracovníků na úrovni 14-15 %, podle Freemana a Medoffa (1984) i podle Linnemana a kol. (1990) se v 80. letech v USA pohybovala na úrovni 20-30 %. Podle Blanchflowera a Brysona (2002) činil průměrný mzdový diferenciál ve všech zkoumaných zemích od počátku 70. let do poloviny 90. let 20. století 12 %, nicméně u jednotlivých zemí se hodnoty velmi lišily. Blanchflower a Bryson (2002) kvantifikovali rozdíl ve mzdách obou skupin pracovníků v USA ve výši 18 %, ve Velké Británii ve výši 10 %. Mezi zeměmi, ve kterých jsou odborové organizace schopny zvyšovat mzdy svých členů, byly jmenovány např. Austrálie, Brazílie, Kanada, Čile, Kypr, Dánsko, Rakousko, Japonsko, Nový Zéland, Norsko, Portugalsko a Španělsko. V jiných zemích byl mzdový diferenciál nižší, neboť zde dochází k rychlému rozšíření působnosti kolektivních smluv do odborově neorganizované části

ekonomiky. Mezi tyto země patří zejména Francie, Itálie, Nizozemí, Švédsko, a v 90. letech rovněž Německo.

Z Blanchflowerových a Brysonových (2004) výsledků je zřejmé, že mezinárodní srovnání je v této oblasti problematické kvůli rozdílům v postavení institutu kolektivního vyjednávání v jednotlivých zemích. Freeman (2005) proto doporučuje dva způsoby, jak mezinárodní srovnání provádět. Podle Freemana (2005) je možné

1. srovnávat rozdělení mezd v zemích, přičemž bude kontrolována proměnná v podobě rozsahu pokrytí kolektivními smlouvami. Tyto analýzy ale povedou ke shodnému výsledku, tj. budou ukazovat nižší rozdíly mezi mzdami v zemích, kde je vyšší úroveň pokrytí kolektivními smlouvami;
2. zkoumat změny v oblasti nastavení mezd komplexně, tj. zohlednit všechny instituty, které ovlivňují stanovení mezd v ekonomice. Pouze v tomto případě je možné oddělit vliv kolektivního vyjednávání od vlivu dalších institutů a kvantifikovat dopad úrovně odborové organizovanosti na mzdovou prémii ve prospěch odborově organizovaných pracovníků.

V současné době tedy existuje shoda z hlediska samotné existence mzdového diferenciálu mezi odborově organizovanými a neorganizovanými pracovníky, nicméně probíhají diskuse o kvalitě odhadů skutečné výše tohoto diferenciálu. Podle Budda a Na (2000) se mzdový diferenciál ve prospěch odborově organizovaných pracovníků pohyboval v USA v letech 1983-1993 na úrovni 12-14 %, což jsou výsledky srovnatelné s Blanchflowerem a Brysonem (2002). Podle Hirsche (2004) jsou však tyto **odhady systematicky podhodnocovány** kvůli chybovosti datových zdrojů z hlediska klasifikace podniků podle existence odborové organizace. Hirsch (2004) analyzoval kvalitu datových zdrojů, odstranil chybné údaje a provedl nová propojení v čase. Na základě svého výzkumu v této oblasti došel k názoru, že rozdíl mezi mzdami odborově organizovaných a neorganizovaných pracovníků je podhodnocen až o 30 %, tj. absolutní výše mzdového diferenciálu ve prospěch odborově organizovaných pracovníků může činit až 28 %.

V souvislosti se mzdovou premií však Sherk (2009) upozorňuje na skutečnost, že kladná korelace mezi odborovou organizovaností a vyššími mzdami automaticky neznamená vyšší mzdy ve všech podnicích, kde odborová organizace funguje. Mzdy podle něho rovněž rostou velmi vysokým tempem i v dalších odvětvích, která nemusí být nutně pokryta kolektivními smlouvami, ale pro která je typická velmi vysoká specializace pracovníků (např. technologické firmy v Silicon Valley). Podle Sherka (2009) **nevznikají odborové organizace náhodně**, ale jsou zakládány především ve velkých podnicích, které často dosahují vyšších zisků a obecně udržují **vyšší úroveň mezd**. Výsledky kolektivního vyjednávání v těchto podnicích vedou na jednu stranu k omezení svévole podniků při propouštění zaměstnanců, ale na druhou stranu tím omezují volnou ruku podniků při nahrazování neefektivních pracovníků. Aby se tyto podniky vyhnuly komplikacím, věnují **více úsilí hledání nových zaměstnanců** a včasné identifikaci jejich potenciálně nižší produktivity. Z těchto důvodů může být výsledná **korelace** mezi odborovou organizovaností a výší mezd **zdánlivá**, a neposkytuje tak zcela komplexní obraz o vztahu odborové organizovanosti a úrovně mezd. Sherk (2009) poukazuje i

na další skutečnost, která limituje vypovídací hodnotu zmíněné kladné korelace mezi odborovou organizovaností a výší mezd. Vysoce kvalifikovaní pracovníci s vysokými příjmy se často záměrně neuchází o pracovní místa v podnicích, kde fungují odborové organizace. Důvodem je obava z rigidní struktury těchto podniků a možné riziko v podobě omezování jejich výkonnosti příliš vysokou vertikální organizační strukturou.

Veřejný a soukromý sektor

Další dualita na trhu práce vychází z rozdílů mezi soukromým a veřejným sektorem. Podle Freemana (2005) je nezbytné vytvořit speciální model pro každý ze zmíněných sektorů, neboť jsou v nich zcela odlišně nastaveny podmínky. V obou sektorech mají manažeři podniků i odborové organizace společný zájem na zvyšování poptávky po zboží a službách daného podniku, nicméně otázka rozdělení dodatečného výnosu z této produkce je předmětem konfliktů mezi oběma stranami. Způsoby hledání řešení tohoto rozporu se však mezi oběma sektory liší, a to z následujících důvodů:

- v soukromém sektoru mají odborové organizace minimální vliv na změnu poptávky po produkci daného podniku (či odvětví). Odborové organizace proto zaměřují svou pozornost primárně na problematiku rozdělování výnosů/zisku, a manažeři tak funkci odborových organizací vnímají negativně, neboť výsledkem kolektivního vyjednávání je redukce jejich zisku;
- ve veřejném sektoru se odborové organizace snadněji zapojují do diskuse o potřebnosti veřejných služeb ve vybraných oblastech, např. ve zdravotnictví, školství či v oblasti ochrany obyvatelstva, čímž mohou pozitivně ovlivnit i výši veřejných prostředků přidělovaných do konkrétních oblastí veřejného zájmu. Manažeři ve veřejném sektoru tak vnímají odborové organizace spíše jako své partnery, neboť sledují sice odlišné cíle, ale využívají shodné prostředky.

V tomto ohledu je tedy nutné při hodnocení dopadu činnosti odborových organizací ve veřejném sektoru zohlednit i jejich roli z hlediska přesunu veřejných prostředků do rozpočtových kapitol, které souvisí s předmětem činnosti subjektů, ve kterých příslušné odborové organizace působí. Je zřejmé, že postavení odborových organizací ve veřejném sektoru je zcela odlišné od sektoru soukromého. V soukromém sektoru nemají odborové organizace tak silné postavení jako v sektoru veřejném, navíc zde není prostor pro lobbying ve prospěch produkce daného podniku či odvětví.

Pracovní prostředí

Podle Verma (2005) je pro podniky s odborově organizovanými zaměstnanci charakteristická vyšší úroveň formálních mechanismů v oblasti dohledu nad dodržováním standardů týkajících se pracovního prostředí či bezpečnosti práce. Jako příklad uvádí Austrálii a Japonsko, kde je v podnicích s odborovou organizací častěji přítomny pracovní skupiny, bezpečnostní komise, proškolený personál v oblasti zdravotní péče. V těchto subjektech probíhají rovněž častěji průzkumy spokojenosti zaměstnanců, jsou zde

zpracovány postupy, jak minimalizovat nespokojenost zaměstnanců či zajistit rovné podmínky všem zaměstnancům. Na základě výsledků Verma (2005) lze soudit, že dochází k posilování role odborů jako mediátora mezi zaměstnavatelem a jednotlivými zaměstnanci.

Vliv odborů na kvalitu pracovní síly

Pro podniky, v nichž fungují odborové organizace, je typická delší průměrná doba zaměstnání jednotlivých zaměstnanců v daném podniku, než v podnicích bez odborové organizace. V souvislosti s kvalitou najímané pracovní síly se objevují dva názorové proudy:

- a) zaměstnanci organizovaní v odborech neodcházejí z daného podniku, protože jsou méně schopní, a v jiných podnicích by získali méně kvalitní pracovní místo,
- b) díky vyšší úrovni mezd se na volné pracovní místo hlásí vyšší počet kvalifikovaných pracovníků. Motivace těchto pracovníků opustit své pracovní místo je – kromě výše zmíněných faktorů souvisejících s rolí odborových organizací – nižší právě kvůli nadprůměrné úrovni odměňování.

Podle Freemana (2005) však longitudinální studie potvrdily, že stejný zaměstnanec má nižší sklon opustit pracovní místo v podniku, kde jsou zaměstnanci odborově organizovaní, než v podniku, kde odborová organizace nepůsobí. Z tohoto důvodu považuje Freeman (2005) vysvětlení pod bodem b) za realističtější.

Pracovní místa a zaměstnanost

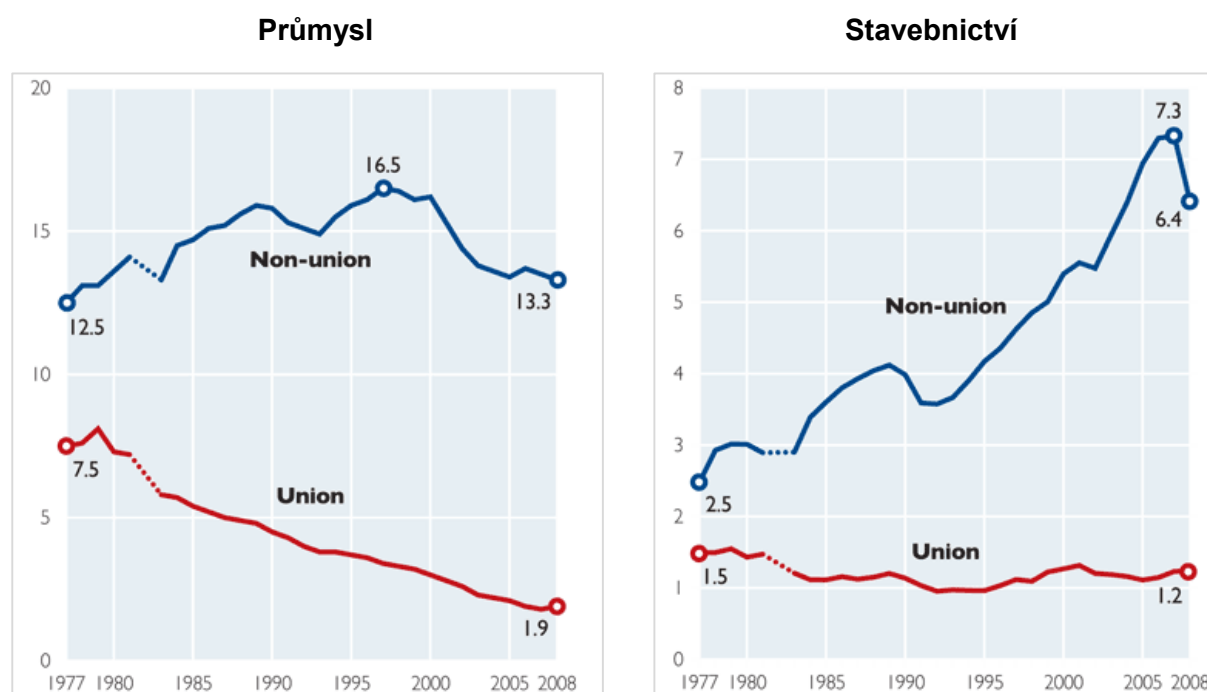
Podle Dunna a MacPhersona (1994), Freemana a Kleinerja (1999) a DiNarda a Lee (2004) nezvyšuje existence odborové organizace v podniku riziko ukončení činnosti (uzavření) podniku, nicméně zvyšuje pravděpodobnost nižších temp růstu zaměstnanosti. Podle Lalonde a kol. (1996) však není pokles zaměstnanosti způsoben záměrným výběrem podniků, kde bude odborová organizace nově založena (tj. nejedná se a priori o stagnující subjekty či subjekty v útlumu), a je zřejmé, že založení odborové organizace v daném podniku vede ke snížení zaměstnanosti v nejbližších letech. Vysvětlení tohoto jevu nabízí Kuhn (1982), podle kterého odborová organizace **upřednostňuje** z pochopitelných důvodů **zájmy stávajících členů**, a obětuje tak případný růst své základny výměnou za benefity pro stávající členy. Podle Sherka (2009) není zájmem odborové organizace tlumit činnost daného podniku, nicméně hierarchie odborové organizace v daném podniku k tomuto efektu přispívá. V praxi USA souhlasí vedení odborových organizací spíše s propouštěním zaměstnanců než se snižováním mezd. Zaměstnanci jsou však propouštěni podle služebního stáří, tj. mezi prvními propouštěnými jsou služebně nejmladší zaměstnanci. Postavení služebně nejstarších odborářů je pak z pohledu ostatních zaměstnanců výhodné – existuje totiž velmi malá pravděpodobnost, že by byli propouštěni, a zároveň existuje malá šance, že by jim byly kráceny mzdy. Z tohoto důvodu jsou odborové organizace podle Medoffa (1979) ochotny vyjednávat

o propouštění nejnovějších zaměstnanců (a tedy i o snižování počtu pracovních míst), a nikoli o snižování mezd, ač by bylo možné tímto postupem část pracovních míst zachránit. Toto tvrzení je zdánlivě v rozporu s DiNardem a Leem (2004). Ti došli k závěru, že podniky nově pokryté kolektivní smlouvou nebudou s vysokou pravděpodobností rušit pracovní místa. Ve zkoumaných podnicích však nebyly zatím zvyšovány mzdy, a proto lze v budoucnu obtížně odhadovat dopad zvyšování mezd na vývoj zaměstnanosti.

Linneman a kol. (1990) dále došli k závěru, že **mzdová prémie** získaná odborovými organizacemi pro své členy byla **vykoupena 64% poklesem jejich podílu na zaměstnanosti** během 70. a 80. let 20. století. Linneman a kol. (1990) rovněž poukazují na skutečnost, že v odvětvích, kde rostly mzdy nejvyššími tempy, docházelo zároveň k největšímu poklesu zaměstnanosti, zatímco v rámci neorganizované skupiny byla zaměstnanost stabilní. Efekty, které byly podle Linnemana a kol. (1990) považovány za deindustrializaci, byly ve skutečnosti způsobeny změnou v rozsahu pokrytí kolektivními smlouvami.

Závěry Linnemana a kol. (1990) jsou v souladu se Sherkem (2009), který poukazuje na skutečnost, že v americkém průmyslu klesl za posledních 30 let počet pracovních míst v podnicích s odborově organizovanými pracovníky o 75 %, zatímco v neorganizovaných podnicích počet pracovních míst ve stejném období vzrostl o 6 % (viz obrázek 1).

Obrázek 1: Vývoj počtu zaměstnanců v průmyslu a stavebnictví v USA, jejichž pracovní podmínky se řídily kolektivní smlouvou (Union) či nikoli (Non-union) (mil. pracovních míst)

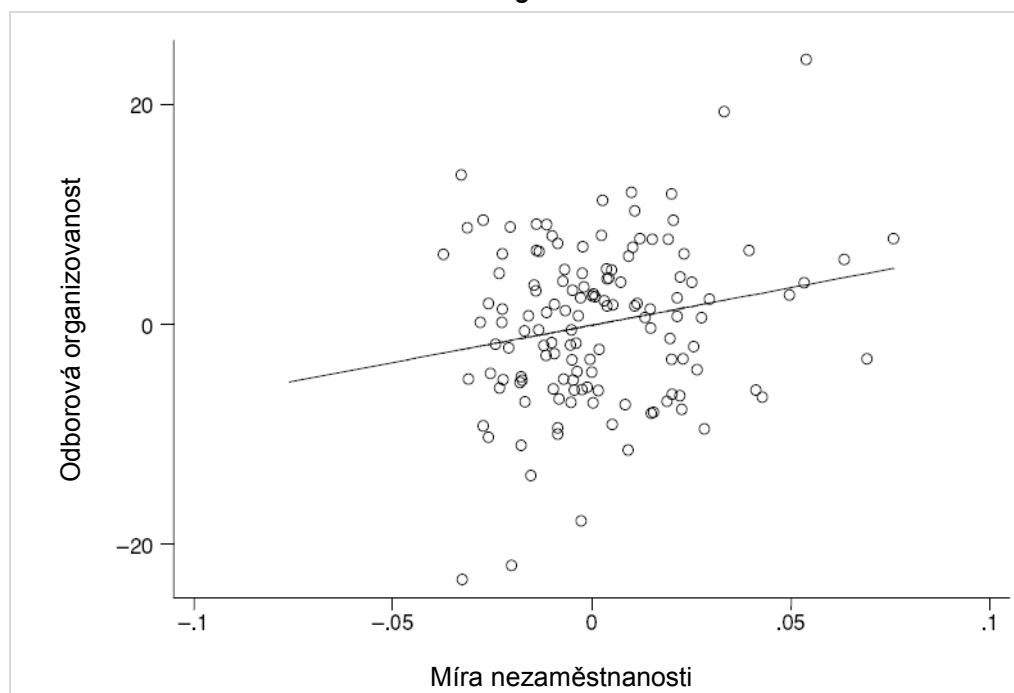


Zdroj: Sherk (2009).

Pokles pracovních míst v podnicích pokrytých kolektivními smlouvami potom podle Sherka (2009) způsobil pokles působnosti kolektivních smluv z 38 % zaměstnanců průmyslu na 12 %. Dalším příkladem může být stavebnictví, kde rostla zaměstnanost od konce 70. let 20. století. Růst zaměstnanosti však probíhal pouze v odborově neorganizované části ekonomiky (růst ve výši 159 %), zatímco v odborově organizované části ekonomiky klesla zaměstnanost o 17 %. I v případě stavebnictví tak došlo k poklesu počtu pracovníků, jimž upravovala pracovní podmínky kolektivní smlouva, o 22 p.b. (ze 38 % v roce 1977 na 16 % v roce 2008). Podobné závěry lze učinit i u ostatních odvětví.

Vztahem **hustoty odborové organizovanosti a mírou nezaměstnanosti** ve vybraných evropských zemích se zabývali Checchi a Lucifora (2002). Podle jejich závěrů je hustota organizovanosti a míra nezaměstnanosti pozitivně korelovaná (viz obrázek 2), nicméně výsledky jsou ze statistického hlediska málo významné. Podle Checchi a Lucifora (2002) je rovněž velmi **obtížné hodnotit směr kauzality** – tj. zda vyšší míra nezaměstnanosti vede k vyšší míře pokrytí kolektivními smlouvami, či zda zvyšování pokrytí kolektivními smlouvami vede k vyšší míře nezaměstnanosti. Z dlouhodobého hlediska však není vývoj nezaměstnanosti v ekonomice dostačující vysvětlující proměnnou při hodnocení vývoje hustoty odborové organizovanosti.

Obrázek 2: Korelace mezi hustotou odborové organizovanosti a mírou nezaměstnanosti



Zdroj: Checchi a Lucifora (2002).

Produktivita

Podle Hirsche (2004) **neexistuje přímý důkaz** týkající se **rozdílu mezi růstem produktivity** v podnicích s odborově organizovanou a neorganizovanou pracovní silou,

nicméně výsledky závisí na nastavení institutu kolektivního vyjednávání v konkrétních zemích. Podle Hirsche investují v USA zaměstnavatelé odborově organizovaných pracovníků (příp. i celé sektory ekonomiky či jednotlivá odvětví) méně prostředků do fyzického kapitálu i do aktivit v oblasti výzkumu a vývoje. To je dáno především tlakem odborových organizací v oblasti (pře)rozdělování zisku ve prospěch zaměstnanců (tj. výrobního faktoru práce), což snižuje ziskovost dané investice, a tím i motivaci manažerů nést případná rizika. Ve Velké Británii však podle Freemana (2005) nebyl mezi odborově pokrytými a nepokrytými sektory ekonomiky identifikován tak hluboký rozdíl v oblasti investic či aktivit v oblasti výzkumu a vývoje jako v USA. Ve Velké Británii má však kolektivní vyjednávání pouze mírný vliv na mzdy i pravděpodobný zisk. I ve Velké Británii je však pro odborově organizované podniky charakteristický nižší růst zaměstnanosti ve srovnání s neorganizovanou částí ekonomiky, což se projevuje především z hlediska produktivity práce.

Podle Freemana (2005) jsou v této oblasti závěry empirických studií různé, přesto jsou víceméně v souladu se závěry Freemana a Medoffa (1984). Podle Freemana a Medoffa (1984) totiž nemá na produktivitu **vliv** odborová organizovanost pracovníků jako taková, ale velkou roli hraje především **způsob, jakým interagují zástupci odborové organizace a manažeři** v konkrétním podniku.

Benefity

Aktivní činnost odborové organizace vede podle Budda (2004) v oblasti zaměstnaneckých benefitů ke zvyšování povědomí jednotlivých zaměstnanců o konkrétních benefitech, i o možnostech jejich čerpání. Podle empirických studií jsou odborově organizovaní zaměstnanci o benefitech informováni lépe (a to i ve srovnání s neorganizovanými zaměstnanci v rámci jednoho podniku), ale tyto benefity i častěji čerpají. To vesměs potvrzuje **roli** odborových organizací **v oblasti informování zaměstnanců** a poskytování potřebné **asistence** (především) organizovaným zaměstnancům **při uplatňování jejich práv**.

2. Legislativní rámec kolektivního vyjednávání v ČR

Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy upravují v České republice v současné době především dvě právní normy – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, a zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění. S přijetím nového zákoníku práce došlo ke změně právní úpravy kolektivního vyjednávání i kolektivních smluv a byla nově vymezena působnost výše zmíněných zákonů. Ze zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, byly vypuštěny § 2 až 6 upravující kolektivní smlouvy. Smluvní typ v podobě kolektivní smlouvy je nově upraven v § 22 až 29 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, tak v současné době reguluje pouze postup při uzavírání a změnách kolektivních smluv či postup řešení sporů.

Kolektivní vyjednávání

Definici kolektivního vyjednávání stanoví úmluva **Mezinárodní organizace práce (MOP) č. 154** z roku 1981. Podle článku 2 této úmluvy je za kolektivní vyjednávání považováno každé jednání a vyjednávání mezi zaměstnavatelem (resp. skupinou zaměstnavatelů) a odborovou organizací (resp. skupinou odborových organizací), jehož účelem je stanovení pracovních podmínek, pravidel zaměstnávání, úprava vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci resp. mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou či několika organizacemi zaměstnanců (tj. mezi sociálními partnery). Tato úmluva **nebyla** dosud Českou republikou **ratifikována**.

Česká legislativa upravuje termín „kolektivní vyjednávání“ v užším pojetí. Kolektivní vyjednávání definuje v České republice § 1 **zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání**, v platném znění, podle něhož „zákon upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy“. Kolektivní vyjednávání v České republice dále souvisí i se změnami kolektivní smlouvy (§ 8 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání) či se vznikem sporů o uzavření kolektivní smlouvy a sporů o plnění závazků kolektivní smlouvy (§ 10 a následující zákoníku o kolektivním vyjednávání).

Skutečnost, že je národní úprava kolektivního vyjednávání užší ve srovnání s mezinárodní úpravou, neovlivňuje negativním způsobem jednání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Přestože je v zákoně o kolektivním vyjednávání upravena pouze část jednání týkající se kolektivních smluv, nejsou ostatní oblasti zmíněné v úmluvě MOP č. 154 opominuty. Úprava těchto oblastí je však součástí zákona č. 262/2006 Sb., **zákoníku práce**, v platném znění, který stanoví specifická pravidla konání v příslušných pracovněprávních a dalších právních vztazích. Zákoník práce **upravuje postavení odborů** v České republice, přičemž se příslušná ustanovení týkající především úpravy

- práva na spolurozhodování obou sociálních partnerů (např. § 61 zákoníku práce),

- práva na projednávání (např. § 46 zákoníku práce),
- práva na informování (např. § 38 odst. 3 zákoníku práce),
- práva na kontrolu (např. § 322 zákoníku práce)¹.

Zahájení kolektivního vyjednávání

Postup při uzavírání kolektivních smluv upravuje § 8 zákona o kolektivním vyjednávání. Podle § 8 odst. 1 je kolektivní vyjednávání zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Druhá smluvní strana je podle § 8 odst. 2 povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala. Podle Šubrta (2007) je nutné za vyjádření považovat označení těch bodů, které příjemce návrhu neakceptuje, s příslušným odůvodněním tak, aby mohlo být podkladem pro další jednání. Novela zákona o kolektivním vyjednávání, provedená zákonem č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce, zpřísnila pravidla týkající se povinnosti příjemce návrhu na něj odpovědět.

Podle § 8 odst. 3 zákona o kolektivním vyjednávání jsou smluvní strany povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. Podle Šubrta (2007) lze z tohoto dovozovat povinnost smluvních stran vzájemně reagovat na návrhy a protinávrhy druhého partnera (a vyměňovat si informace vč. ekonomických rozborů).

Kolektivní smlouva

Problematiku kolektivních smluv upravuje primárně zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v § 22 až 29.

Podle § 22 zákoníku práce smí kolektivní smlouvu za zaměstnance **uzavřít pouze odborová organizace**. Tato organizace však podle § 24 odst. 1 zákoníku práce automaticky uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Nově nemůže být podle Šubrta (2007) účastníkem kolektivní smlouvy ten, kdo nemá povahu odborové organizace, vytvořené a evidované podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů (omezení vyplývající z § 23 odst. 2 a § 2 odst. 1 zákoníku práce). Nemůže ji proto za zaměstnance uzavřít např. rada zaměstnanců (nemá ani právní subjektivitu), ani profesní sdružení (není-li však současně evidováno jako odborová organizace). Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí podle § 24 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Podle tohoto ustanovení odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny

¹ Podrobný výčet ustanovení týkajících se jednotlivých práv uvádí Příloha.

zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

Stávající právní úprava kolektivního vyjednávání neobsahuje **definici kolektivní smlouvy**. Kolektivní smlouvu však lze definovat podle Šubrta (2007) jako „dvoustranný písemný pracovněprávní úkon, mající zároveň povahu normativního aktu, který je výsledkem kolektivního vyjednávání mezi smluvními stranami a který upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran (účastníků kolektivní smlouvy)“. **V zákoníku práce** je v současné době **vymezen pouze obsah** kolektivních smluv. Podle § 23 odst. 1 zákoníku práce je možné v kolektivní smlouvě upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.

Zákoník práce dále rozlišuje dva typy kolektivních smluv, a to smlouvy podnikové a smlouvy vyššího stupně.

Podniková kolektivní smlouva je podle § 23 odst. 3 písm. a) uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. Díky této úpravě mohou být uzavírány skupinové kolektivní smlouvy, které umožňují podle Šubrta (2007) „stanovovat shodné pracovní podmínky zaměstnancům zaměstnavatelů začleněných ve skupinách podniků, např. koncernového typu“, ale na druhou stranu není nijak omezena možnost uzavřít vlastní podnikové kolektivní smlouvy v rámci podniků začleněných do skupiny.

Kolektivní smlouva vyššího stupně je podle § 23 odst. 3 písm. b) uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi. V současné době je podle § 25 odst. 2 písm. a) zákoníku práce kolektivní smlouva vyššího stupně závazná i pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně. Podle Šubrta (2007) však tato úprava neznámá, že by stanovy svazu nebo sama vyšší kolektivní smlouva nemohly vymezit okruh zaměstnavatelů, pro které se uzavírá (např. pro hospodářské pododvětví). Jestliže např. organizace zaměstnavatelů uzavírá více vyšších kolektivních smluv, nebudou všechny logicky uzavírány pro všechny členy. Podle § 25 odst. 2 písm. a) je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná i pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili, a nemohou se tak vyvázat z účinnosti kolektivní smlouvy vyššího stupně vystoupením ze svazu.

Podle současné právní úpravy se kolektivní smlouva **vztahuje i na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** (tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti uzavírané podle části III. zákoníku práce). Podle § 77 odst. 2 zákoníku práce se totiž na práci konanou na základě dohod vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru, není-li v zákoně uvedeno jinak. V souvislosti s kolektivními smlouvami lze podle Šubrta (2007) přiznat osobám pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr např. následující práva:

- **Právo na stejnou odměnu za práci stejnou a práci stejné hodnoty.** Nárok zaměstnance na odměnu z dohody nemůže být upraven kolektivní smlouvou,

protože z § 138 zákoníku práce vyplývá, že výše odměny a podmínky pro její poskytování se sjednávají přímo v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Ze zásady o stejné mzdě, platu či odměně za práci stejnou a práci stejné hodnoty podle § 110 zákoníku práce však vyplývá, že zaměstnanec zaměstnaný na základě dohody si musí za stejných podmínek vydělat stejně jako zaměstnanec v pracovním poměru, ačkoli tato odměna nemusí být poskytována ve struktuře, v níž přísluší mzda či plat. Nemusí proto zahrnovat jednotlivé složky, jako jsou tarifní odměna, příplatky, prémie, benefity či odměny, avšak **z hlediska celkové výše musí být za stejných podmínek tato odměna totožná**. Kolektivní smlouva tak bude **výši odměny ovlivňovat nepřímo**, pokud stanoví výši jednotlivých složek mzdy;

- Právo na cenově zvýhodněné závodní stravování jako zaměstnancům v pracovním poměru (v opačném případě je porušována zásada rovnosti v pracovních podmínkách zaměstnanců);
- **Právo zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou.** Přímo v dohodě o pracovní činnosti je možné sjednat, popřípadě vnitřním předpisem stanovit právo zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou, a to za stejných podmínek, jaké přísluší zaměstnancům v pracovním poměru. Kolektivní smlouva tak nemůže přímo založit nárok zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti na pracovní volno při překážkách v práci na straně zaměstnance a nárok na dovolenou, ale může zde působit nepřímo (jestliže budou příslušná práva zaměstnance dohodnuta v dohodě o pracovní činnosti, přísluší ve výši a v rozsahu daném kolektivní smlouvou);
- **Úprava pracovní doby.** Na základě kolektivní smlouvy je možné na dohody vztáhnout právní úpravu pracovní doby, popřípadě některé její segmenty (např. přestávky v práci na jídlo a oddech, omezení délky směny nebo doby nepřetržitého odpočinku).

3. Využití kolektivního vyjednávání v jednotlivých odvětvích ČR

Kolektivní vyjednávání v České republice vychází ve většině případů z legislativního rámce, který byl analyzován v předchozí kapitole. Výsledky kolektivního vyjednávání respektují zákonné normy, nicméně v mnoha případech přesahují ujednání v kolektivních smlouvách zákonné požadavky na příslušnou oblast. Tato kapitola bude proto věnována analýze využití kolektivního vyjednávání v České republice, přičemž bude hlavní důraz kladen na odvětvové hledisko. První část kapitoly bude věnována problematice datových zdrojů. Druhá část se bude zabývat výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti podmínek činnosti odborových organizací u příslušných zaměstnavatelů. Třetí část bude věnována vybraným ujednáním v kolektivních smlouvách, která se týkají trhu práce.

3.1. Metodika a datové zdroje

Informace o kolektivním vyjednávání v ČR lze získat z porovnání kolektivních smluv, které zpracovává šetření **Informace o pracovních podmínkách (IPP)**. V gesci Ministerstva práce a sociálních věcí mapuje a analyzuje kolektivní vyjednávání v České republice pravidelně již od roku 1993 (dříve jako Informační systém o pracovních podmínkách). Cílem šetření je poskytovat státu a dalším institucím přehled o trendech kolektivního vyjednávání a smluvním partnerům odpovídající informace pro další vyjednávání na podnikové úrovni nebo při vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Šetření se zaměřuje na ujednání sociálních partnerů v oblasti:

- odměňování zaměstnanců,
- spolupráce smluvních stran,
- délky pracovní doby a prodloužené dovolené, změn pracovního poměru,
- zaměstnanosti,
- poskytování benefitů a pracovních podmínek zaměstnanců,
- překážek v práci,
- odborného rozvoje zaměstnanců, rovného zacházení a BOZP.

Šetření monitoruje kolektivní smlouvy na podnikové úrovni i kolektivní smlouvy vyššího stupně. Výsledky šetření podnikových kolektivních smluv se člení primárně podle příslušnosti šetřeného ekonomického subjektu k podnikatelské, nebo nepodnikatelské sféře. Do podnikatelské sféry se zařazují ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce (ZP), do nepodnikatelské sféry organizace, které odměňují platem podle § 109 odst. 3 ZP, ve znění pozdějších předpisů. Vstupní data jsou získávána elektronicky pomocí pořizovacího programu „EKS“ nebo přímým sběrem kolektivních smluv.

Výsledky šetření jsou k dispozici na stránkách MPSV (www.mpsv.cz) v sekci *Příjmy a životní úroveň* nebo na stránkách www.kolektivnismlouvy.cz.

Pro analýzu vztahu kolektivního vyjednávání a minimální mzdy se využívají statistiky trhu práce ČSÚ a mzdové údaje **Informačního systému o průměrném výděлку** (ISPV). Statistiky ČSÚ informují čtvrtletně o vývoji průměrných mezd na základě **podnikového výkaznictví**. To poskytuje spolehlivé údaje o průměrných mzdách v národním hospodářství, které lze třídit podle podnikových charakteristik. Vedle toho výsledky šetření ISPV (**strukturální statistiky**) mají za cíl poskytovat co nejpodrobnější informace o mzdách jednotlivých zaměstnanců a odpracované době v třídění podle osobnostních charakteristik zaměstnanců. Hlavními sledovanými ukazateli jsou z hlediska výdělkové úrovně hrubá měsíční mzda (plat) a hodinový výdělek. Kromě diferenciací hrubé měsíční mzdy (platu) jsou zjišťovány i složky mzdy (platu), tj. odměny, příplatky a náhrady. U pracovní doby je sledována úroveň i struktura odpracované (např. přesčas) a neodpracované doby (např. nemoc a dovolená). Podrobný popis ISPV a jeho výsledky jsou publikovány na stránkách www.ispv.cz.

Specifické údaje o nízkovýdělkových zaměstnancích, struktuře nízkovýdělkových zaměstnanců, vývoji mzdové nerovnosti a fluktuaci poskytuje certifikovaná metodika "Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR" (http://www.mpsv.cz/files/clanky/17709/vliv_minimalni_mzdy.pdf).

3.2. Podmínky činnosti odborových organizací

V roce 2015 byly v rámci šetření IPP analyzovány vybrané údaje o mzdových a pracovních podmínkách z 1 627 podnikových kolektivních smluv z 26 různých odborových svazů (OS), které zastupovaly více než 816 tisíc zaměstnanců. Dále bylo v roce 2015 analyzováno a vyhodnoceno 19 kolektivních smluv vyššího stupně.

Odvětovou strukturu souboru kolektivních smluv IPP za rok 2015 ukazuje tabulka 1. Z této tabulky je patrné, že téměř polovina analyzovaných smluv byla sjednána ve zpracovatelském průmyslu (44 % smluv). Mezi další odvětví, kde byl analyzován větší počet smluv, patřily především veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení (9 % smluv), zdravotní a sociální péče (6 % smluv), profesní, vědecké a technické činnosti (6 % smluv) a vzdělávání (5 % smluv). V ostatních odvětvích se pohyboval podíl analyzovaných kolektivních smluv pod úrovní 5 %.

V rámci podnikatelské sféry pocházely kolektivní smlouvy nejčastěji ze zpracovatelského průmyslu (56 % smluv). Dalšími významněji zastoupenými odvětvími z hlediska analyzovaných kolektivních smluv byla odvětví profesních, vědeckých a technických činností (7 % smluv) a doprava a skladování (5 % smluv). Podíl ostatních odvětví na analyzovaných kolektivních smlouvách nedosahoval úrovně 5 %.

Obsah kolektivních smluv v podnikatelské sféře často upravuje postavení odborové organizace u příslušného zaměstnavatele. V kolektivních smlouvách je většinou upraveno

právo odborové organizace (a případně i zaměstnanců) na informování, spolurozhodování, projednávání, kontrolu i právo na řádný výkon činnosti organizace (viz kapitola týkající se legislativního rámce kolektivního vyjednávání v České republice).

Tabulka 1: Počet kolektivních smluv analyzovaných v rámci šetření IPP v roce 2015

Odvětví ekonomické činnosti (sekce CZ-NACE)	Počet kolektivních smluv			
	Celkem	Podnikatelská sféra	Veřejná služba a správa	
			celkem	z toho obce
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	19	16	3	
B Těžba a dobývání	23	23		
C Zpracovatelský průmysl	723	723		
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	49	49		
E Zásobování vodou, činnosti související s odpady	55	48	7	
F Stavebnictví	54	54		
G Obchod, opravy motorových vozidel	47	47		
H Doprava a skladování	66	66		
I Ubytování, stravování a pohostinství	20	20		
J Informační a komunikační činnosti	13	13		
K Peněžnictví a pojišťovnictví	7	7		
L Činnosti v oblasti nemovitostí	46	45	1	
M Profesní, vědecké a technické činnosti	93	91	2	
N Administrativní a podpůrné činnosti	19	19		
O Veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	142	7	135	122
P Vzdělávání	87	21	66	
Q Zdravotní a sociální péče	105	24	81	
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	47	5	42	1
S Ostatní činnosti	12	10	2	
Celkem	1 627	1 288	339	123

Zdroj: Informace o pracovních podmínkách (IPP).

Přehled o kolektivních smlouvách, ve kterých bylo sjednáno právo odborových organizací na informování, projednávání a kontrolu, uvádí tabulka 2.

Tabulka 2: Právo odborových organizací na informování, projednávání a kontrolu v podnikatelské sféře ČR v roce 2015

Odvětví ekonomické činnosti (sekce CZ-NACE)	Informování				Projednávání				Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků z KS	
	Postup		Rozsah		Postup		Rozsah			
	PKS	% KS	PKS	% KS	PKS	% KS	PKS	% KS	PKS	% KS
A Zemědělství, lesnictví a rybníkářství	6	37,5	1	6,3	6	37,5	1	6,3	3	18,8
B Těžba a dobývání	14	60,9	8	34,8	16	69,6	7	30,4	5	21,7
C Zpracovatelský průmysl	548	75,8	211	29,2	476	65,8	155	21,4	316	43,7
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	48	98,0	15	30,6	45	91,8	14	28,6	18	36,7
E Zásob. vodou, činnosti související s odpady	43	89,6	9	18,8	31	64,6	3	6,3	3	6,3
F Stavebnictví	36	66,7	8	14,8	31	57,4	5	9,3	9	16,7
G Obchod, opravy motorových vozidel	29	61,7	10	21,3	29	61,7	9	19,1	22	46,8
H Doprava a skladování	55	83,3	7	10,6	55	83,3	13	19,7	20	30,3
I Ubytování, stravování a pohostinství	18	90,0	3	15,0	18	90,0	3	15,0	5	25,0
J Informační a komunikační činnosti	12	92,3	5	38,5	8	61,5	2	15,4	1	7,7
K Peněžnictví a pojišťovnictví	5	71,4	4	57,1	6	85,7	1	14,3	1	14,3
L Činnosti v oblasti nemovitostí	43	95,6	3	6,7	41	91,1			6	13,3
M Profesionální, vědecké a technické činnosti	74	81,3	28	30,8	57	62,6	32	35,2	28	30,8
N Administrativní a podpůrné činnosti	15	78,9	3	15,8	15	78,9	4	21,1	8	42,1
O Veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	6	85,7	4	57,1	7	100,0	2	28,6	2	28,6
P Vzdělávání	17	81,0	1	4,8	15	71,4	5	23,8	5	23,8
Q Zdravotní a sociální péče	20	83,3	3	12,5	7	29,2	5	20,8	1	4,2
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	5	100,0	1	20,0	4	80,0			1	20,0
S Ostatní činnosti	9	90,0	1	10,0	9	90,0	1	10,0		
Celkem	1 003	77,9	325	25,2	876	68,0	262	20,3	454	35,2

Zdroj: Informace o pracovních podmínkách (IPP).

Právo na informování bylo upraveno dvěma způsoby – v 77,9 % kolektivních smluv byl konkretizován postup z hlediska informování odborové organizace zaměstnavatelem, u 25,2 % kolektivních smluv byl sjednán rozsah sdílených informací nad rámec § 279 odst. 1 ZP a § 287 odst. 1 ZP. Pro úplnost uvedme, že v některých kolektivních smlouvách bylo upraveno hledisko rozsahu i postupu. Z odvětvového hlediska byly bližší podmínky postupu informování odborové organizace sjednávány nejčastěji v odvětví kulturních, zábavních a rekreačních činností (100,0 % analyzovaných smluv), ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu a tepla (98,0 % smluv) a v činnostech v oblasti nemovitostí (95,6 % smluv).

V ostatních odvětvích se pohyboval podíl smluv, které obsahovaly ujednání o postupu informování odborové organizace zaměstnavatelem, kolem 80 %. Výjimku tvořilo pouze zemědělství, lesnictví a rybnářství, kde byl postup informování sjednán pouze ve 37,5 % smluv. Větší rozsah informování byl v kolektivních smlouvách sjednáván méně často ve srovnání s konkrétním postupem. Nejčastěji byl rozsah informování sjednáván v kolektivních smlouvách v peněžnictví a pojišťovnictví (57,1 %) a ve veřejné správě, obraně a sociálním zabezpečení (57,1 %). V ostatních odvětvích se podíl smluv upravujících rozsah informování pohyboval nejčastěji mezi 10 a 30 %. Pouze ve třech odvětvích byl tento podíl nižší než 10 %, a to ve vzdělávání (4,8 % smluv), zemědělství, lesnictví a rybnářství (6,3 % smluv) a v činnostech v oblasti nemovitostí (6,7 %).

Právo na projednávání bylo sjednáno opět dvěma způsoby – v 68,0 % kolektivních smluv byly upraveny bližší podmínky postupu projednávání příslušných záležitostí s odborovou organizací (přesné postupy, termíny, forma), v 20,3 % kolektivních smluv byl upraven vyšší rozsah projednávaných informací s odborovou organizací nad rámec § 280 odst. 1 ZP a § 287 odst. 2 ZP. Právo na projednávání bylo sjednáváno méně často ve srovnání s právem na informování. Z odvětvového hlediska odpovídá ve většině případů struktura kolektivních smluv sjednávajících postup projednávání strukturu charakteristické pro informování. Postup projednávání byl nejméně často sjednáván v odvětví zdravotní a sociální péče (29,2 % smluv). Rozsah projednávání byl sjednáván v jednotlivých odvětvích maximálně v jedné třetině smluv.

Kromě zmíněných práv bylo ve 35,2 % kolektivních smluv sjednáno **vytvoření komise pro výklad a plnění závazků** z kolektivní smlouvy. Nejčastěji působí zmíněné komise v odvětví obchodu a oprav motorových vozidel (46,8 % smluv). Podle šetřených kolektivních smluv je působení takové komise nejméně časté v odvětví zdravotní a sociální péče (4,2 % smluv).

Výběr ujednání v kolektivních smlouvách, která se týkají vytváření **podmínek pro řádnou činnost odborové organizace** u zaměstnavatele, znázorňuje tabulka 3. Z tabulky je zřejmé, že převážná většina (88,0 %) kolektivních smluv podmínky pro řádný výkon činnosti odborové organizace konkretizuje. Nejčastěji je v kolektivních smlouvách zmiňována možnost využívání místností zaměstnavatele (78,0 % smluv) a poskytnutí potřebného vybavení, např. v podobě počítače, kopírky, telefonu, faxu či připojení k internetu (57,5 % smluv). 40,3 % kolektivních smluv obsahovalo závazek zaměstnavatele přispívat odborové organizaci na nákup potřebných podkladů v podobě odborné literatury a 34,6 % kolektivních smluv definovalo podmínky příspěvku zaměstnavatele na činnost základní organizace. Z odvětvového hlediska byla ujednání z hlediska využívání místností zaměstnavatele a příslušného vybavení součástí nadpoloviční většiny smluv ve všech odvětvích. Ujednání v oblasti úhrady nákladů na získání potřebných podkladů byla ve všech odvětvích sjednávána méně často ve srovnání s využíváním místností, což je z hlediska základních potřeb odborových organizací pochopitelné. Ve většině odvětví však obsahuje třetina až polovina kolektivních smluv i ujednání o nákladech na potřebné podklady. Příspěvek zaměstnavatele na činnost

základní organizace byl ve většině odvětví sjednán ve 20-50 % smluv. Výjimkou bylo pouze vzdělávání, kde byl tento závazek sjednán ve 4,8 % smluv v podnikatelské sféře.

Tabulka 3: Podmínky pro řádný výkon činnosti odborových organizací v podnikatelské sféře ČR v roce 2015

Odvětví ekonomické činnosti (sekce CZ-NACE)	Konkretizace podmínek		z toho:			
			používání místností zaměstna- vatele	vybavení místností	příspěvek zaměstna- vatele na činnost ZO	potřebné podklady (odborná literatura)
	PKS	% KS	PKS			
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	13	81,3	12	10	7	2
B Těžba a dobývání	21	91,3	20	13	5	15
C Zpracovatelský průmysl	631	87,3	545	396	257	297
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	48	98,0	44	29	21	22
E Zásob. vodou, činnosti související s odpady	44	91,7	41	28	14	5
F Stavebnictví	50	92,6	46	26	19	26
G Obchod, opravy motorových vozidel	42	89,4	37	28	21	23
H Doprava a skladování	56	84,8	51	33	24	37
I Ubytování, stravování a pohostinství	19	95,0	17	12	11	12
J Informační a komunikační činnosti	12	92,3	10	9	5	6
K Peněžnictví a pojišťovnictví	7	100,0	7	7	3	6
L Činnosti v oblasti nemovitostí	37	82,2	33	24	9	9
M Profesionální, vědecké a technické činnosti	80	87,9	74	63	27	32
N Administrativní a podpůrné činnosti	16	84,2	13	14	7	7
O Veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	7	100,0	7	6	2	4
P Vzdělávání	18	85,7	18	17	1	2
Q Zdravotní a sociální péče	21	87,5	21	16	7	7
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	3	60,0	3	3	1	2
S Ostatní činnosti	8	80,0	6	6	5	5
Celkem	1 133	88,0	1 005	740	446	519

Zdroj: Informace o pracovních podmínkách (IPP).

3.3. Kolektivní vyjednávání s přímým dopadem na trh práce

Kolektivní smlouvy se kromě ujednání týkajících se podmínek činnosti odborových organizací u zaměstnavatelů zabývají velmi často další skupinou ujednání, které se týkají trhu práce. V kolektivních smlouvách bývá obvykle řešena jak oblast zaměstnanosti, tak oblast odměňování zaměstnanců. V této kapitole bude pozornost zaměřena na rámcová ujednání v oblasti trhu práce, a to otázce způsobu smluvního sjednání odměňování zaměstnanců, mzdového vývoje, úpravě pracovní doby a podmínkám z hlediska vývoje zaměstnanosti. Problematika mzdových tarifů bude řešena v následující kapitole, která bude otázku mzdových tarifů rozebírat do větší hloubky v souvislosti s minimální mzdou.

Jednotliví zaměstnavatelé sjednávají **odměňování zaměstnanců** buď v kolektivní smlouvě, vnitřním mzdovým předpisem, individuální smlouvou nebo kombinací zmíněných způsobů. Z tabulky 4 je patrné, že otázka odměňování je řešena ve většině analyzovaných smluv v podnikatelské sféře (96,2 % smluv). Velké rozdíly nebyly v této otázce identifikovány ani mezi jednotlivými odvětvími – ve všech odvětvích se této otázce věnují příslušná ustanovení v 85-100 % kolektivních smluv. Z hlediska konkrétní formy smluvního sjednání odměňování lze říci, že velká část zaměstnavatelů sjednává konkrétní podmínky odměňování zaměstnanců **v kolektivních smlouvách** (87,0 % smluv). Ve většině odvětví je způsob odměňování stanoven v minimálně 80 % kolektivních smluv. Výjimkou jsou odvětví vzdělávání (42,9 % smluv), veřejné správy, obrany a sociálního zabezpečení (57,1 % smluv) a profesních, vědeckých a technických činností (61,5 % smluv). Využití **vnitřního mzdového předpisu** je zmíněno v 53,4 % kolektivních smluv. Ve většině odvětví využívá vnitřní mzdový předpis nadpoloviční většina, výjimkou jsou především odvětví ubytování, stravování a pohostinství (20,0 % smluv) a doprava a skladování (24,2 % smluv). Polovina smluv (49,8 %) sjednává možnost stanovit podmínky odměňování **individuální smlouvou**. Tuto možnost využívá nejvíce kolektivních smluv v odvětví výroby a rozvodu elektřiny, plynu a tepla (77,6 % smluv). Na druhou stranu je tato možnost využívána nejméně v odvětvích informačních a komunikačních činností (30,8 %) a dopravy a skladování (31,8 % smluv).

Tabulka 4: Forma smluvního sjednání odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře ČR v roce 2015

Odvětví ekonomické činnosti (sekce CZ-NACE)	Odměňování zaměstnanců sjednáno		z toho odměňování sjednáno:							
			kolektivní smlouvou		vnitřním mzdovým předpisem		individu. smlouvou		kombinací uvedených	
	PKS	% KS	PKS	% KS	PKS	% KS	PKS	% KS	PKS	% KS
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	15	93,8	14	87,5	8	50,0	7	43,8	10	62,5
B Těžba a dobývání	23	100,0	22	95,7	16	69,6	13	56,5	19	82,6
C Zpracovatelský průmysl	692	95,7	643	88,9	380	52,6	356	49,2	508	70,3
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	49	100,0	49	100,0	26	53,1	38	77,6	44	89,8
E Zásob. vodou, činnosti související s odpady	48	100,0	46	95,8	26	54,2	34	70,8	42	87,5
F Stavebnictví	54	100,0	50	92,6	23	42,6	18	33,3	26	48,1
G Obchod, opravy motorových vozidel	44	93,6	38	80,9	31	66,0	19	40,4	29	61,7
H Doprava a skladování	66	100,0	64	97,0	16	24,2	21	31,8	24	36,4
I Ubytování, stravování a pohostinství	18	90,0	16	80,0	4	20,0	13	65,0	12	60,0
J Informační a komunikační činnosti	12	92,3	11	84,6	7	53,8	4	30,8	7	53,8
K Peněžnictví a pojišťovnictví	7	100,0	7	100,0	7	100,0	3	42,9	7	100,0
L Činnosti v oblasti nemovitostí	44	97,8	41	91,1	22	48,9	28	62,2	33	73,3
M Profesionální, vědecké a technické činnosti	85	93,4	56	61,5	63	69,2	42	46,2	52	57,1
N Administrativní a podpůrné činnosti	17	89,5	16	84,2	12	63,2	9	47,4	15	78,9
O Veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	6	85,7	4	57,1	6	85,7	3	42,9	5	71,4
P Vzdělávání	21	100,0	9	42,9	21	100,0	14	66,7	15	71,4
Q Zdravotní a sociální péče	24	100,0	22	91,7	12	50,0	11	45,8	17	70,8
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	5	100,0	4	80,0	3	60,0	3	60,0	3	60,0
S Ostatní činnosti	9	90,0	9	90,0	5	50,0	6	60,0	7	70,0
Celkem	1 239	96,2	1 121	87,0	688	53,4	642	49,8	875	67,9

Pozn.: Smlouvy kombinující více způsobů sjednání odměňování jsou zahrnuty i v součtu za jednotlivé způsoby sjednání.

Zdroj: Informace o pracovních podmínkách (IPP).

Otázce **mzdového vývoje** se v podnikatelské sféře v roce 2015 věnovalo 61,2 % kolektivních smluv. Z tabulky 5 vyplývá, že otázce vývoje odměňování se věnuje nejvíce kolektivních smluv v odvětví výroby a rozvodu elektřiny, plynu a tepla (85,7 % smluv) a těžba a dobývání (82,6 % smluv). Vývoji odměňování se téměř vůbec nevěnují kolektivní smlouvy v odvětví vzdělávání (4,8 % smluv), které v šetření zastupují většinou vysoké školy.

Tabulka 5: Mzdový vývoj sjednaný v kolektivních smlouvách v podnikatelské sféře v roce 2015

Odvětví ekonomické činnosti (sekce CZ-NACE)	Mzdový vývoj sjednán		z toho:			
			zvýšením mzdových tarifů	zvýšením celkového objemu mzdových prostředků	zvýšením průměrné nominální mzdy	udržením reálné mzdy
	PKS	% KS	PKS			
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	7	43,8	1		4	3
B Těžba a dobývání	19	82,6	10	2	8	2
C Zpracovatelský průmysl	475	65,7	202	47	180	98
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	42	85,7	21	4	13	13
E Zásob. vodou, činnosti související s odpady	34	70,8	13	5	14	3
F Stavebnictví	29	53,7	15	4	9	3
G Obchod, opravy motorových vozidel	18	38,3	7	3	6	4
H Doprava a skladování	38	57,6	22	2	8	8
I Ubytování, stravování a pohostinství	9	45,0	3		6	1
J Informační a komunikační činnosti	9	69,2	4	1	3	3
K Peněžnictví a pojišťovnictví	5	71,4		4	4	1
L Činnosti v oblasti nemovitostí	25	55,6	7	2	12	7
M Profesionální, vědecké a technické činnosti	43	47,3	15	2	20	14
N Administrativní a podpůrné činnosti	8	42,1	1		5	1
O Veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	4	57,1		3	3	2
P Vzdělávání	1	4,8			1	
Q Zdravotní a sociální péče	11	45,8	6		2	
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	3	60,0	1		1	1
S Ostatní činnosti	8	80,0	5		1	2
Celkem	788	61,2	333	79	300	166

Zdroj: Informace o pracovních podmínkách (IPP).

Způsob navyšování úrovně odměňování je nejčastěji sjednáván formou **zvýšení mzdových tarifů** (25,9 % smluv). Zvýšení tarifů v procentech uvádí 303 kolektivních smluv, přičemž se zaměstnavatelé zavázali k průměrnému zvýšení mzdových tarifů o 2,6 %. 30 kolektivních smluv obsahuje závazek zvyšovat mzdové tarify pevnou částkou, přičemž průměrná částka za všechny kolektivní smlouvy činila 411 Kč. Druhým nejčastějším způsobem navyšování mezd bylo **zvyšování průměrné nominální mzdy**. Tento způsob je stanoven ve 23,3 % kolektivních smluv. Zvýšení průměrné nominální mzdy v procentech bylo využito ve 281 kolektivních smlouvách, přičemž průměrný závazek činil průměrné zvýšení nominální mzdy o 2,6 %. Nominální průměrná mzda by měla být **navýšena absolutní částkou** podle 19 kolektivních smluv, přičemž průměrná

částka činila 534 Kč. Celkem 12,9 % kolektivních smluv řešilo růst mezd formou **udržení reálné mzdy** a pouze 1,5 % kolektivních smluv formou **zvýšení průměrné reálné mzdy** v průměru o 1,9 %. Celkem 135 kolektivních smluv definovalo mzdový vývoj komplexněji a využívalo **kombinaci** všech výše uvedených způsobů. Zajímavé je, že **podmínky mzdového vývoje** byly **navázány na ekonomické ukazatele** jen ve 156 kolektivních smlouvách v podnikatelské sféře (12,1 % smluv).

Kromě otázky odměňování se 93,8 % kolektivních smluv věnuje i **úpravě pracovní doby** zaměstnanců (viz tabulka 6). V jednotlivých odvětvích upravuje pracovní dobu více než 80 % smluv. Výjimkou je pouze odvětví zdravotní a sociální péče, kde se této otázce věnuje pouze 75,0 % smluv v podnikatelské sféře.

Tabulka 6: Úprava pracovní doby sjednaná v kolektivních smlouvách v podnikatelské sféře v roce 2015

Odvětví ekonomické činnosti (sekce CZ-NACE)	Pracovní doba sjednaná		Sjednaná délka pracovní doby				
			obecně bez rozdílení	v pracovních režimech			
				1směnný	2směnný	3směnný	nepřetržitý
	PKS	% KS	[hod/týden]				
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	16	100,0	39,6	39,2	37,50	36,3	35,0
B Těžba a dobývání	21	91,3	37,5	40,0	38,75	37,5	37,5
C Zpracovatelský průmysl	682	94,3	37,8	39,7	38,26	37,4	37,3
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	49	100,0	37,7	38,2	37,20	37,0	36,6
E Zásob. vodou, činnosti související s odpady	47	97,9	38,3	39,8	38,47	37,5	37,3
F Stavebnictví	53	98,1	39,2	39,9	38,53	37,5	37,4
G Obchod, opravy motorových vozidel	44	93,6	38,4	39,7	38,28	37,1	36,9
H Doprava a skladování	63	95,5	38,5	38,2	37,69	37,3	36,7
I Ubytování, stravování a pohostinství	19	95,0	37,5	40,0	38,70	37,4	37,5
J Informační a komunikační činnosti	12	92,3	38,5	38,6	37,62	37,2	37,0
K Peněžnictví a pojišťovnictví	7	100,0	40,0	39,5	37,85	37,5	36,8
L Činnosti v oblasti nemovitostí	45	100,0	38,3	39,6	38,33	37,5	37,2
M Profesionální, vědecké a technické činnosti	76	83,5	38,6	38,9	37,89	37,5	37,1
N Administrativní a podpůrné činnosti	18	94,7	38,5	39,5	38,31	37,5	37,3
O Veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	6	85,7	38,8				
P Vzdělávání	18	85,7	39,3	40,0	38,75	37,5	37,5
Q Zdravotní a sociální péče	18	75,0	37,5	39,6	38,56	37,4	37,4
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	4	80,0	39,2				
S Ostatní činnosti	10	100,0	38,2	40,0	38,33	37,5	37,5
Celkem	1 208	93,8	38,1	39,5	38,23	37,4	37,2

Zdroj: Informace o pracovních podmínkách (IPP).

Pracovní dobu upravovalo **obecně bez rozlišení** 65,3 % kolektivních smluv a průměrná délka sjednané pracovní doby činila 38,1 hodin za týden. Celkem 28,5 % kolektivních smluv upravovalo pracovní dobu **v pracovních režimech**. V 76,1 % podnikových kolektivních smluv, které uvádí délku pracovní doby obecně pro celou organizaci, je sjednán týdenní fond pracovní doby v délce 37,5 hod/týden, zatímco týdenní fond pracovní doby v délce 40 hod/týden je využíván pouze v 22,6 % podnikových kolektivních smluv. Délka sjednané pracovní doby byla nepřímo úměrná počtu směn, tj. průměrná délka pracovní doby v nepřetržitém režimu činila 37,2 hodin týdně, zatímco v 1směnném režimu činila 39,5 hodin/týden. 26,1 % kolektivních smluv obsahovalo ujednání týkající se **pružného rozvržení pracovní doby**.

Tabulka 7: Podmínky vývoje zaměstnanosti sjednané v kolektivních smlouvách v podnikatelské sféře v roce 2015

Odvětví ekonomické činnosti (sekce CZ-NACE)	Podmínky vývoje zaměstnanosti		Metodika obsazování volných míst	
	PKS	% KS	PKS	% KS
A Zemědělství, lesnictví a rybníkářství	5	31,3	5	31,3
B Těžba a dobývání	8	34,8	8	34,8
C Zpracovatelský průmysl	207	28,6	203	28,1
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	33	67,3	32	65,3
E Zásob. vodou, činnosti související s odpady	30	62,5	30	62,5
F Stavebnictví	15	27,8	15	27,8
G Obchod, opravy motorových vozidel	15	31,9	15	31,9
H Doprava a skladování	22	33,3	20	30,3
I Ubytování, stravování a pohostinství	5	25,0	5	25,0
J Informační a komunikační činnosti	8	61,5	8	61,5
K Peněžnictví a pojišťovnictví	5	71,4	5	71,4
L Činnosti v oblasti nemovitostí	14	31,1	14	31,1
M Profesní, vědecké a technické činnosti	24	26,4	24	26,4
N Administrativní a podpůrné činnosti	10	52,6	10	52,6
O Veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	1	14,3	1	14,3
P Vzdělávání	12	57,1	12	57,1
Q Zdravotní a sociální péče	3	12,5	3	12,5
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1	20,0	1	20,0
S Ostatní činnosti	4	40,0	4	40,0
Celkem	422	32,8	415	32,2

Zdroj: Informace o pracovních podmínkách (IPP).

Podmínky vývoje zaměstnanosti definovalo v podnikatelské sféře 32,8 % kolektivních smluv (viz tabulka 7). Podmínky vývoje zaměstnanosti byly nejčastěji řešeny v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví (71,4 % smluv) a ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu a tepla (67,3 % smluv). Vývoji zaměstnanosti se věnovalo nejméně kolektivních smluv v odvětví zdravotní a sociální péče (12,5 % smluv).

Podmínky vývoje zaměstnanosti byly v analyzovaných kolektivních smlouvách doprovázeny i metodikou obsazování pracovních míst (32,2 % smluv), kariérními plány zaměstnanců (1,2 % smluv) a ustanoveními týkajícími se zajištění podmínek pro práci mimo firmu (0,4 % smluv). Ve 2,5 % kolektivních smluv bylo upraveno omezení rozsahu agenturního zaměstnávání. Menší část kolektivních smluv se rovněž věnovala vytvoření specifických programů pro zaměstnance starší 50 let (2,6 % smluv), zaměstnance se zdravotním postižením (3,3 % smluv) a zaměstnance vracející se do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené (5,5 % smluv).

Závěrem lze říci, že v souladu se zjištěními uvedenými v druhé kapitole je i v podnikatelské sféře České republiky větší pozornost věnována problematice odměňování zaměstnanců, a méně prostoru je v kolektivních smlouvách věnováno podmínkám vývoje zaměstnanosti. Z hlediska vlivu kolektivního vyjednávání na trh práce by bylo vhodnější, aby byly oba směry kolektivního vyjednávání vyvážené a minimalizovaly riziko snižování zaměstnanosti u vybraných zaměstnavatelů, a s tím spojené negativní dopady ze sociálního hlediska.

4. Vliv zvyšování minimální mzdy na požadavky v kolektivních smlouvách

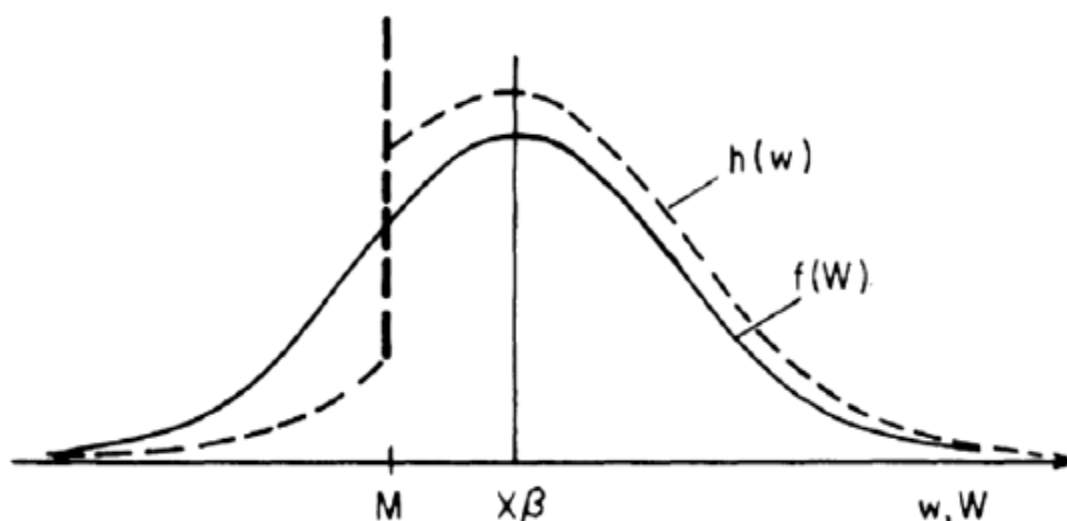
Minimální mzda i kolektivní vyjednávání jsou instituty trhu práce, které ovlivňují systém tvorby mezd v národním hospodářství. Současně s minimální mzdou a kolektivním vyjednáváním však na trhu práce fungují další instituty, které mohou významným způsobem ovlivňovat dopady obou institutů jak z hlediska úrovně odměňování, tak z hlediska vývoje zaměstnanosti. Tato kapitola proto bude zaměřena na vzájemný vztah institutů minimální mzdy a kolektivního vyjednávání, čemuž bude odpovídat i struktura celé kapitoly. První podkapitola bude věnována dopadu minimální mzdy na úroveň odměňování zaměstnanců. Ve druhé části bude analyzován vztah minimální mzdy a kolektivního vyjednávání a budou identifikovány faktory, které mohou významným způsobem narušit soulad mezi zmíněnými mzdovými instituty. Třetí podkapitola bude věnována vztahu institutu minimální mzdy a kolektivního vyjednávání v České republice. Poslední část nabídne možná vysvětlení, proč trh práce reaguje na změny vybraných parametrů velmi umírněným způsobem.

4.1. Vliv minimální mzdy na odměňování zaměstnanců

Dopad minimální mzdy na úroveň odměňování a rozdělení mezd v ekonomice je jedním z nejčastěji zmiňovaných efektů minimální mzdy. Tato problematika úzce souvisí s otázkou oceňování jednotlivých výrobních faktorů v ekonomice, a je tedy součástí širší výzkumné oblasti v podobě alokace zdrojů v ekonomice. Pozornost ekonomů je často zaměřena na cenu práce (tzn. úroveň odměňování), neboť hlavním cílem minimální mzdy by mělo být omezit chudobu a zvýšit příjmy pracovníků se mzdami na dolním konci mzdového rozdělení.

Působení minimální mzdy na rozdělení mezd v ekonomice ukazuje obrázek 3, který zobrazuje mzdové rozdělení v případě, kdy v ekonomice neexistuje minimální mzda (hustota pravděpodobnosti $f(W)$), a mzdové rozdělení po zavedení minimální mzdy na úrovni M (hustota pravděpodobnosti $h(W)$). Z obrázku 3 je patrné, že po zavedení minimální mzdy dochází k deformaci mzdového rozdělení. V blízkosti minimální mzdy je totiž patrný shluk zaměstnanců, kteří byli dříve odměňováni nižší mzdou, než činí aktuální minimum, a nyní se jejich mzda zvýšila na úroveň minima. Dále dochází k **posunu mzdového rozdělení doprava** – důvodem může být např. vyjednávání zaměstnanců s vyšší mzdou se zaměstnavateli, aby byl zachován poměr mezi jejich produktivitou a mzdou (tzv. *spill-over effect*). Empirické výzkumy (např. Dickens a kol., 1994) potvrzují, že tímto způsobem působí na mzdové rozdělení zvyšování minimální mzdy v zemích, kde je minimální mzda standardním nástrojem sociální politiky.

Obrázek 3: Vliv minimální mzdy na rozdělení mezd v ekonomice



Zdroj: Meyer & Wise (1983).

V empirickém výzkumu není dopadům minimální mzdy na odměňování věnována taková pozornost jako dopadům minimální mzdy na zaměstnanost. Přesto se v posledních desetiletích objevily studie, jejichž poznatky přispěly k rozvoji empirického výzkumu v oblasti přizpůsobování mzdového rozdělení úpravám minimální mzdy. Ze zmíněných studií jmenujme především následující studie:

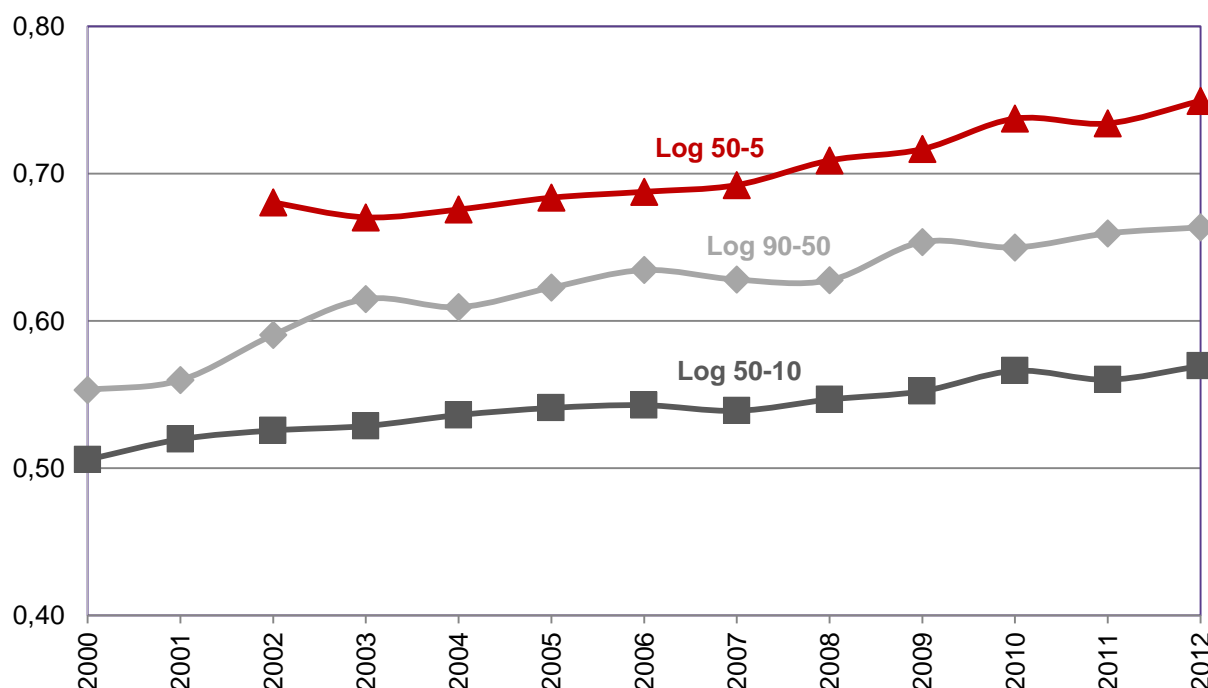
- Machin a kol. (2002) dokládá působení institutu minimální mzdy na rozdělení mezd pomocí indikátoru v podobě mzdové mezery (*wage gap*). **Ve Velké Británii mělo podle Machina a kol. (2002) zavedení minimální mzdy vliv na rozdělení mezd, neboť se snížila mezera mezi mediánem a 1. decilem.** Na druhou stranu však nedošlo k žádné změně v distribuci mezd v horní polovině rozdělení, tzn. mezera mezi 9. decilem a mediánem zůstala na stejné úrovni.
- Machin a kol. (2001, 2002) uvádí, že **mzdy rostly po zavedení minimální mzdy rychleji ve firmách, které měly před zavedením příslušného opatření nižší úroveň mezd.** Na základě tohoto výsledku očekávají, že mzdy porostou rychleji v regionech s nižší úrovní mezd (tj. analogicky s vývojem mezd zaměstnanců ve firmách, v nichž jsou zaměstnanci placeni hůře).
- Neumark a kol. (2000) zkoumají dopady minimální mzdy komplexně – na jednu stranu hodnotí dopad z hlediska mezd, ale na druhou stranu z hlediska zaměstnanosti, odpracované doby, celkových příjmů, a potažmo i blahobytu zaměstnanců. Na zaměstnance, jejichž mzdy se před zavedením minimální mzdy pohybovaly na úrovni aktuálního minima, působí minimální mzda nepříznivě, zatímco na zaměstnance s vyššími mzdami nemá vliv téměř žádný. **Mzdy nejhůře placených zaměstnanců sice po zavedení minimální mzdy vzrostou, ale odpracovaná doba a zaměstnanost klesají,** přičemž kombinace obou těchto efektů vede v konečném důsledku ke **snížení příjmů** těchto zaměstnanců.

Neumark a kol. (2000) přispěli k empirickému výzkumu i z hlediska politického modelu, neboť se zabývali rolí odborových svazů při vyjednávání o minimální mzdě. Z tohoto hlediska došli k závěru, že členové odborových svazů s relativně nízkou mzdou profitují ze zvýšení minimální mzdy na úkor zaměstnanců s nejnižšími mzdami, kteří nejsou členy odborových svazů.

- Samostatnou odnož výzkumu dopadů minimální mzdy tvoří oblast dopadů minimální mzdy na mladistvé zaměstnance. Machin a kol. (2002) ukazují, že ve **mzdovém rozdělení mladistvých je lokální maximum na úrovni nesnížené sazby pro dospělé**. Stejně jako Katz a Krueger (1992) v USA tak i v případě Velké Británie prokazují, že se zřídka kdy používá snížená sazba pro mladistvé. Sazbu pro dospělé lze tedy považovat za efektivnostní minimální mzdu (*effective minimum wage*).

Dopady minimální mzdy na diferenciaci mezd lze zkoumat prostřednictvím několika ukazatelů. Pro sledování vývoje mzdové nerovnosti jsou nejčastěji používány logaritmy **podílu kvantilových charakteristik**. Podíly mediánu a 1. decilu nebo 5. percentilu ukazují vývoj v dolní polovině mzdového rozdělení, podíl 9. decilu a mediánu ukazuje vývoj nerovnosti v horní části mzdového rozdělení. Čím vyšší jsou tyto míry, tím větší je relativní rozdíl mezi kvantilovými charakteristikami. V České republice vykazují všechny tři zmíněné ukazatele rostoucí trend, přičemž největší rozdíly jsou mezi 5. percentilem a mediánem měsíčních hrubých mezd, a tyto rozdíly se stále zvětšují (viz obrázek 4).

Obrázek 4: Výdělková nerovnost ve mzdové sféře České republiky (ekonomické subjekty s 10 a více zaměstnanci)



Zdroj: Informační systém o průměrném výděлку (ISPV).

Z obrázku 4 je patrné, že se v **České republice nedaří prostřednictvím minimální mzdy snižovat mzdovou nerovnost**. Tendence v podobě vzdalování mediánu od nejnižších mezd ve mzdové sféře naznačuje, že v České republice roste diferenciací mezd, a dochází tak ke zvyšování mzdové nerovnosti. Přestože není pracovní příjem jediným zdrojem příjmů domácností, může se zvyšování mzdové nerovnosti dále projevit i zvyšováním příjmové nerovnosti ve společnosti, a to se všemi negativními dopady s tím spojenými.

Zahraniční zkušenosti však ukazují, že minimální mzda může působit (a v praxi skutečně působí) proti zvyšování příjmové nerovnosti ve společnosti. Příkladem může být Velká Británie, kde došlo po zavedení minimální mzdy v roce 1999 ke zlomu ve vývoji ukazatelů nerovnosti – strmý růst ukazatelů nerovnosti se změnil v pozvolný pokles a začala se snižovat mezera mezi 1. decilem a mediánem (Manning, 2012). Ve Velké Británii tak má minimální mzda dopad na snižování mzdové nerovnosti v dolní polovině mzdového rozdělení, kdy podle očekávání ovlivňuje hodnotu 5. percentilu hrubých mezd a jako vedlejší efekt zřejmě i hodnotu 1. decilu hrubých mezd. Vývoj mzdové diferenciací ve Velké Británii však nelze jednoduše srovnávat s vývojem v České republice. Česká republika je totiž stále tranzitivní ekonomikou, kde je vývoj (nejen) mzdové diferenciací stále ovlivňován jejím přechodem z centrálně plánované na tržní ekonomiku. Zamýšlený pozitivní efekt minimální mzdy v podobě snižování mzdové nerovnosti tak může být anulován zcela jinými efekty. Tyto efekty mohou být mj. způsobeny strukturálními změnami v ekonomice, a jejich ovlivňování tak nemusí být z hlediska udržování dlouhodobé makroekonomické rovnováhy optimální.

4.2. Vztah mezi minimální mzdou a kolektivním vyjednáváním

Kolektivní vyjednávání a minimální mzda jsou dva instituty trhu práce, které nepochybně ovlivňují nastavení mezd v ekonomice. Působení těchto institutů se projevuje ve mzdovém rozdělení v dané zemi, nicméně každý ze zmíněných institutů může působit různými směry. Analýza dopadů jednotlivých institutů na rozdělení mezd by proto měla být zasazena do širšího rámce a měla by zkoumat dopady komplexně. **Vztahy mezi instituty v podobě minimální mzdy a kolektivního vyjednávání** mohou být:

- **komplementární**, kdy působení jednoho institutu podporuje působení druhého,
- **protichůdné**, kdy jeden institut působí v opačném směru než druhý,
- **zahrnutý v jednu množinu**, kdy je jeden institut podmnožinou druhého (např. pokud je minimální mzda stanovena pouze prostřednictvím kolektivního vyjednávání, nemůže ze své podstaty působit proti výsledkům kolektivního vyjednávání, neboť je jejich nedílnou součástí).

Z Koçerova a Visserova (2009) výzkumu je zřejmé, že rozdíly mezi zeměmi nevyplývají jen z rozdílného postavení jednotlivých institutů mezi zeměmi, ale že se vztah mezi instituty v podobě minimální mzdy a kolektivního vyjednávání může **měnit v čase** i v rámci jedné země. Hodnocení dopadů je pak mnohem složitější a musí být nezbytně zasazeno do širšího rámce, aby bylo možné tyto dopady hodnotit ve své komplexnosti.

Jak již bylo zmíněno výše, se zvýšením minimální mzdy jsou spojeny dva efekty – primárně dochází k jednorázovému navýšení mezd těch zaměstnanců, jejichž mzdy by byly pod úrovní nového zákonného minima. Druhotným efektem je potom **mzdové vzlínání**, tj. přizpůsobení celého mzdového rozdělení nové úrovni minimální mzdy. Proces přizpůsobování mzdového rozdělení je pozvolný, a proto je často označován i termínem vlnění mezd. **Přizpůsobovací efekt v podobě vlnění mezd se však mezi jednotlivými zeměmi liší**, přičemž podle Freemana (1996) hraje velkou roli **nastavení parametrů konkrétního trhu práce**, fungování stávajícího systému přerozdělování ve společnosti, úroveň minimální mzdy a mj. i vynutitelnost dodržování minimální mzdy. Kombinace všech těchto faktorů pak vede k tomu, že v některých zemích může minimální mzda působit pozitivně z hlediska snižování mzdové nerovnosti, v jiných zemích může přispívat k redukci podílu nízkopříjmových zaměstnanců (tj. přispívat k jejich přechodu do kategorie nezaměstnaných či mimo trh práce), a zvyšovat tak rozdíly mezi chudou a bohatou částí společnosti. Grimshaw a kol. (2014) ilustrují rozdíly mezi zeměmi na třech příkladech Velké Británie, USA a Francie, a dochází k následujícím závěrům:

- **Ve Francii** je efekt v podobě vlnění mezd silný a projevuje se v různé intenzitě až do úrovně 6. decilu mzdového rozdělení. **Silné projevy vlnění mezd** po navýšení zákonné úrovně minimální mzdy souvisí se **silným postavením francouzských odborových organizací**. V rámci kolektivního vyjednávání jsou totiž mzdové tabulky upraveny v souladu s platnou sazbou minimální mzdy, přičemž je kladen důraz na zachování mzdové diference podle kvalifikační náročnosti pracovních míst. Velká část kolektivních smluv je ve Francii obecně závazná, a proto je zde vlnění mezd v podstatě institucionalizováno prostřednictvím kolektivního vyjednávání. Jinými slovy lze ve Francii považovat vztah mezi instituty v podobě minimální mzdy a kolektivního vyjednávání za komplementární. Závěry empirických studií provedených pro Francii v této oblasti lze shrnout pomocí 3 následujících tezí:
 - přizpůsobení mzdového rozdělení následuje ve Francii velmi rychle po úpravě plošné minimální mzdy,
 - změny se týkají velké části zaměstnanců a
 - reakce trhu práce jsou ve srovnání s ostatními zeměmi velmi silné.
- **V USA** se projevuje vlnění mezd v mnohem menší intenzitě a týká se pouze mezd v intervalu mezi minimální mzdou a 1,25násobkem minimální mzdy (Wicks-Lim, 2006). Důvodem **velmi slabého dopadu změn minimální mzdy na rozdělení mezd** je slabší postavení odborových organizací v USA a nižší úroveň pokrytí amerických zaměstnanců kolektivními smlouvami.

- **Ve Velké Británii** se projevuje mzdové vlnění specifickým způsobem, neboť na dolním konci mzdového rozdělení dochází k **vlnění směrem doleva** (Stewart, 2010). Jinými slovy u nejnižších mezd přistoupili mnozí zaměstnavatelé k nivelizaci, tj. zvýšili mzdy zaměstnancům, jejichž mzdy byly pod úrovní minima, a zároveň snížili mzdy těm, jejichž mzdy novou úroveň minimální mzdy mírně přesahovaly. Díky přesunu mzdových nákladů v rámci kategorie zaměstnanců s nejnižšími mzdami nebyli zaměstnavatelé nuceni provádět plošné úpravy ve mzdových tabulkách (kvůli zachování spravedlnosti odměňování podle náročnosti vykonávaného zaměstnání), nicméně dopad z hlediska spravedlnosti rozdělení mezd v ekonomice je v tomto případě diskutabilní.

Na základě zkušeností z jednotlivých zemí poukazuje Grimshaw a kol. (2014) na **dvě extrémní varianty působení minimální mzdy a kolektivního vyjednávání**. Pro první skupinu zemí je charakteristická **vyšoká úroveň minimální mzdy a silná pozice odborových organizací**. Spolupůsobení obou institutů na trhu práce v těchto zemích vede jak ke snižování podílu nízkopříjmových zaměstnanců, tak k silnému mzdovému vzlínání po zvýšení minimální mzdy. Na druhém konci potom stojí země, kde je **minimální mzda nastavena relativně vysoko, ale pozice odborových organizací je velmi slabá**. V těchto zemích pak dochází ke zvyšování podílu nízkopříjmových zaměstnanců i ke vzniku lokálních maxim na úrovni minimální mzdy na dolním konci mzdového rozdělení. Akumulace neúměrně vysokého počtu zaměstnanců odměňovaných mzdou blízkou minimální mzdě je způsobena překážkami, na které naráží snahy o udržení diferenciací mezd podle schopností zaměstnance a/nebo náročnosti daného pracovního místa.

Souhrnně lze říci, že kombinace dvou faktorů v podobě úrovně minimální mzdy a role kolektivního vyjednávání hraje klíčovou roli z hlediska naplnění cílů minimální mzdy v jednotlivých zemích. V zemích, ve kterých dochází v dobré míře ke zvyšování úrovně minimální mzdy, ale zároveň nedisponují dostatečně silným komplementárním institutem (např. v podobě kolektivního vyjednávání), jsou pozitivní efekty minimální mzdy velmi omezené. Pokud lze v těchto zemích pozitivní efekty působení minimální mzdy identifikovat, pak jsou tyto efekty omezeny pouze na nízkopříjmové zaměstnance (tj. zaměstnanci s vyššími mzdami ze mzdového vzlínání neprofitují). **Z hlediska snižování mzdové nerovnosti hraje větší roli postavení odborových organizací než existence institutu minimální mzdy**. Pokud je v zemi vysoké pokrytí kolektivními smlouvami, může kolektivní vyjednávání suplovat roli minimální mzdy a podíl nízkopříjmových zaměstnanců je udržován na nízké úrovni (např. Dánsko, Švédsko, Rakousko). Na druhou stranu však nemůže minimální mzda suplovat roli kolektivního vyjednávání, a proto se země s oslabenou pozicí odborových organizací potýkají s vyšším podílem nízkopříjmových zaměstnanců (viz tabulka 8).

Tabulka 8: Vliv minimální mzdy a kolektivního vyjednávání na podíl nízkopříjmových zaměstnanců ve vybraných zemích v roce 2006

		Institut minimální mzdy	
		Vysoká úroveň	Nízká úroveň nebo neexistuje plošná MM
Kolektivní vyjednávání	Vysoká úroveň pokrytí	Belgie (7,0 %) Řecko (16,8 %) Francie (8,8 %) Portugalsko (20,3 %) Slovinsko (16,4 %) PRŮMĚR (13,9 %)	Rakousko (14,5 %) Německo (19,6 %) Dánsko (8,0 %) Španělsko (15,2 %) Lucembursko (15,2 %) Nizozemí (13,9 %) Švédsko (10,5 %) Itálie (21,5 %) PRŮMĚR (14,8 %)
	Nízká úroveň pokrytí	Maďarsko (23,5 %) Irsko (21,5 %) Lotyšsko (30,9 %) PRŮMĚR (25,3 %)	Česká republika (16,3 %) Estonsko (21,5 %) Litva (27,7 %) Polsko (21,9 %) Slovensko (17,4 %) Velká Británie (21,6 %) PRŮMĚR (21,1 %)

Pozn.: Země je klasifikována do kategorie s nízkou úrovní pokrytí kolektivními smlouvami, pokud je podíl zaměstnanců nižší než 50 %. Vysoká úroveň pokrytí kolektivními smlouvami je v zemích, kde je pokryto 50 % a více zaměstnanců. Úroveň minimální mzdy je dána Kaitzovým indexem. Země s vysokou úrovní minimální mzdy mají hodnotu Kaitzova indexu vyšší než 47,2, země s nízkou úrovní minimální mzdy mají hodnotu Kaitzova indexu naopak rovnu nebo nižší než 47,2 (pozn. hodnota Kaitzova indexu ve výši 47,2 odpovídá průměru zemí). V závorkách je uveden podíl zaměstnanců s nízkou mzdou (tj. mzdou nižší než 2/3 mediánu hrubé měsíční mzdy v dané zemi). Kurzívou jsou označeny země, ve kterých neexistovala ve sledovaném období plošná úprava minimální mzdy.

Zdroj: Grimshaw a kol. (2014).

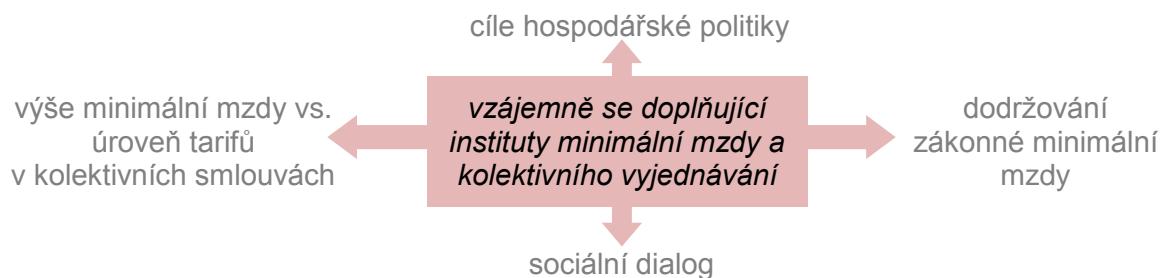
Vzájemné působení institutů minimální mzdy a kolektivního vyjednávání ovlivňují podle Grimshawa a kol. (2014) čtyři zásadní faktory (viz obrázek 5). Komplementarita minimální mzdy a kolektivního vyjednávání byla ve sledovaných zemích ovlivněna především:

- úrovní tarifů sjednaných v kolektivních smlouvách ve vztahu k výši minimální mzdy.** Nevhodně nastavená úroveň minimální mzdy negativně ovlivňuje využívání tohoto institutu v rámci kolektivního vyjednávání. V tomto ohledu mohou nastat (a v evropské praxi i nastávají) dvě krajní situace, kdy je
 - *úroveň minimální mzdy nastavena příliš nízko.* V tomto případě je využití institutu minimální mzdy z pohledu kolektivního vyjednávání irelevantní;
 - *úroveň minimální mzdy příliš vysoká.* V tomto případě jsou často mzdové tarify sjednávány pod úrovní zákonné minimální mzdy (např. v Chorvatsku).

Minimální mzda dále působí jako demotivující prvek z hlediska dalšího rozšiřování působnosti kolektivních smluv. Z pohledu ekonomických subjektů (především v odvětvích charakteristických nízkou úrovní mezd) je totiž obtížné dodržet zákonnou úroveň minimální mzdy, a další zvyšování mezd (např. na úroveň tarifů sjednaných v kolektivních smlouvách) tak může být v konkrétním podniku neudržitelné.

2. **rolí sociálního dialogu.** Soulad mezi působením institutů minimální mzdy a kolektivního vyjednávání je snáze dosahován v zemích, kde hraje sociální dialog významnější roli.
3. **dalšími cíli hospodářské politiky.** Navzájem si konkurující cíle hospodářské politiky mohou negativně ovlivňovat roli minimální mzdy i kolektivního vyjednávání. Příkladem může být Maďarsko, kde došlo v období 2000-2002 k nadstandardnímu nárůstu minimální mzdy (meziroční růsty ve výši 57 % a 25 %). Tvůrci hospodářské politiky chtěli pomocí tohoto kroku dosáhnout dvou cílů – jednak motivovat příjemce podpory v nezaměstnanosti ke vstupu na trh práce narovnáním poměru mezi dávkami a případným výdělkem, jednak omezit do té doby rozšířené vyplácení mezd na ruku, a tím zvýšit daňové příjmy. Ani jeden z cílů nebyl zcela naplněn, neboť systém stanovování mezd v maďarské ekonomice ovlivňují významným způsobem všechny faktory zmíněné v této části. V evropském kontextu je dalším atypickým příkladem Španělsko, kde byla výše sociálních dávek navázána na minimální mzdu až do roku 2004. Aby nedocházelo k neúměrnému zvyšování veřejných výdajů z titulu výplaty sociálních dávek, nebyla výrazným způsobem zvyšována ani minimální mzda. Navázání sociálních dávek na minimální mzdu rovněž vysvětluje, proč byla minimální mzda ve Španělsku stanovena do roku 2004 nízké úrovni, přestože je zde postavení odborů velmi silné.
4. **dodržováním sazeb minimální mzdy.** Všechny země se potýkají s neochotou zaměstnavatelů respektovat zákonné sazby minimální mzdy, nicméně prevalence tohoto jevu se mezi zeměmi značně liší. Obecně lze důvody, proč jednotlivé subjekty nedodržují ustanovení o minimální mzdě, rozdělit do tří skupin, které vesměs reflektují celospolečenské postoje a hodnoty. Důvody jsou následující:
 - minimální mzda je chápána jako **část celkové mzdy**, ze které jsou **odváděny daně a povinné pojistné**, a zbytek je vyplácen na černo,
 - **vědomé nedodržování zákona** a výplata nižších mezd ve srovnání s minimální mzdou (zvláště v případech, kdy je oslabena role kolektivního vyjednávání),
 - zaměstnavatelé dodržují nejnižší sazbu minimální mzdy, ale **nerespektují diferenciaci mezd** podle náročnosti daného zaměstnání v případech, kdy je diferenciace mezd dána zákonem, nebo vyplývá ze mzdových tarifů sjednaných v kolektivních smlouvách.

Obrázek 5: Faktory ovlivňující komplementaritu institutů kolektivního vyjednávání a minimální mzdy



Zdroj: vlastní zpracování podle Grimshawa a kol. (2014).

4.3. Kolektivní vyjednávání ve vztahu k minimální mzdě v České republice

Vztah mezi kolektivním vyjednáváním a minimální mzdou v ČR je dán mechanismem (modelem) stanovení minimální mzdy a skutečností, že minimální mzda v ČR je univerzální, tj. vztahuje se na všechny zaměstnance v pracovním poměru i na osoby vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mechanismus stanovení minimální mzdy je určen zákoníkem práce, který svěřuje hlavní roli při stanovení výše minimální mzdy vládě². Přestože Rada hospodářské a sociální dohody ČR (tripartita) poskytuje sociálním partnerům fórum pro prezentaci názorů sociálních partnerů na mechanismus stanovení minimální mzdy, primárně se uplatňuje vliv vlády.

Aktuální stav a vývoj posledních let ukážeme na některých základních indikátorech, které poskytují statistická šetření o výdělcích (ISPV) a šetření o pracovních podmínkách (IPP), podrobněji popsaná v kapitole 3.1. Míru vlivu kolektivního vyjednávání na mzdy ukazuje **hustota odborové organizovanosti** (podíl počtu členů odborových organizací na celkové zaměstnanecké populaci) a **pokrytí kolektivními smlouvami** (podíl počtu zaměstnanců, na které se vztahují kolektivní smlouvy k celkovému počtu zaměstnanců). Hustotu odborové organizovanosti v ČR udávají pouze zahraniční zdroje, ETUI (2015) uvádí hodnotu 17,3 % v roce 2013. Pokrytí kolektivními smlouvami ukazuje Tabulka 9.

² Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen (§111. odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Tabulka 9: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle kolektivní smlouvy v roce 2014

Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců [%]	Placený čas [hod/měsíc]	Průměrná mzda [Kč/měs]	Medián mezd [Kč/měs]
Celkem	100,0	173,7	27 002	23 078
Kolektivní smlouva ano	47,8	173,2	29 340	25 423
Kolektivní smlouva ne	40,6	174,3	26 555	21 654
Neuvedeno	11,6	173,7	18 921	16 230

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců 2014 (ČSÚ).

Strukturální výdělkové šetření je zřejmě nejspolehlivějším zdrojem informací o pokrytí kolektivními smlouvami. Aktuální statistiky roku 2014 ukazují pokrytí necelých 48 % a zároveň dokládají vyšší průměrnou (o 10,5 %) i mediánovou mzdu (o 11,7 %) ve firmách pokrytých kolektivními smlouvami.

Význam kolektivního vyjednávání pro mzdový vývoj lze posuzovat podle rozsahu kolektivních smluv s ustanovením o **mzdovém vývoji**, úlohu minimálních mezd v kolektivním vyjednávání indikují **kolektivní smlouvy sjednávající minimální mzdy**. Vzájemné působení minimální mzdy a kolektivního vyjednávání odráží úrovně sjednaných tarifů. Přehled o mzdovém vývoji v kolektivních smlouvách podnikatelské sféry je uveden v tabulce 5. Vývoj podílu kolektivních smluv sjednávajících mzdový vývoj (Tabulka 10) ukazuje pokles v souvislosti s průběhem krize, obrat k mírnému vzestupu od roku 2011 a dokládá relativně stabilní kolektivní vyjednávání. Vyšší měsíční minimální mzda je sice podstatně méně zastoupena v kolektivních smlouvách podnikatelské sféry, ale její podíl vcelku kontinuálně rostl od roku 2007 až do roku 2013. Pokles hodnoty tohoto indikátoru pro rok 2015 může být reakcí na tempo růstu minimální mzdy od poloviny roku 2013.

Tabulka 10 obsahuje vývoj vybraných ukazatelů od roku 2007 do roku 2015. Indikátory mzdového vývoje a vyšších minimálních mezd v kolektivních smlouvách lze srovnat s vývojem průměrné měsíční nominální mzdy a minimální mzdy. Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě (Kaitzův index) je ukazatelem, který by měl určovat vývoj minimální mzdy a přiblížit se postupně s ohledem na ekonomické a sociální souvislosti 40 % průměrné mzdy³. Je zřejmé, že pokles Kaitzova indexu v období stagnace minimální mzdy se nezmírnil ani v období krize a dvojí zvýšení minimální mzdy v posledních letech sledovaného období nestačilo klesající tendenci zvrátit.

³ Programové prohlášení vlády ČR, <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove-prohlaseni-vlady-cr-115911/>

Tabulka 10: Vývoj vybraných indikátorů minimální mzdy a kolektivního vyjednávání

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Minimální mzda [Kč/měsíc]	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	8 500	8 500	9 200
Průměrná nominální mzda v ČR [Kč/měsíc]	20 957	22 592	23 344	23 864	24 455	25 067	25 078	25 686	-
Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě	38,2	35,4	34,3	33,5	32,7	31,9	33,9	33,1	-
Počet PKS [%] obsahujících ustanovení o mzdovém vývoji	66,4	74	56,2	42,4	56,1	59,7	59,4	57,7	61,2
Počet PKS [%], ve kterých je sjednána vyšší měsíční minimální mzda	4,2	5,7	7,6	8,1	9,5	8,5	12,1	12	9,1

Pozn.: Zkratka PKS znamená podnikovou kolektivní smlouvu.

Zdroj: Informace o pracovních podmínkách (IPP).

Ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi patří **ČR** k zemím se **střední úrovní centralizace** a **nízkou úrovní koordinace kolektivního vyjednávání o mzdách**⁴. Kolektivní vyjednávání probíhá převážně na firemní úrovni, ale konzultace a jednání ke stanovení minimální mzdy probíhají na centrální úrovni. Stanovení minimální mzdy vychází ze souhrnných ukazatelů za celou ČR. Současné tempo růstu minimální mzdy klade vyšší nároky na koordinaci nejenom při vyjednávání o zvýšení minimální mzdy, ale i při reakci firem na novou úroveň minimální mzdy. Dalším podstatným zdrojem informací o dopadech zvýšení minimální mzdy jsou počty nízkovýdělkových zaměstnanců, počty zaměstnanců na úrovni minimální mzdy a údaje o struktuře těchto zaměstnanců podle osobnostních nebo firemních charakteristik. Tabulka 11 informuje o celkovém počtu zaměstnanců s výdělkem na úrovni minimální mzdy, ale i o struktuře zaměstnanců na minimální mzdě v podnikatelské a nepodnikatelské sféře a podle секcí CZ-NACE. Ukazuje se, že otázka zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy je téměř z 94 % záležitostí podnikatelské sféry. Největší podíl zaměstnanců na minimální mzdě byl v roce 2013 v odvětví administrativních a podpůrných činností – jsou to převážně zaměstnanci z bezpečnostních agentur, úklidových služeb a pracovních agentur. Za pozornost stojí dále odvětví ubytování, stravování a pohostinství, v němž více než 71 % zaměstnanců patří do kategorie nízkovýdělkových se mzdou menší než 2/3 mediánu měsíčního výdělku v ČR. Počty zaměstnanců na minimální mzdě umožňují mj. odhadnout náklady a výnosy zvýšení minimální mzdy.

⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/collective-wage-bargaining/context>

Tabulka 11: Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců podle ISPV v roce 2013

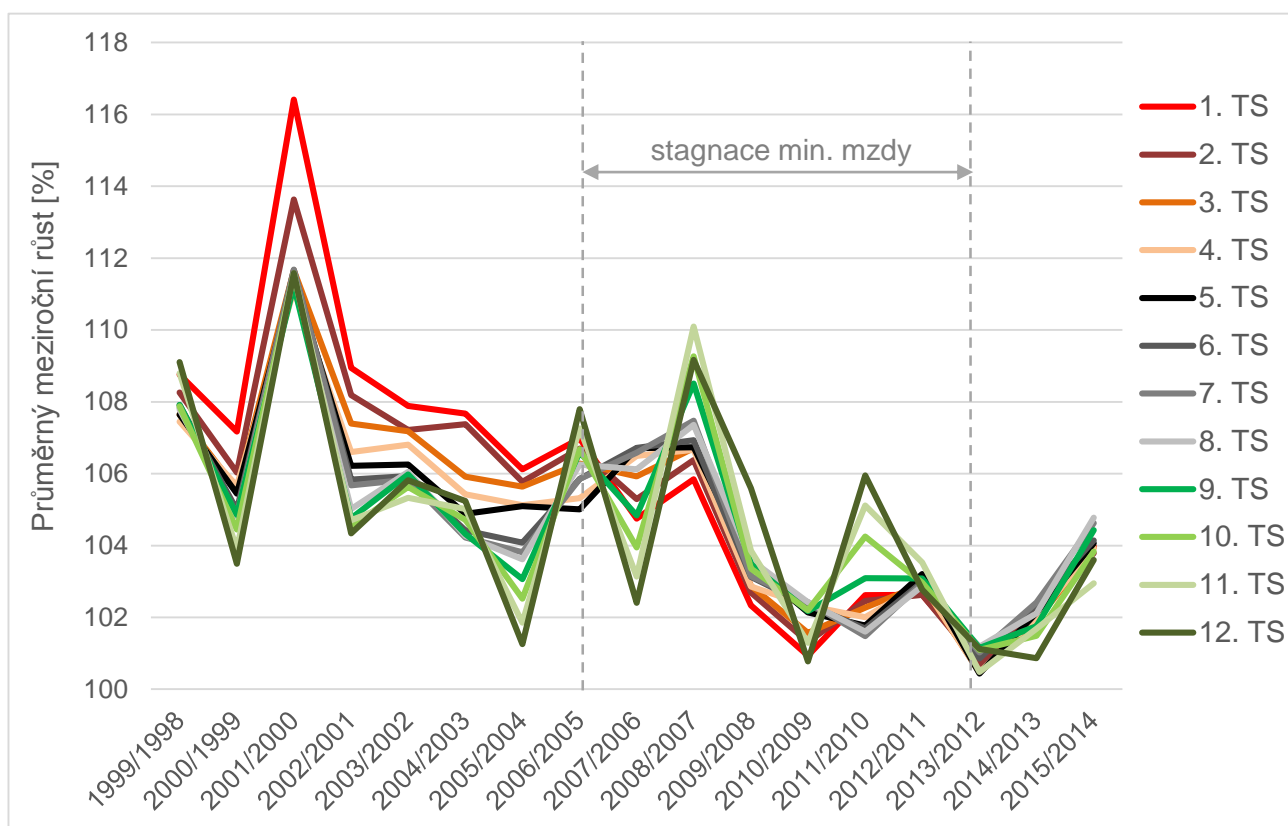
Přepočtené počty na placené měsíce	Celkový počet zaměstnanců z ISPV 3 484 500					
	Pod 2/3 mediánu 2/3 mediánu = 14 996 Kč			Na úrovni MM Minimální mzda = 8500 Kč		
	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu	Počet zaměstnanců	% ve skupině	% z celkového počtu
Celkem	693 864	19,9%	100,0%	93 168	2,7%	100%
Odvětví						
A Zemědělství, lesnictví a rybnářství	14 391	15,7%	2,1%	721	0,8%	0,8%
B Těžba a dobývání	1 010	3,3%	0,1%	51	0,2%	0,1%
C Zpracovatelský průmysl	143 738	14,7%	20,7%	9 518	1,0%	10,2%
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	533	1,9%	0,1%	122	0,4%	0,1%
E Zásobování vodou, činnosti související s odpady	8 134	16,9%	1,2%	1 842	3,8%	2,0%
F Stavebnictví	37 178	18,6%	5,4%	6 981	3,5%	7,5%
G Obchod, opravy motorových vozidel	133 962	29,4%	19,3%	16 273	3,6%	17,5%
H Doprava a skladování	42 249	18,6%	6,1%	2 791	1,2%	3,0%
I Ubytování, stravování a pohostinství	71 191	71,4%	10,3%	9 036	9,1%	9,7%
J Informační a komunikační činnosti	4 309	4,7%	0,6%	1 181	1,3%	1,3%
K Peněžnictví a pojišťovnictví	2 130	3,2%	0,3%	439	0,7%	0,5%
L Činnosti v oblasti nemovitostí	12 089	29,8%	1,7%	2 606	6,4%	2,8%
M Profesní, vědecké a technické činnosti	20 213	14,3%	2,9%	6 799	4,8%	7,3%
N Administrativní a podpůrné činnosti	71 781	50,6%	10,3%	17 723	12,5%	19,0%
O Veřejná správa a obrana; sociální zabezpečení	18 956	7,1%	2,7%	4 504	1,7%	4,8%
P Vzdělávání	37 557	15,6%	5,4%	1 058	0,4%	1,1%
Q Zdravotní a sociální péče	48 375	19,2%	7,0%	5 226	2,1%	5,6%
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	10 863	23,9%	1,6%	2 765	6,1%	3,0%
S Ostatní činnosti	15 203	38,9%	2,2%	3 530	9,0%	3,8%
Sféra			0,0%			
Mzdová sféra	620 153	21,6%	89,4%	87 432	3,1%	93,8%
Platová sféra	73 711	11,9%	10,6%	5 736	0,9%	6,2%

Zdroj: Certifikovaná metodika Vliv institutu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR, http://www.mpsv.cz/files/clanky/17709/vliv_minimalni_mzdy.pdf.

Výše zmíněným vztahem minimální mzdy a kolektivního vyjednávání se zabývá rovněž Grimshaw a kol. (2014), podle kterého existuje v mnoha zemích silná vazba mezi zvyšováním úrovně minimální mzdy a růstem mzdových tarifů sjednávaných v kolektivních smlouvách. Tento **dominový efekt (ripple effect) spojený s růstem minimální mzdy** by se měl ve výsledcích kolektivního vyjednávání o mzdách projevit v ideálním případě **ve všech tarifních stupních**. I nadále by však měly být zachovány stabilní diference mezi jednotlivými tarifními stupni, aby byly i nadále zachovány proporce mezi jednotlivými pracemi z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. V praxi se zvyšování minimální mzdy projevuje u všech tarifních stupňů, nicméně **dominový efekt postupuje odspodu a intenzita s rostoucími stupni většinou klesá**. Jinými slovy dochází k vyššímu procentnímu růstu nejnižších mezd, zatímco tempo růstu nejvyšších mezd je zpravidla nejnižší. V souladu se závěry Grimshawa a kol. (2014) je i vývoj minimálních měsíčních mzdových tarifů v České republice (viz obrázek 6). V období, kdy docházelo

v České republice ke zvyšování minimální mzdy, rostly nejrychleji nejnižší tarifní stupně, zatímco nejvyšší tarifní stupně z hlediska meziročního tempa růstu zaostávaly. V období, kdy sazba minimální mzdy stagnovala, rostly rychleji vyšší tarifní stupně. Vyšší mzdový růst vyšších tarifních stupňů byl přerušen ekonomickou krizí, která přinesla dočasné zastavení mzdového růstu mezi roky 2009 a 2010. Období dlouhé stagnace minimální mzdy bylo přerušeno v roce 2013, kdy byla minimální mzda – v porovnání s předchozími lety – skokově zvýšena. V posledních letech sledovaného období byly všechny tarifní stupně zvyšovány zhruba stejným tempem, nicméně se opět začínají prosazovat tendence v podobě vyššího růstu nižších tarifních stupňů a nižšího růstu vyšších tarifních stupňů.

Obrázek 6: Průměrný meziroční růst minimálních mzdových tarifů v podnikatelské sféře České republiky v období 1998-2015



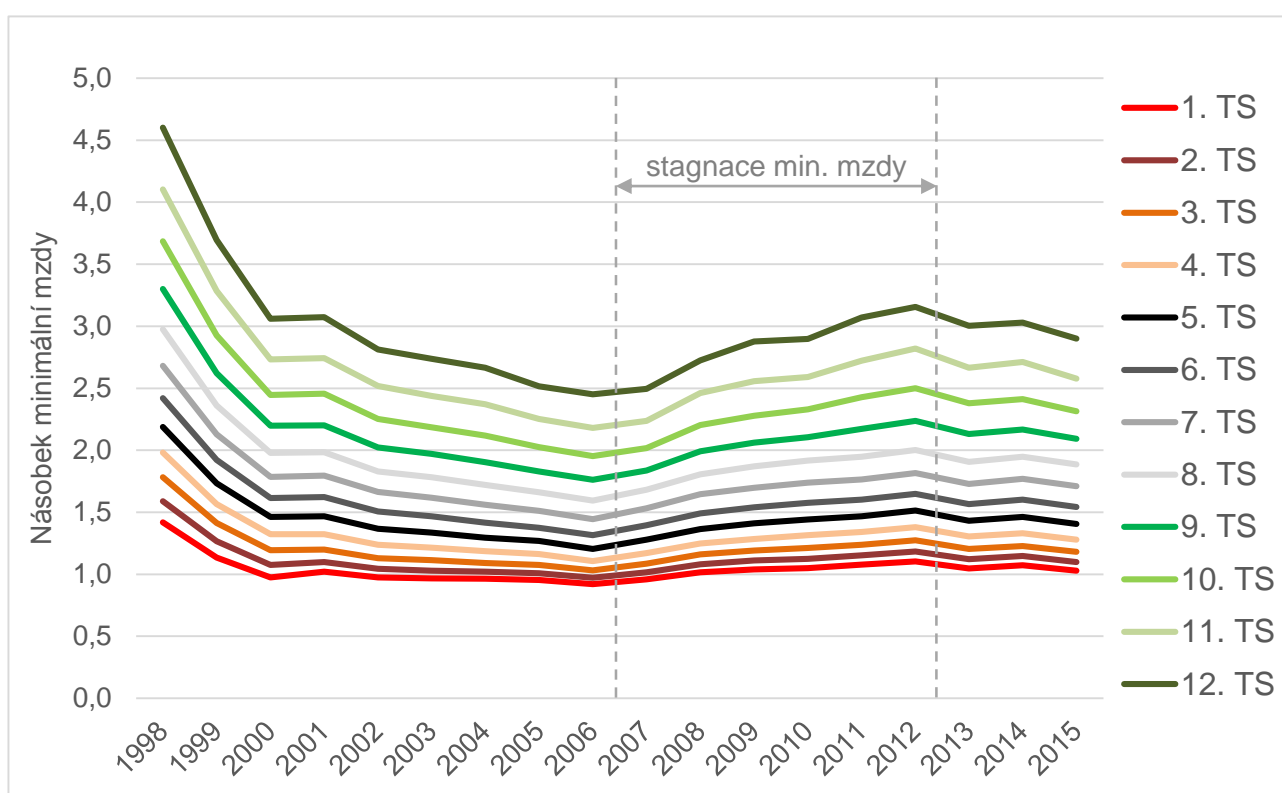
Pozn.: Zkratka TS označuje tarifní stupeň.

Zdroj: Informace o pracovních podmínkách (IPP), vlastní zpracování.

Grimshaw a kol. (2014) dále zmiňuje možnost automatické úpravy tarifních stupňů po zvyšování minimální mzdy. Vhodně nastavená úprava tarifních stupňů totiž umožňuje zachovat diferenciaci mezi tarifními stupni, která vychází z výše zmíněných rozdílů mezi pracemi z hlediska náročnosti, a nedochází tak k narušování diferencí mezi tarifními stupni kvůli jejich rozdílným tempům růstu vlivem zvyšování minimální mzdy (viz obrázek 6). Z obrázku 7 je patrné, že i v České republice se zvyšování minimální mzdy projevuje

snížením diference mezi tarifními stupni. **Snížení diferencí mezi jednotlivými tarifními stupni z hlediska jejich poměru k minimální mzdě** bylo patrné především v období do roku 2006. Příkladem může být 12. tarifní stupeň, který v roce 1998 dosahoval téměř 5násobku minimální mzdy, zatímco v roce 2006 dosáhl pouze 2,5násobku minimální mzdy platné v daném roce. Během období stagnace minimální mzdy se začala diference tarifních stupňů ve vztahu k minimální mzdě opět zvyšovat. Po roce 2013, tj. po zahájení období zvyšování minimální mzdy, začíná opět výrazněji klesat podíl nejvyšších tarifních stupňů na minimální mzdě ve srovnání s nižšími tarifními stupni.

Obrazek 7: Podíl minimálních mzdových tarifů na minimální mzdě platné v daném roce v podnikatelské sféře České republiky v období 1998-2015



Pozn.: Zkratka TS označuje tarifní stupeň.

Zdroj: Informace o pracovních podmínkách (IPP), vlastní zpracování.

4.4. Cesty přizpůsobení

Kolektivní vyjednávání v období zvyšování minimální mzdy musí reagovat na klasické argumenty, tj. např. „zvýšení minimální mzdy znamená propouštění“ nebo „na zvýšení minimální mzdy nejvíc doplatí zaměstnanci s nejnižšími výdělky“. V tomto směru mohou být užitečné některé výsledky empirického výzkumu zaměřené na přizpůsobování zaměstnavatelů změnám minimální mzdy (Schmitt, 2013).

Jestliže současné metody statistického dokazování potvrzují žádný nebo malý efekt na zaměstnanost, je na místě otázka, jakým způsobem se zaměstnavatelé vyrovnávají se zvýšením nákladů vyvolaných zvýšením minimální mzdy. Odpovědí na tuto otázku se zabývá např. studie Hirsche a kol. (2011). Význam studie spočívá v tom, že po desetiletích prokazování málo rozpoznatelných dopadů posouvá diskuzi směrem k porozumění, proč jsou dopady nezřetelné. Vysvětlení hledá v různých **cestách přizpůsobení** (*adjustment channels*) změně minimální mzdy. Vychází ze tří různých teoretických přístupů ke sledování dopadů (standardní model dokonalé konkurence, institucionální model, dynamický monopson) a předkládá řadu možností, které se nabízejí ke kompenzaci nákladů zvýšené minimální mzdy, a přitom nejsou v rozporu s teoretickými modely. Studie popisuje následující cesty přizpůsobení při zvýšení minimální mzdy:

1. Zkrácení pracovní doby

Zkrácení pracovní doby je jednou z možných reakcí na zvýšení minimální mzdy. Pokud zkrácení nanejvýš odpovídá nákladům na zvýšení minimální mzdy, jsou na tom zaměstnanci lépe nebo stejně – vydělávají jako dřív, ale za kratší dobu. Větší zkrácení pracovní doby se na životním standardu zaměstnanců projeví negativně.

2. Snížení nemzdových benefitů

Úspora na nemzdových benefitech (penzijní připojištění, zdravotní pojištění, nadstandardní dovolená, firemní auto) je sice jednou z možných reakcí na vyšší minimální mzdu, ale empirické důkazy svědčí o slabé tendenci k využívání této varianty.

3. Omezení školení

Ani empirické důkazy o úsporách na firemním školení a tréninku nejsou průkazné. Malé nebo žádné efekty v tomto směru vysvětluje institucionální model možnou tendencí zaměstnavatelů rozšířit školení tak, aby se zvýšila produktivita nízkovýdělkových zaměstnanců na úroveň odpovídající zvýšené mzdě. To je v souladu i s dalšími studiiemi v této oblasti. Skutečnost, že studie nepotvrdily negativní dopad minimální mzdy na vzdělávání, vysvětlují např. Acemoglu a Pischke (1999) tím, že kvůli zavedení minimální mzdy jsou sice někteří zaměstnanci omezeni v oblasti svého vzdělávání (viz Becker, 1993), na druhou stranu jsou však mnohé vzdělávání akce iniciovány samotnými firmami. Důležitou roli totiž skutečně hraje zájem firem na zvýšení produktivity nejhůře placených zaměstnanců, takže investují vyšší prostředky na vzdělávání.

4. Změny ve struktuře zaměstnanců

Zaměstnavatelé se mohou vyrovnávat se zvýšením minimální mzdy i zvýšenou poptávkou po pracovní síle s vyšší úrovní dovedností, což může mít vliv na určité skupiny znevýhodněné svým nízkým stupněm vzdělání. Dosavadní empirické výzkumy neprokázaly negativní ani pozitivní vliv na zaměstnaneckou strukturu vzhledem k věku, etnické příslušnosti nebo pohlaví.

5. Zvýšení cen produkce

Teorie předpokládá, že náklady rostoucí v důsledku zvýšení minimální mzdy mohou přenést zaměstnavatelé na spotřebitele. Vyhodnocení několika desítek studií o vlivu minimální mzdy na ceny v USA (Lemos, 2008) ukázalo, že 10% zvýšení minimální mzdy mohlo zvýšit ceny potravin o méně než 4 % a celkové ceny maximálně o 0,4 %. Jedno z vysvětlení malého vlivu na ceny poukazuje na nízký podíl práce na úrovni minimální mzdy na celkových výrobních nákladech a malý vedlejší efekt zvýšení na jiné zaměstnance než ty, kteří byli na úrovni minimální mzdy.

6. Zvýšení výkonnosti firem

Dotazování manažerů v prodejnách vedlo k závěru, že zvýšení minimální mzdy působilo jako katalyzátor manažerského úsilí o snížení nákladů dodržováním nebo zpevňováním výkonnostních norem (Hirsch, Kaufman, Zelenska, 2011).

7. Zvýšení výkonu zaměstnanců

Vyšší minimální mzda může motivovat zaměstnance ke zvýšení produktivity v zájmu udržení svého pracovního místa nezávisle na úsilí zaměstnavatele o zvýšení produktivity.

8. Komprese mezd

Další formou reakce zaměstnavatelů na vyšší náklady na zaměstnance dotčené změnou minimální mzdy může být úspora na mzdách ostatních zaměstnanců. Studie potvrzují, že značná část zaměstnavatelů reaguje omezením růstu výdělků nebo odměn kvalifikovanějších a lépe odměňovaných zaměstnanců, což má za následek kompresi celého výdělkového rozdělení.

9. Snížení zisku

Zaměstnavatelé mohou absorbovat náklady spojené se zvýšením minimální mzdy snížením zisku. Dosavadní studie ukazují na smíšený nebo nejistý dopad na zisk.

10. Zvýšení poptávky

Zvláště v období recese nebo vysoké nezaměstnanosti je zřejmé, že zvýšení nákladů zaměstnavatelů v důsledku zvýšení minimální mzdy je vyvažováno zvýšenou poptávkou po zboží a službách. Příjmy nízkovýdělkových zaměstnanců se bezprostředně promítnou do spotřeby.

11. Omezení fluktuace

Praxe ukazuje, že nejvyšší fluktuace bývá v kategorii nízkovýdělkových zaměstnanců, což zaměstnavatelům zvyšuje náklady na nábor těchto zaměstnanců. Důvodem vyšší fluktuace bývají omezení, která nízkovýdělkovým zaměstnancům klade např. péče o děti, cena osobní dopravy nebo nedostatky veřejné dopravy nebo nedostatečné informace o nabídce práce. Výsledky studií na lokální i celostátní úrovni z USA ukazují, že v klasických skupinách nízkovýdělkových zaměstnanců ("náctiletých", zaměstnanců restaurací) počty propuštěných a počty nově najatých zaměstnanců (fluktuace) výrazně poklesly po zvýšení minimální mzdy.

Většina empirických výzkumů zaměřených na jednotlivé cesty přizpůsobení vykazuje málo přesvědčivé důkazy, tzn. statisticky nevýznamné jak pozitivní, tak negativní výsledky. Věrohodné vysvětlení vychází ze skutečnosti, že zaměstnavatelé i zaměstnanci reagují na zvýšení minimální mzdy současně více způsoby. Zaměstnavatelé mohou na změnu minimální mzdy odpovědět zkrácením pracovní doby, jiní zaměstnavatelé zvýšením cen produktů, další reorganizací s cílem snížit náklady nebo kompresí výdělků. Data, která mají ekonomové k dispozici pro výzkum a vysvětlení těchto cest, mohou těžko postihnout rozmanitost a komplexnost reakcí na zvýšení minimální mzdy. S vědomím kladného i záporného působení jednotlivých cest přizpůsobení je zřejmé, že využití více cest podle konkrétních podmínek firmy může přispět k takovému přizpůsobení zvýšené minimální mzdě, které přinese pozitivní efekt pro nízkovýdělkové zaměstnance bez ohrožení zájmů zaměstnavatele.

Závěr

Problematice vztahu kolektivního vyjednávání a minimální mzdy nebyla dosud v České republice věnována taková pozornost, jakou by si tato otázka zasloužila. Kolektivní vyjednávání i minimální mzda jsou významnými mzdovými instituty na českém trhu práce, a z tohoto důvodu nepochybně zasluhují náležitou pozornost nejen odborné veřejnosti. Hlavním cílem této studie proto bylo vyplnit mezeru v této oblasti a poskytnout **komplexní pohled na problematiku fungování odborových organizací, výsledky kolektivního vyjednávání a jejich vztah k institutu minimální mzdy** v České republice. Hodnocení dopadů minimální mzdy a kolektivního vyjednávání na trh práce je předmětem zahraničního teoretického i empirického výzkumu již několik desítek let. Z tohoto důvodu se studie zaměřuje nejen na výsledky analýz provedených pro Českou republiku, ale nabízí i souhrn přelomových výsledků zahraničního výzkumu a příkladů zahraniční praxe (ať už v pozitivním, nebo negativním slova smyslu) ve výše uvedené oblasti. Dále jsou uvedeny klíčové výsledky studie.

V ekonomické teorii jsou odborové organizace považovány za kartely, jejichž primárním cílem je zvyšovat úroveň mezd nad rovnovážnou hladinu. Vyšší úroveň mezd mohou odborové organizace dosáhnout díky své monopolní síle. **Empirický výzkum** se v zahraničí zabývá především dopadem kolektivního vyjednávání a minimální mzdy na úroveň odměňování, zaměstnanost, počet pracovních míst či produktivitu práce. Výsledky jednotlivých studií jsou často rozporuplné, nicméně v posledních letech se výsledky studií příznivců i odpůrců organizace pracovních sil čím dál více přibližují jak z hlediska úrovně, tak z hlediska interpretace. **K pozitivnímu vnímání role kolektivního vyjednávání** přispělo několik faktorů, např. postupné **snižování mzdové mezery** mezi odborově organizovanými a neorganizovanými pracovníky či nezastupitelná úloha odborových organizací v oblasti **pracovní právní ochrany zaměstnanců v rozvojových zemích**. Odborové organizace jsou však důležité i z hlediska udržování a **posilování hodnot demokratických společností**, neboť dávají zaměstnancům prostor pro vyjádření jejich názorů a pomáhají zmírňovat příjmovou nerovnost ve společnosti.

Definici kolektivního vyjednávání stanoví úmluva Mezinárodní organizace práce (MOP) č. 154 z roku 1981. Podle článku 2 této úmluvy je za kolektivní vyjednávání považováno každé jednání a vyjednávání mezi zaměstnavatelem (resp. skupinou zaměstnavatelů) a odborovou organizací (resp. skupinou odborových organizací), jehož účelem je stanovení pracovních podmínek, pravidel zaměstnávání, úprava vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci resp. mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou či několika organizacemi zaměstnanců (tj. mezi sociálními partnery). Tato úmluva nebyla dosud Českou republikou ratifikována, nicméně stávající právní úprava kolektivního vyjednávání v České republice neopomíjí žádnou klíčovou otázku zmíněnou v úmluvě MOP. **Legislativní rámec kolektivního vyjednávání** je v současné době **v České republice** vymezen dvěma právními normami, a to zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, v platném znění, a zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění. Postavením odborů a zaměstnavatelů v České republice se zabývá především **zákoník**

práce, který upravuje zejména právo na spolurozhodování obou sociálních partnerů, právo na projednávání, právo na informování či právo na kontrolu.

Výsledky kolektivního vyjednávání v České republice respektují zákonné normy a v mnoha případech přesahují ujednání v kolektivních smlouvách zákonné požadavky na příslušnou oblast. Z analýzy využití kolektivního vyjednávání v České republice vyplývá, že v kolektivních smlouvách v podnikatelské sféře je většinou upraveno právo odborové organizace (a případně i zaměstnanců) na informování, spolurozhodování, projednávání, kontrolu i právo na řádný výkon činnosti organizace. Kromě ujednání týkajících se podmínek činnosti odborových organizací u zaměstnavatelů se kolektivní smlouvy velmi často zabývají i skupinou ujednání v oblasti trhu práce a řeší obvykle jak oblast zaměstnanosti, tak oblast odměňování zaměstnanců. Výsledky analýzy kolektivních smluv v podnikatelské sféře ukázaly, že v roce 2015 řešilo **otázku odměňování 96 %** analyzovaných **smluv**. Otázce **mzdového vývoje** se v podnikatelské sféře v roce 2015 věnovalo **61 % kolektivních smluv**, přičemž nejčastějším způsobem navyšování úrovně odměňování bylo zvýšení mzdových tarifů. Kromě otázky odměňování se **94 %** kolektivních smluv v podnikatelské sféře věnovalo i **úpravě pracovní doby** zaměstnanců. Pracovní dobu upravovalo obecně bez rozlišení **65 %** kolektivních smluv a **29 %** kolektivních smluv upravovalo pracovní dobu v pracovních režimech. **Podmínky vývoje zaměstnanosti** definovalo v podnikatelské sféře **33 %** kolektivních smluv. Výsledky analýzy kolektivního vyjednávání v podnikatelské sféře ukázaly, že je během kolektivního vyjednávání kladen **větší důraz na problematiku odměňování** zaměstnanců, a **méně prostoru** je v kolektivních smlouvách věnováno **podmínkám vývoje zaměstnanosti**.

Z hlediska úrovně odměňování ukazují výsledky strukturálního výdělkového šetření **v České republice**, že **v podnicích pokrytých kolektivními smlouvami** je **vyšší průměrná** (o 10,5 %) i **mediánová mzda** (o 11,7 %) než v podnicích bez uzavřené kolektivní smlouvy.

Výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti trhu práce nepochybně ovlivňuje i institut minimální mzdy. Oba instituty působí na mzdové rozdělení v dané zemi, nicméně směr působení obou institutů určují především čtyři faktory – poměr výše minimální mzdy a úrovně tarifů sjednaných v kolektivních smlouvách, role sociálního dialogu v dané zemi, konkurující si cíle hospodářské politiky a v neposlední řadě i vynutitelnost dodržování zákonných sazeb minimální mzdy. Výsledkem spolupůsobení všech faktorů je potom **vztah mezi kolektivním vyjednáváním a minimální mzdou**, který se mění v čase, a jeho základní podoba spočívá buď v plné **komplementaritě**, **nebo protichůdnosti**.

Se **zvyšováním minimální mzdy** jsou často spojovány dva efekty. V první řadě dochází k jednorázovému navýšení mezd těch zaměstnanců, jejichž mzdy by byly pod úrovní nového zákonného minima. Druhotným efektem je potom mzdové vztlínání (**vlnění mezd**), tj. přizpůsobení celého mzdového rozdělení nové úrovni minimální mzdy. Přizpůsobovací efekt v podobě vlnění mezd se však mezi jednotlivými zeměmi liší, přičemž hraje velkou roli nastavení parametrů daného trhu práce. V zemích, ve kterých dochází ke zvyšování úrovně minimální mzdy, ale zároveň nedisponují silným komplementárním institutem např. v podobě kolektivního vyjednávání, jsou pozitivní efekty minimální mzdy velmi omezené.

Pokud lze v těchto zemích pozitivní efekty působení minimální mzdy identifikovat, pak jsou tyto efekty omezeny pouze na nízkopříjmové zaměstnance. Zahraniční zkušenosti ukazují, že **z hlediska snižování mzdové nerovnosti hraje větší roli postavení odborových organizací než existence institutu minimální mzdy**. Pokud je v zemi vysoké pokrytí kolektivními smlouvami, může kolektivní vyjednávání dokonce suplovat roli minimální mzdy a podíl nízkopříjmových zaměstnanců je udržován na nízké úrovni.

Kromě výše zmíněného vlnění mezd se v souvislosti s působením minimální mzdy a kolektivního vyjednávání projevuje dále i silná vazba mezi zvyšováním úrovně minimální mzdy a růstem mzdových tarifů sjednávaných v kolektivních smlouvách. Tento **dominový efekt (ripple effect) spojený s růstem minimální mzdy** by se měl ve výsledcích kolektivního vyjednávání o mzdách projevit v ideálním případě **ve všech tarifních stupních**. V praxi se zvyšování minimální mzdy projevuje skutečně u všech tarifních stupňů, nicméně dominový efekt postupuje odspodu a **intenzita s rostoucími stupni většinou klesá**. V rámci analýzy byl tento efekt potvrzen i v České republice. V obdobích, kdy docházelo ke zvyšování minimální mzdy, rostly nejrychleji nejnižší tarifní stupně, zatímco nejvyšší tarifní stupně z hlediska meziročního tempa růstu zaostávaly. Naopak v období, kdy sazba minimální mzdy stagnovala, rostly rychleji vyšší tarifní stupně. Silný dominový efekt tak **narušuje diferenciaci mezi tarifními stupni** a měl by být zohledněn při úpravách tarifních stupňů, aby byla i nadále **respektovány rozdíly mezi pracemi z hlediska jejich náročnosti**. Pro úplnost uvedme, že snižování diferenciace tarifních stupňů ve vztahu k minimální mzdě bylo během období zvyšování minimální mzdy typické i pro Českou republiku.

Obecně patří **Česká republika** ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi k zemím se **střední úrovní centralizace a nízkou úrovní koordinace kolektivního vyjednávání o mzdách**. Kolektivní vyjednávání probíhá převážně na firemní úrovni, ale konzultace a jednání ke stanovení minimální mzdy probíhají na centrální úrovni. Současné tempo růstu minimální mzdy klade vyšší nároky na koordinaci nejenom při vyjednávání o zvýšení minimální mzdy, ale i při reakci firem na novou úroveň minimální mzdy. Ukazuje se, že otázka zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy je téměř z 94 % záležitostí podnikatelské sféry. Největší podíl zaměstnanců na minimální mzdě byl v roce 2013 v odvětví administrativních a podpůrných činností – jsou to převážně zaměstnanci z bezpečnostních agentur, úklidových služeb a pracovních agentur. Za pozornost stojí i odvětví ubytování, stravování a pohostinství, v němž více než 71 % zaměstnanců patří do kategorie nízkovýdělkových se mzdou menší než 2/3 mediánu měsíčního výdělku v ČR.

Závěrem lze říci, že současný mechanismus stanovení minimální mzdy platí od roku 1990 a podle podobného modelu postupují v Irsku, Řecku a Rumunsku (Schulten, 2014). **Ve většině evropských zemí se uplatňují vyjednávací, konzultační a indexační mechanismy nebo jejich kombinace**, které dávají v první řadě příležitost dohodě sociálních partnerů a vládě ponechávají ve větší nebo menší míře možnost korekce. Je tedy otázkou celospolečenské volby, jakým způsobem budou dále nastavovány principy fungování odborových organizací, kolektivního vyjednávání i mechanismu stanovení minimálních mezd v České republice.

Literatura

Acemoglu, D., Pischke, J.-S. 1999. Minimum Wages and On-the-Job Training [NBER Working Paper, No. 7184]. Cambridge (MA): National Bureau of Economic Research.

Aidt, T., Tzannatos, Z. 2002. *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*. Washington, DC: World Bank, 2002.

Becker, G. S. 1993. *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. 3rd ed. Chicago, IL [US]: University of Chicago Press, 1993.

Blanchflower, D., Bryson, A. 2002. Changes over Time in Union Relative Wage Effects in the UK and the US Revisited [NBER Working Paper No. 9395]. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Blanchflower, D. G., Bryson, A. 2004. What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would Freeman and Medoff Be Surprised? *Journal of Labor Research*, 2004, Vol. 25, No. 3 (Summer), pp. 383-414.

Budd, J. W. 2004. Non-Wage Forms of Compensation. *Journal of Labor Research*, 2004, Vol. 25, No. 4 (Fall), pp. 597-622. DOI: 10.1007/s12122-004-1013-x

Budd, J. W., Na, I.-G. 2000. The Union Membership Wage Premium for Employees Covered by Collective Bargaining Agreements. *Journal of Labor Economics*, 2000, Vol. 18, No. 4 (October 2000), pp. 783-807.

Checchi, D., Lucifora, C. 2002. Unions and labour market institutions in Europe. *Economic Policy*, 2002, Vol. 17, No. 35, pp. 361-408. DOI: 10.1111/1468-0327.00092

Dickens, R., Machin, S., Manning, A. 1994. Estimating the Effect of Minimum Wages on Employment from the Distribution of Wages: A Critical Review. Centre for Economic Performance LSE CEP Discussion Paper No. 203 (August 1994).

Dinardo, J., Lee, D. S. 2004. Economic Impacts of New Unionization on Private Sector Employers: 1984-2001. *The Quarterly Journal of Economics*, 2004, Vol. 119, No. 4 (November 2004), pp. 1383-1441.

Dunne, T., MacPherson, D. 1994. Unionism and Gross Employment Flows. *Southern Economic Journal*, Vol. 60, No. 3 (January 1994), pp. 727-738.

ETUI. 2015. Wage bargaining under the new European Economic Governance - Alternative strategies for inclusive growth, Brussels, 2015.

Eurofound. 2015. Collective bargaining in Europe in the 21st century, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Freeman, R. B. 1996. The minimum wage as a redistributive tool. *The Economic Journal*, 1996, Vol. 106, No. 436 (May, 1996), pp. 639-649.

Freeman, R. B. 2005. What Do Unions Do?: The 2004 M-Brane Stringtwister Edition [NBER Working Paper No. 11410]. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

-
- Freeman, R. B., Medoff, J. L. 1984. *What Do Labor Unions Do?* New York: Basic Books, 1984.
- Freeman, R. B., Kleiner, M. M. 1999. Do Unions Make Enterprises Insolvent? *Industrial and Labor Relations Review*, 1999, Vol. 52, No. July 1999, pp. 510-527.
- Grimshaw, D., Bosch, G., Rubery, J. 2014. Minimum Wages and Collective Bargaining: What Types of Pay Bargaining Can Foster Positive Pay Equity Outcomes? *British Journal of Industrial Relations*, 2014, Vol. 52, No. 3, pp. 470-498. DOI: 10.1111/bjir.12021
- Hirsch, B. T. 2004. Reconsidering Union Wage Effects: Surveying New Evidence on an Old Topic. *Journal of Labor Research*, 2004, Vol. 25, No. 2 (April 2004), pp. 233-266.
- Hirsch, B. T. 2004. What Do Unions Do for Economic Performance? *Journal of Labor Research*, 2004, Vol. 25, No. 3 (Summer), pp. 415-455. DOI: 10.1007/s12122-004-1023-8
- Hirsch, B. T., Kaufman, B. E., Zelenska, T. 2011. Minimum Wage Channels of Adjustment [IZA Discussion Paper No. 6132]. Bonn: Institute for the Study of Labor, 2011. Dostupné z: http://www2.gsu.edu/~ecobth/IZA_HKZ_MinWageCoA_dp6132.pdf.
- Hirsch, B. T., Macpherson, D. A., Schmumacher, E. J. 2004. Measuring Union and Nonunion Wage Growth: Puzzles in Search of Solutions. In: Wunnava, P. V. (ed): *The Changing Role of Unions: New Forms of Representation* (ME Sharpe, 2004), pp 115-147.
- Katz, L. F., Krueger, A. B. 1992. The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry. *Industrial and Labor Relations Review*, 1992, Vol. 46, No. 1 (Oct. 1992), pp. 6-21.
- Koçer, R. G., Visser, J. 2009. The role of the state in balancing the minimum wage in Turkey and the USA. *British Journal of Industrial Relations*, 2009, Vol. 47, No. 2, pp. 349-370. DOI: 10.1111/j.1467-8543.2009.00730.x
- Kuhn, P. J. 1982. A new, integrated theory of unions and life cycle employment contracts : voice, malfeasance, and welfare [PhD]. Cambridge, MA: Harvard University, 1982.
- Lalonde, R. J., Marschke, G., Troske, K. 1996. Using Longitudinal Data on Establishments to Analyze the Effects of Union Organizing Campaigns in the United States. *Annales d'Economie et de Statistique*, 1996, Vol. 41-42, No. January-June 1996, pp. 155-185.
- Lemos, S. 2008. A Survey of the Effects of the Minimum Wage on Prices. *Journal of Economic Surveys*, 2008, Vol. 22, No. 1, pp. 187-212.
- Linneman, P. D., Wachter, M. L., Carter, W. H. 1990. Evaluating the Evidence on Union Employment and Wages. *Industrial and Labor Relations Review*, 1990, Vol. 44, No. 1 (Oct., 1990), pp. 34-53.
- Machin, S., Manning, A., Rahman, L. 2001. The Economic Effects of the Introduction of the UK National Minimum Wage. CERGE-EI research seminar series, No. March 12, 2001. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium, 2001.
- Machin, S., Manning, A., Rahman, L. 2002. Where the Minimum Wage Bites Hard: the Introduction of the UK National Minimum Wage to a Low Wage Sector. September 2002, CEP Discussion Paper No. dp0544. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
-

-
- Manning, A. 2012. Minimum Wage: Maximum Impact. London: Resolution Foundation, 2012. Dostupné z: <http://www.resolutionfoundation.org/media/media/downloads/MinimumWageMaximumImpact.pdf>.
- Medoff, J. L. 1979. Layoffs and Alternatives Under Trade Unions in U.S. Manufacturing. *The American Economic Review*, Vol. 69, No. 3 (June 1979), pp. 380-395.
- Meyer, R. H., Wise, D. A. 1983a. Discontinuous Distributions and Missing Persons: The Minimum Wage and Unemployed Youth. *Econometrica*, 1983, Vol. 51, No. 6 (Nov., 1983), pp. 1677-1698.
- Meyer, R. H., Wise, D. A. 1983b. The Effects of the Minimum Wage on the Employment and Earnings of Youth. *Journal of Labor Economics*, 1983, Vol. 1, No. 1 (Jan., 1983), pp. 66-100.
- Neumark, D., Schweitzer, M., Wascher, W. 2000. The Effects of Minimum Wages Throughout the Wage Distribution. NBER Working Paper No. 7519. Cambridge (MA): National Bureau of Economic Research.
- Reynolds, M. O. 2008. Labor Unions [cit. 3. 11. 2015]. In: Henderson, D. R. (ed). *The Concise Encyclopedia of Economics*. Liberty Fund, Inc., 2008. Library of Economics and Liberty [Online]. Dostupné z: <http://www.econlib.org/library/Enc/LaborUnions.html>
- Schmitt, J. 2013. Why Does the Minimum wage Have No Discernible Effects on Employment? CEPR, 2013.
- Schulten, T. 2014: Minimum Wage Regimes in Europe ... and What Germany Can Learn from Them. Friedrich Ebert-Stiftung. Berlin. Dostupné z: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10558.pdf>
- Stewart, M. B. 2010. Individual-level wage changes and spillover effects of minimum wage increases. Coventry: University of Warwick, 2010.
- Světová banka. 1995. *World Development Report 1995: Workers in an Integrating World*. New York: Oxford University Press, 1995.
- Verma, A. 2005. What do unions do to the workplace? Union effects on management and HRM policies. Symposium Part V-What Do Unions Do?: A Twenty-Year Perspective, *Journal of Labor Research*, 2005, Vol. 26, No. 3, pp. 415-449. DOI: 10.1007/s12122-005-1013-5
- Wicks-Lim, J. 2008. Mandated Wage Floors and the Wage Structure: New Estimates of the Ripple Effects of Minimum Wage Laws [PERI Working Paper No. 116]. Amherst, MA: Political Economy Research Institute, 2008.

Příloha

Zákonná úprava smluvních vztahů z hlediska kolektivních smluv

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, upravuje postavení zaměstnavatelů a odborových organizací. Z platné právní úpravy kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv vyplývají následující práva smluvních stran:

a) právo na spolurozhodování

Úprava v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění	
§ 22	právo odborové organizace uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance
§ 61 odst. 2 až 4	výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru
§ 108 odst. 5	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
§ 199 odst. 2	spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance
§ 209 odst. 2	částečná nezaměstnanost
§ 217 odst. 1	rozvrh čerpání dovolené
§ 220	hromadné čerpání dovolené
§ 225	příděl do fondu kulturních a sociálních potřeb a jeho čerpání
§ 306 odst. 4	vydání nebo změna pracovního řádu
§ 348 odst. 3	rozhodování o tom, zda se jedná o neomluvené zameškání práce

b) právo na projednávání

Úprava v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění	
§ 46	převod zaměstnance na jinou práci bez souhlasu zaměstnance
§ 61 odst. 1	výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru
§ 99	opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci
§ 141 odst. 3	sjednání, stanovení nebo určení pravidelného termínu výplaty mzdy nebo platu
§ 263 odst. 3	výše požadované náhrady škody a obsah dohody se zaměstnancem o způsobu její náhrady
§ 287 odst. 2	povinnost zaměstnavatele projednat s odborovou organizací svou ekonomickou situaci, množství práce a pracovní tempo, změny organizace práce, systém odměňování a hodnocení zaměstnanců, systém školení a vzdělávání zaměstnanců, opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců, další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, vývoji mezd nebo platů, nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, bezpečnosti a ochraně zdraví, o činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních, apod.

§ 280 odst. 1	povinnost zaměstnavatele projednat se zaměstnanci pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele, zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců, nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny, převod, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců
§ 300	množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změna normy spotřeby práce
§ 305	vnitřní předpis

c) právo na informování

Úprava v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění	
§ 38 odst. 3	zpráva o nově vzniklých pracovních poměrech
§ 61 odst. 5	rozvázání pracovního poměru
§ 287	povinnost zaměstnavatele informovat o vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin a záležitostech uvedených v § 279; povinnost zaměstnavatele projednat ekonomickou situaci zaměstnavatele, množství práce a pracovní tempo, změny organizace práce, systém odměňování a hodnocení zaměstnanců, systém školení a vzdělávání zaměstnanců, opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců, další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, záležitosti uvedené v § 280
§ 279	povinnost zaměstnavatele informovat o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji, činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních, právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích o převažující činnosti zaměstnavatele, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách, opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace, nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu, záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280

d) právo na kontrolu

Úprava v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění	
§ 321	dohled odborových organizací nad dodržováním zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů
§ 322	právo odborových organizací vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů

e) právo na řádný výkon činnosti odborové organizace

Úprava v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění	
§ 277	povinnost zaměstnavatele na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti
§ 203 odst. 2 písm. a), b)	nárok na pracovní volno zaměstnanci pro jiný úkon v obecném zájmu

f) práva zaměstnanců

Úprava v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění	
§ 62	hromadné propouštění
§ 108	účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
§ 276 odst. 1 a 3	právo na informace a projednání
§ 278 až 280	informování a projednání
§ 339 a 340	přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli

