

Základem kolektivního vyjednávání je solidarita



Spolufinancováno
Evropskou unií

Kolektivní smlouvy patří k největším úspěchům, jichž odbory během své existence dosáhly. Tyto smlouvy, uzavírané mezi podnikateli a odborovými organizacemi, mají spočívat na svobodně dohodě obou stran a jejich rovnoprávnosti.

JIRÍ POKORNÝ

Podstata kolektivních smluv

Při uzavírání smluv o pracovním poměru vystupoval dělník jako svobodný člověk; on i podnikatel si byli formálně rovni. Protože se však nemohl uživit jinak než prodejem své pracovní síly, musel souhlasit s podmínkami, které určoval zaměstnavatel. Ten se sice bez svých zaměstnanců také nemohl obejít, ale nepotřeboval je tak naléhavě jako dělník práci. Dělníci si navíc vzájemně konkurovali – čím menší mzdu kdo požadoval, tím měl větší naději na přijetí. Společný postup všech dělníků však tuto vzájemnou konkurenci vylučoval. Jejich šance na dobré podmínky zvyšoval i tím, že zaměstnavatelé nezáleželo na jednom dělníkovi, na jehož místo mohl snadno přijmout jiného, ale nahradit celý dělnický kolektiv bylo mnohem obtížnější.

Jak je kolektivní vyjednávání o pracovních a zejména mzdových podmínkách výhodné, poznali angličtí dělníci již v první polovině 19. století. Po polovině tohoto století se začaly kolektivní smlouvy objevovat i ve Francii a Německu. V Rakousku

uzavřeli první takovou smlouvu v roce 1848 typografové ve Vídni. I v Praze dokázali tehdy typografové vyjednat zvýšení mezd. Dlouho byli ale knihtiskaři v Rakousku vlastně jediní, kdo mohli kolektivní dohody uzavírat. Není divu, když měli nejsilnější odborovou organizaci.

Jménem zaměstnanců mohl v zásadě vyjednat jejich mluvčí nebo k této příležitosti speciálně ustavený výbor, nejlépe se však osvědčily právě odborové organizace, které měly k dispozici údaje o vývoji hospodářské situace, o situaci na trhu, nabídce pracovních sil, dokázaly je vyhodnotit a využít tyto znalosti pro nalezení nejpříhodnější strategie. Po uzavření smlouvy mohly její plnění také nejlépe kontrolovat.

Kolektivní smlouvy v Rakousku-Uhersku před I. světovou válkou

Uzavírání smluv s podnikateli se nelíbilo radikální, výrazně marxisticky orientované části dělníků, kteří v tom viděli nebezpečí, že se dělníci spokojí s dílčími ústupky

a zapomenou na sociální revoluci. Zvítězilo ale stanovisko, že kolektivní vyjednávání narušuje „absolutismus“ podnikatelů a představuje vlastně výraz rovnoprávnosti dělníků a podnikatelů při stanovení pracovních podmínek. Na druhé straně i centrální svaz německých průmyslníků varoval zpočátku před přílišnou smířlivostí. Kolektivní smlouvy se nicméně vžívaly, oslabovaly konfrontaci a umožňovaly lépe vnímat požadavky druhé strany. Označovaly se za „dílo sociálního míru“ či příklad „sociálního příměří“.

V Rakousku rostl počet kolektivních smluv až na počátku 20. století. Nejvíce jich bylo uzavřeno ve Vídni a dalších významných průmyslových střediscích Čech, Moravy či Dolního Rakouska. Před I. světovou válkou pokrývaly ale jen asi 18 % všech zaměstnanců, což bylo ve srovnání s Anglií i Německem dost málo. S tím, jak se kolektivní smlouvy rozšiřovaly, ubývalo nekritické nadšení, a naopak rostlo strážlivé poznání jejich skutečného významu. Sami dělníci před I. světovou válkou docházeli k poznání, že naděje na pozitivní působení kolektivních smluv

byly přehnané. Smlouvy vyjednané během konjunktury ve prospěch dělnictva podnikatelé za horších podmínek porušili, když za nimi nestála silná a odhodlaná odborová organizace. Porušování kolektivních smluv umožňovala především okolnost, že rakouské zákonodárství do roku 1918 neobsahovalo žádné ustanovení, které by se jich týkalo – byly tedy vlastně právně nevymahatelné.

Určité rozčarování dělnictva vycházelo i z toho, že podnikatelé se začali také organizovat, což počáteční výhodu dělníků eliminovalo. Velké podniky poskytující svým zaměstnancům byty, konzumy a další zařízení si byly jisty svým postavením a na žádné smlouvy nepřistupovaly.

Situace během I. světové války

Po zahájení první světové války byla většina kolektivních smluv vypovězena. Podnikatelé věřili, že jejich postavení dostatečně zabezpečí postavení závodů pod vojenský dozor. V posledních letech války, zejména v roce 1918, se začala situace měnit. Stát vyhověl intervencím odborových předáků, kteří vyhrožovali, že nemohou za existujícího stavu zaručit zachování pořádku, a k rozhodování sporů mezi podnikateli a dělníky zřídil stížnostní komise. Ty pak přispěly k prosazení vyšších mezd, úpravě pracovních podmínek a tím i k určitému dočasnému uklidnění dělnictva. Ze způsobu jejich fungování se navíc dalo vyčíst, že stát s odborovými organizacemi počítá a svým způsobem je i uznává.

Jak to u nás vypadalo za první republiky

Na konci války začaly počty odborářů výrazně růst a odbory posílily své pozice. Nová republika, která se profilovala jako stát moderní a sociálně vyspělý, jim umožnila, aby zasahovaly do mnoha oblastí sociální péče a ochrany dělnictva. Tomu odpovídal i prudký vzestup počtu kolektivních smluv (např. jen v roce 1920 bylo uzavřeno 1259 smluv, které pokryly téměř milion zaměstnanců). Po opadnutí poválečné revoluční vlny se však museli odboráři spokojit jen s pracnou obranou dosavadních zisků.

Z právního hlediska nedošlo k žádné zásadnější změně. O kolektivních smlouvách se zmiňovalo několik zákonů, které je připouštěly, počítaly s nimi, ale jinak je

nevymezovaly. Žádný zákon také nestanovil jejich právní závaznost. Ministerstvo sociální péče sice takový zákon zpracovalo, ten však nebyl schválen. Určité posuny v chápání kolektivních smluv se prosadily až v době velké hospodářské krize, např. se prodlužovala platnost již uzavřených kolektivních smluv a fakticky prosazovala zásada, že individuálními smlouvami nelze zkrátit mzdové nároky vyplývající z kolektivních smluv. Ve druhé polovině 30. let získalo ministerstvo sociální péče oprávnění prohlašovat kolektivní smlouvu za závaznou pro určitou oblast a odvětví – a to i v případě, že zaměstnanci a zaměstnavatelé nepatřili k organizacím, které smlouvu podepsaly.

Obsah kolektivních smluv

Kolektivní smlouvy musely být sepsány jasně a jednoznačně, aby nedocházelo ke sporům. Obsahovaly především ustanovení o pracovní době – po uzákonění osmihodinové pracovní doby na konci roku 1918 zbývalo ještě určit třeba přestávky. Dále kolektivní smlouvy uváděly

výši mezd u jednotlivých kategoriích zaměstnanců včetně způsobu vyplácení. Dokud nezačal v roce 1925 platit zákon o placené dovolené, mohly kolektivní smlouvy stanovit i možnost a případné podmínky ohledně této záležitosti. Dále kolektivní smlouvy řešily třeba počet učňů. Mimořádně důležité bylo ustanovení o řešení případných sporů vzniklých z pracovního poměru a nedodržování smlouvy. Pokud nešlo spor urovnat jednáním obou stran, nastupovala předem definovaná smírčí komise, jejíž rozhodnutí bylo závazné.

Zavádění řízeného hospodářství v Protektorátu Čechy a Morava přineslo i podřízení pracovního trhu potřebám okupačního režimu. Na zákaz stávek navázalo vydávání mzdových vyhlášek; vydání vyhlášky zároveň znamenalo, že dosavadní kolektivní smlouva ztratila platnost.

Tento článek vznikl v rámci projektu „Sociální dialog pro sociální smír a hospodářský růst“, Reg. číslo CZ.03.01.03/00/22_001/0000084, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost plus a státního rozpočtu ČR.

Takzvaná Dělnická známka, kterou odborové organizace vydávaly zaměstnavatelům dodržujícím kolektivní smlouvy.