

Česká tripartita v evropském kontextu

Aneta Valterová¹

Abstract: *The Council of Economic and Social Agreement in the European Context*

This article aims to introduce the Czech tripartite body, the Council of Economic and Social Agreement in the European context. The article concentrates on such aspects of the tripartite negotiations that are most likely to influence the position and role of the tripartite body in the political system of the Czech Republic. Therefore, it is focused on the national (macro) level and it is more concerned with policy concertation than with collective bargaining.

Keywords: *Council of Economic and Social Agreement, Trade unions, Employers' organizations, Policy concertation*

1. Úvod

Sociální dialog a sociální partnerství jako specifická forma vztahu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, resp. jejich zástupci, funguje v té či oné podobě ve všech zemích Evropské unie (dále EU) i na nadnárodní úrovni v EU jako takové. Sociální dialog představuje v evropském prostředí standardní způsob (spolu)určování pracovních, mzdových, případně i sociálních a obecně hospodářských podmínek. Hlavní aktéři sociálního dialogu, odborové svazy a zaměstnavatelské organizace, tradičně patří mezi nejvlivnější zájmové skupiny. Právě podoba sociálního dialogu je tak jedním z klíčových faktorů určujících podobu systému zprostředkování zájmů a tedy i postavení zájmových skupin v politickém systému. Z tohoto pohledu se tak sociální dialog a jeho institucionalizovaná forma stávají oprávněným předmětem politologického výzkumu. Pozornost je přitom nutné zaměřit především na ty aspekty sociálního dialogu, které ovlivňují postavení jeho aktérů (zájmových skupin i státu) v politickém systému a fungování systému zprostředkování zájmů v daném systému. Dopady sociálního dialogu např. na pracovněprávní vztahy jsou z hlediska politické vědy již méně významné.

Postavení zaměstnavatelských a zájmových skupin v politickém systému ovlivňují především ty aspekty sociálního partnerství, které formují podobu systému zprostředkování zájmů:

¹ Autorka je studentkou doktorského studijního programu Politologie na Katedře politologie a výzkumnou pracovnící Institutu pro srovnávací politologický výzkum, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, Joštova 10, 602 00 Brno; e-mail: valterov@fss.muni.cz.

- Jaká je podoba a formální pozice institucionalizované formy sociálního partnerství (v Evropě nejčastěji tripartity) v politickém systému, zda zájmovým skupinám poskytuje formální přístup k rozhodovacímu procesu.
- Nakolik formální pozice odpovídá politické praxi a jaký má případná diskrepance vliv na postavení zájmových skupin.

Zároveň je nutné pojímat sociální dialog / sociální partnerství jen jako jeden z faktorů, byť poměrně zásadní, které ovlivňují postavení zaměstnavatelských a zaměstnaneckých zájmových skupin v politickém systému. Ke komplexnímu zhodnocení jejich postavení v určitém politickém systému by bylo nezbytné zaměřit pozornost i na další aspekty, především jejich vnitřní organizaci a strategie prosazování zájmů, které primárně nesouvisí se sociálním partnerstvím: lobbistická činnost, působení na veřejnost, nátlakové akce atd.

Cílem tohoto článku je zhodnocení z hlediska politické vědy nejvíce relevantních aspektů podoby a fungování české tripartity v kontextu Evropské unie, s důrazem na výše zmiňované faktory. Pozornost proto bude věnována pouze národní úrovni: Institucionalizované partnerství na mezoúrovni (regionální tripartita)² a mikroúrovni (jednání sociálních partnerů na úrovni jednotlivých firem) je v České republice soustředěno na otázky lokálního významu, jejichž dopad na fungování politického systému je pouze marginální.

2. Institucionalizované sociální partnerství v původních členských státech EU

Navzdory častému užívání pojmu „evropský sociální model“ neexistuje žádný univerzální evropský model sociální politiky. Sociální politika není společnou politikou EU a pravomoci v této oblasti zůstávají na úrovni národních států (na nadnárodní úrovni dochází pouze ke koordinaci národních politik). Lze nicméně najít určité společné rysy typické pro sociální politiky v evropských zemích, mezi něž patří i důraz na kolektivní vyjednávání a sociální dialog.³ Jejich institucionální rámce i konkrétní podoby jsou ale značně různorodé, stejně jako postavení a vliv sociálních partnerů na průběh politického procesu. Mezi členskými zeměmi EU můžeme najít státy, v nichž vztah mezi sociálními partnery a státem nemá významnější dopad na fungování politického systému. Nejvýraznějším příkladem je Velká Británie, která patří mezi politické

² Na mezoúrovni funguje v ČR sociální partnerství v podstatě jako multipartita na úrovni odvětví, např. sociální dialog ve zdravotnictví (viz Mansfeldová 1996: 27).

³ Dále např. důraz na solidaritu a sociální ochranu pro všechny, důraz na sociální inkluzi, rovné příležitosti, snaha o vysokou zaměstnanost.

systemy, v nichž nedochází ke spolurozhodování o veřejné politice vládou, zaměstnavatelskými organizacemi a konfederacemi odborových svazů (*tzv. policy concertation*; viz Compston 1999: 2) a vláda jen v minimální míře zasahuje do kolektivního vyjednávání. I přes občasné pokusy labouristických vlád⁴ nedošlo k institucionalizaci sociálního dialogu na národní úrovni a vyjednávání sociálních partnerů se soustředí zejména na podnikovou úroveň. Zaměstnavatelské a zaměstnanecké zájmové skupiny ve Velké Británii nedisponují funkčními formálními cestami k ovlivnění rozhodovacího procesu, dominantní strategií pro prosazování jejich zájmů je proto lobování, případně nátlakové akce či působení na veřejnost. Takováto absence, byť pouze formálních přístupů sociálních partnerů k rozhodovacímu procesu, je v EU nezvyklá: Srovnatelná situace je mezi členskými zeměmi EU pouze v Řecku.

Na druhém konci pomyslné osy, určující význam sociálního dialogu, resp. sociálních partnerů pro fungování politického systému, stojí země tradičně označované jako (neo)korporativistické. Typickým a v současnosti také zřejmě nejčistším příkladem (neo)korporativistické země je Rakousko, charakteristické vysokou mírou institucionalizace a centralizace sociálních partnerů (centralizované organizace s přesně určenou vnitřní strukturou) a tradicí jejich intenzivního zapojení do vytváření hospodářské a sociální politiky. Sociální partnerství v Rakousku představuje extenzivní, institucionalizovaný, vzhledem k federálnímu uspořádání státu mnohaúrovňový, a tudíž velmi komplexní systém. Přestože zde funguje řada orgánů a institucí zapojujících zájmové skupiny do rozhodovacích procesů, je rakouský systém charakterizován vysokou mírou neformálnosti ve vztazích mezi jednotlivými aktéry (viz Boyd 2002: 9), projevující se mimo jiné i v absenci závazných procedurálních pravidel jednotlivých orgánů. Klíčovým orgánem je tripartitní Paritní komise, v jejímž rámci a v jejichž výborech dochází jak ke kolektivnímu vyjednávání, tak k projednávání širokého spektra otázek spadajících do jednotlivých politik (*policy concertation, Konzertierung*). Kromě oblastí jako sociální a obchodní politika, tedy sektorů, které jsou zpravidla předmětem konzultací či spolurozhodování sociálních partnerů, sem patří např. i monetární a fiskální politika, problematika evropské integrace či environmentální politika.

Mezi oběma krajními případy, tedy Velkou Británií a Rakouskem, se nacházejí ostatní členské země EU. I mezi nimi jsou značné rozdíly, od skandinávských systémů s institucionalizovanou tripartitou blížící se významem Rakousku, po země s velmi slabým sociálním partnerstvím a minimální účastí sociálních partnerů na vytváření politik, jako je Francie.

⁴ Např. vláda Tonyho Blaira zavedla mechanismus pravidelných konzultací s hlavní odborovou centrálou Kongresu odborových svazů (TUC), ovšem bez účasti zaměstnavatelských organizací.

Rozdíly mezi jednotlivými státy nespočívají jen v intenzitě a významu sociálního dialogu, ale i v jeho charakteru, resp. v důrazu, který je kladen na konsenzus mezi sociálními partnery. Důraz na konsenzus je typický pro (neo)korporativistické systémy, naopak v zemích jako Velká Británie, Řecko či Francie má sociální dialog více konfrontační charakter.

Největší důraz na konsenzus je kromě již zmiňovaného Rakouska kladen ve flexibilním nizozemském „Polder modelu“. Sociální partnerství v Nizozemí funguje jak v podobě bipartitní, tak tripartitní (Sociální a ekonomická rada založená roku 1950), v jejichž rámci dochází k častým konzultacím mezi sociálními partnery a státem ohledně sociální a hospodářské politiky i k jednáním mezi sociálními partnery navzájem. Také německý model sociálního partnerství vykazuje vysokou míru orientace na konsenzus a vzájemnou spolupráci sociálních partnerů. Zatímco v Nizozemí stát výrazně zasahuje do (decentralizovaných) jednání mezi zaměstnavateli a odbory (včetně mzdové oblasti), pro Německo je naopak charakteristické vysoce centralizované sektorové vyjednávání zaměstnavatelů a zaměstnanců bez účasti státu.

Pozice sociálních partnerů v politickém systému záleží ve značné míře na historické tradici a politické kultuře dané země. Mezi starými členy EU najdeme jak státy s dlouhou tradicí sociálního partnerství (např. Německo, Rakousko, skandinávské státy), tak země bez této tradice (např. Španělsko, Portugalsko, Řecko a Irsko). Ve většině zemí navíc reálný význam sociálních partnerů nelze hodnotit pouze na základě institucionálního zakotvení či legislativního vymezení sociálního dialogu. Příkladem je Dánsko, kde mají sociální partneři tradičně vlivné postavení navzdory neexistenci permanentních institucionálních mechanismů (viz Copmston 1991: 4).

Síla a pozice sociálních partnerů a pozice tripartity v politickém systému se navzájem determinují. V Evropské unii jsou pozice odborových svazů a zaměstnavatelských organizací různé – od silných sociálních partnerů v Rakousku či Skandinávii, po tradičně slabé např. ve Španělsku či Řecku. Podobně se liší i podpora, kterou sociální partneři projevují tripartitním institucím a jiným formám institucionalizovaného dialogu. Ve většině evropských zemí patří zaměstnavatelé mezi méně nadšené členy těchto institucí. Příkladem země, kde naopak větší entuziasmus ohledně ustanovení tripartitní instituce s určitým vlivem na rozhodovací proces (*policy concertation*) projevovali zástupci zaměstnanců než odborové svazy, je Portugalsko. Zatímco portugalská zaměstnavatelé přivítali v osmdesátých letech iniciativu centristické vlády složené ze Socialistické a Sociálnědemokratické strany k vytvoření tripartitního tělesa, odborové svazy (především Hlavní konfederace portugalských pracovníků – Národní syndikát, CGTP-IN) se k celému projektu stavěly více než rezervovaně, neboť se obávaly dominance zaměstnavatelů v podobném orgánu.

3. Institucionalizované sociální partnerství v zemích střední a východní Evropy

Z výše uvedeného je patrné, že podoba sociálního dialogu a jeho institucionalizovaných forem je závislá na historickém vývoji, ekonomické a sociální situaci a politické tradici jednotlivých zemí. Nelze proto předpokládat, že v nových členských státech EU, jejichž historický vývoj společně s ekonomickou a sociální situací i politickou tradicí se od původních členů liší ještě víc, než se tyto liší mezi sebou navzájem, bude podoba sociálního dialogu odpovídat západoevropským vzorům. Přestože postkomunistické země vcelku jednotně přejaly tripartitní model od tradičních korporativistických zemí jako je Rakousko či severské země, nelze ve střední a východní Evropě ztotožňovat tripartismus s korporativismem. Demokratizující se země včetně České republiky sice přejaly formální podobu tripartitních jednání, jejich reálný význam však zpravidla zdaleka nedosahuje vlivu tripartitních orgánů v korporativistických systémech.

Na rozdíl od západních zemí měli noví členové (s výjimkou Malty a Kypru) do značné míry společnou výchozí pozici při budování institucionalizovaných forem sociálního partnerství. Vznik tripartitní instituce v České republice proto odpovídá vývoji ve většině postkomunistických zemí střední a východní Evropy (SVE). Z nových členských států Evropské unie (včetně Malty a Kypru) bez výjimky všechny mají tripartitní instituce na národní úrovni, přičemž tyto instituce vesměs vznikaly velmi krátce po roce 1989. Důvodů pro tento téměř jednotný vývoj bylo několik. V první řadě všechny země čelily obdobným tlakům ekonomické transformace a obávaly se jejich důsledků v sociální oblasti. Zapojení státu do kolektivního vyjednávání, případně částečné zapojení sociálních partnerů do vytváření hospodářské a sociální politiky, mělo garantovat dosažení alespoň základního konsensu v klíčových otázkách, a předejít tak vypuknutí sociálních nepokojů. Tripartitní jednání zaručovala státu jistou míru kontroly nad jednáním sociálních partnerů a tedy i možnost zabránit např. ochromení už tak citlivé ekonomiky vlnou stávek. Preventivní budování tripartitních institucí není specifikem států střední a východní Evropy, ale opakovaně se objevilo i v některých dalších evropských zemích. Především v případě Španělska a Portugalska lze sledovat paralely s vývojem v České republice a ostatních zemích SVE, neboť i zde měla tripartita, resp. sociální dialog přispět k úspěšnému dokončení transformačního procesu a potažmo tedy i demokratizačního procesu v druhé polovině sedmdesátých a v osmdesátých letech dvacátého století. Dalším příkladem je Lucembursko, které sice nepatří mezi země nejčastěji zmiňované jako příklady korporativistického systému, nicméně jeho tradice institucionalizovaného sociálního partnerství na makroúrovni patří k nejsilnějším a také k

nejúspěšnějším (absence stávek a sociálních nepokojů) v Evropě. I zde lze najít příklad reakce na ekonomickou krizi v podobě vytvoření speciálního Tripartitního koordinačního výboru (jako dalšího z řady tripartitních těles) v roce 1977, v jehož rámci se podařilo například dojednat restrukturalizaci ocelářského průmyslu v devadesátých letech (viz EMIRE 2005).

V zemích SVE posloužily intermediální (v naprosté většině případů tripartitní) instituce jako prostředek k udržení sociálního smíru a poskytly státu průběžné informace o postojích odborových svazů a zaměstnavatelských organizací k nejdůležitějším aspektům transformačního procesu. Z hlediska odborových svazů i zaměstnavatelských organizací měla přítomnost státu zajistit vzájemné dodržování kolektivních dohod a zároveň tripartita sloužila jako zdroj informací a fórum, na němž mohly prezentovat své požadavky vůči státu. Značnou roli při vytváření tripartitních institucí v zemích střední a východní Evropy, tedy i v České republice, hrál tlak Západu, především Mezinárodní organizace práce (ILO), která se snažila v nových zemích prosadit vznik tripartitních institucí, a v některých případech jím dokonce podmiňovala členství (např. Estonsko). Vliv ILO je patrný i v České republice, například při vytváření legislativního rámce sociálního partnerství, kdy se čeští zákonodárci řídili snahou naplnit konvence ILO (viz Mansfeldová 1996: 15).

4. Rada hospodářské a sociální dohody ČR v evropském kontextu

4.1. Vznik a působnost Rady hospodářské a sociální dohody ČR

Klíčovou institucí sociálního dialogu (resp. dialogu) v České republice je tripartitní Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD ČR), přímý nástupce Rady sociální dohody České a Slovenské Federativní Republiky. Rada sociální dohody byla vytvořena (na federální i národní úrovni) na podzim roku 1990 z iniciativy federální vlády, doufající, že podobné fórum napomůže zachování sociálního smíru v průběhu ekonomické transformace. Návrh akceptovaly jak odborové svazy, tak vznikající zaměstnavatelské organizace, přičemž především odborové svazy v průběhu roku 1990 vyjadřovaly myšlenku vytvoření tripartitního fóra jednoznačnou podporu. Ani odborům ani zaměstnavatelům nicméně příliš nevyhovovalo původní zaměření Rady pouze na kolektivní vyjednávání a požadovali spoluúčast (či alespoň jistou míru vlivu) na rozhodování o sociálních a ekonomických otázkách. Během několika měsíců se sociálním partnerům podařilo prosadit rozšíření tripartitních jednání i na konzultace týkající se právě hospodářské a sociální politiky. V této souvislosti byla Rada sociální dohody přejmenována na Radu hospodářské a sociální dohody. S rozdělením České a Slovenské Federativní Republiky zanikla federální Rada, aniž by tím došlo k přerušování činnosti Rady na národní úrovni. Rada

hospodářské a sociální dohody České republiky tak funguje bez přerušení a v podstatě ve stejné podobě od doby vzniku České republiky. Během devadesátých let sice došlo k několika změnám statutu a k obměně aktérů na straně odborů i zaměstnavatelů, nicméně žádná z těchto změn neměla principiální vliv na pozici tripartity ani příslušných typů zájmových skupin v politickém systému ČR. Jedinou výjimkou je změna statutu v roce 1995, kdy byla z působnosti Rady vyjmuta hospodářská politika, aby tam byla o dva roky později opět začleněna.

Postavení sociálních partnerů v politickém systému České republiky vyplývá především z politické praxe. Ústavně je zakotveno pouze právo sdružování na ochranu hospodářských a sociálních zájmů a vznik odborových organizací nezávisle na státu (Listina základních práv a svobod, čl. 27). Postavení sociálních partnerů dále upravuje zákon o kolektivním vyjednávání (č. 2/1991), který ale vzhledem k úzkému zaměření pouze na vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci o pracovních a mzdových podmínkách celkové postavení odborových svazů ani zaměstnavatelských skupin v politickém systému příliš neovlivňuje. Tripartita nemá právo zákonodárné iniciativy. Tripartitní jednání, tedy existence a fungování Rady hospodářské a sociální dohody, nevyplývají ze zákona, ale jsou výsledkem politické dohody mezi státem, odbory a zaměstnavateli. Jejich závěry nejsou právně závazné a funkce RHSD ČR je pouze poradní (jedná se o poradní orgán vlády). Oblasti, k nimž se rada vyjadřuje, jsou taxativně vymezeny:

- hospodářská politika
- pracovněprávní vztahy
- kolektivní vyjednávání a zaměstnanost
- sociální otázky
- mzdy a platy veřejné služby
- veřejná správa
- bezpečnost práce
- rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání
- postavení ČR v rámci EU

Především první a poslední oblast jsou velmi široké a lze pod ně zahrnout celou škálu různých politik (*policies*). ČR tak v evropské perspektivě patří k zemím, v nichž tripartitní jednání pokrývají široké pole činností, jako je např. Rakousko, Itálie či Irsko. V protikladu k těmto zemím stojí Německo, v němž je sociální partnerství poměrně úzce vymezeno na pracovní a pracovněprávní oblast, dále např. Švédsko po roce 1992, Španělsko či Francie.

Přestože v právním řádu ČR není zakotveno právo sociálních partnerů podílet se na rozhodování v rámci sociální či hospodářské politiky, vytvoření (institucionalizace) tripartity a především vymezení jejích úkolů lze pokládat za deklaraci ochoty vlád začátku devadesátých let připustit jistý vliv sociálních partnerů na politický proces. Na druhou stranu byl vytvořen orgán se striktně konzultativní funkcí (RHDS např. nikdy nebyla oficiálním legislativním připomínkovým místem), jehož vliv nelze srovnávat s klasickým (neo)korporativním modelem tripartitní instituce. V průběhu devadesátých let navíc koaliční vlády ODS, KDU-ČSL a ODA do značné míry minimalizovaly reálný vliv tripartity a maximálně omezily tripartitní konzultace. Ke zvýšení politické relevance Rady hospodářské a sociální dohody došlo až s nástupem sociálně demokratických vlád v roce 1998.

Proměnlivá pozice tripartity závisící na složení vlády, ekonomické situaci země a také sledování určitého „evropského“ trendu není v evropském prostředí nijak neobvyklá. Sociální dialog jako nástroj spolupráce není ani politicky, ani ideologicky neutrální a je citlivý na vliv volebních cyklů (Lisá 2003: 15). Obdobným způsobem se postavení sociálních partnerů mění ve většině zemí EU. Příkladem je Skandinávie, kde v osmdesátých letech došlo v souvislosti s ekonomickou krizí a politickými změnami k oslabení a následnému znovuoživení významu tripartitních konzultací. Velmi dobře je závislost sociálního partnerství na politické a ekonomické situaci patrná také ve Španělsku, kde mezi obdobími 1977 až 1986 docházelo k intenzivním tripartitním jednáním, která měla za výsledek několik dohod v oblasti příjmové a sociální politiky. V roce 1986 došlo ke střetům mezi sociálními partnery, které vyvrcholily generální stávkou v prosinci 1986. Vzájemné konzultace byly obnoveny až v roce 1994 ustanovením Španělské ekonomické a sociální rady. (blíže viz Molins 1999)

V tomto ohledu zřejmě nejzajímavějším příkladem je Švédsko, tradičně považované za příklad silně korporativistické země s vysoce vyvinutým a institucionalizovaným sociálním partnerstvím. V roce 1992 zde zástupce zaměstnavatelů Švédská konfederace zaměstnavatelů (SAF) dokázala v podstatě desintegrovat celý systém tím, že se jednostranně stáhla ze všech tripartitních i vládních konzultačních výborů. Důvodem byla nedostatečná flexibilita těchto organizací, která dle názoru SAF poškozovala právě především zaměstnavatele. Následně došlo k zániku řady tripartitních institucí, a ani po obnovení dialogu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v roce 1998 nelze hovořit o návratu k původnímu modelu sociálního partnerství (blíže viz Compston 1998).

4.2. Struktura

Okolnosti a způsob vzniku české tripartitní instituce, Rady hospodářské a sociální dohody, stejně jako její měnící se pozice tedy nejsou v evropském prostředí výjimečné. Stejně tak není v evropském kontextu nijak nestandardní ani struktura a organizace Rady. Vrcholným orgánem RHSD ČR je plenární schůze, jíž se účastní osm členů vlády⁵, sedm zástupců odborových svazů a sedm představitelů zaměstnavatelských svazů. Výkonným orgánem mezi zasedáními plenární schůze, konanými zpravidla v intervalu dvou měsíců, je předsednictvo tvořené předsedou RHSD ČR, jímž je vedoucí delegace vlády a po jednom místopředsedovi za vládu, odbory a zaměstnavatele. Role předsednictva jsou jednak organizační a řídicí, jednak má několik dalších úkolů: Jedná o zásadních rozporech vzniklých při jednání plenární schůze, řeší krizové situace a projednává koncepční dokumenty. Specializované problémy spadající do působnosti Rady jsou projednávány v jednotlivých pracovních týmech a skupinách, které představují expertní orgány Rady. Zatímco pracovní týmy jsou orgány stálými, pracovní skupiny jsou tvořeny ad hoc. Organizační a administrativní záležitosti řeší sekretariát RHSD ČR.

Rada hospodářské a sociální dohody ČR je příkladem tzv. nedokonalé tripartity, neboť jeden z aktérů (vláda) má větší počet zástupců (osm oproti sedmi). Tato disproporce však není zdaleka výrazná jako v některých jiných zemích, např. v Polsku, kde na čtyři zástupce vlády a čtyři zástupce zaměstnavatelů připadá devět zástupců odborových svazů (čtyři ze Solidarity, čtyři za Polskou odborovou alianci OPZZ a jeden za nezávislé OS). Z hlediska hlasovacího práva je však situace vyrovnaná, neboť každá ze tří stran má po jednom hlasu (viz Gardawski 2002). Naproti tomu ani statut ani jednací řád RHSD ČR neřeší problém hlasování. Závěry jednání plenární schůze jsou schvalovány všemi účastníky jednání. Pokud se nepodaří dosáhnout konsensu a přijetí společných závěrů, jsou zveřejněna odchylná stanoviska delegací k projednávaným bodům.

4.3. Aktéři

Složení tripartity, resp. to, jaké instituce a organizace jsou jejími členy, do značné míry determinuje její postavení v politickém systému dané země. Na druhou stranu členství nebo vyloučení z tripartitních jednání ovlivňuje postavení samotných zájmových skupin, resp. zvyšuje vliv těch, které splňují kritéria pro účast v tripartitních orgánech. Přestože se na první pohled jedná o v podstatě formální záležitost, právě kritéria, podle nichž jsou vybíráni členové tripartity,

⁵ Ve statutu RHSD ČR je doslova uvedeno „členů vlády“, nikoli zástupců. Jednání by se tedy měli účastnit ministři, případně předseda či místopředsedové vlády, což se ve většině případů také děje. Statut nicméně připouští i účast alternátů podle projednávané problematiky (Statut RHSD ČR, čl. 4).

resp. zaměstnavatelské a zaměstnanecké zájmové skupiny účastníci se jednání s vládou, mají klíčový význam. Výjimkou jsou pouze země s centralizovanou strukturou zaměstnavatelských i zaměstnaneckých organizací, v nichž existuje jedna dominantní zastřešující organizace na každé straně, která se stává jediným a přirozeným partnerem pro tripartitní jednání. Příkladem takové situace je Švédsko především v době vrcholného vlivu tripartitních institucí v této zemi. V České republice došlo k několika změnám tzv. kritérií reprezentativnosti, které měly vzhledem k relativní roztržiténosti odborových svazů poměrně zásadní dopady.

V původním statutu RHSD ČR z roku 1992 nebyla stanovena obecná kritéria reprezentativnosti, bylo pouze uvedeno, které organizace delegují zástupce na jednání rady (Českomoravská konfederace odborových svazů – ČMKOS, Konfederace umění a kultury – KUK, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR – KPZS ČR). Kritéria byla stanovena až v příloze nového statutu v roce 1996, nicméně byla nastavena takovým způsobem, že složení tripartity zůstalo beze změny. Zvolená kritéria se okamžitě stala terčem kritiky především ze strany menších odborových federací, které se cítily poškozeny tím, že jim nebyl umožněn přístup na tripartitní jednání (zejména Asociace svobodných odborů – ASO; viz Hála 2002: 6-8). K další změnám došlo s přijetím nových statutů v roce 1997 a opět v září 2000. Změny byly motivovány snahou o zvýšení účinnosti sociálního dialogu v politickém systému a zkvalitnění reprezentativnosti včleňováním dalších vlivných skupin zaměstnanců a zaměstnavatelů do sociálního dialogu na nejvyšší úrovni (viz Statut RHSD ČR).

Kritéria reprezentace, stanovená v příloze dosud platného statutu z roku 2000, naplnily celkem čtyři organizace, dvě na straně zaměstnavatelů a dvě na straně odborů. V současnosti musí odborová organizace zastoupená v Radě hospodářské a sociální dohody vykázat minimální počet 150 000 členů, musí mít konfедераční strukturu a působit na území celé ČR. Tyto podmínky splňují pouze dvě z pěti českých odborových federací, Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace svobodných odborů.

Tradičním a také nejsilnějším aktérem v rámci tripartity na straně zaměstnanců, resp. odborových svazů je ČMKOS, která sdružuje přibližně 70 % všech odborově organizovaných pracovníků v ČR. Ze sedmi členů odborové delegace jich šest představují právě zástupci ČMKOS (Konfederace je tedy vzhledem k ASO v Radě nadreprezentována) a předseda ČMKOS je zároveň předsedou celé delegace. Působení na vládu, resp. stát představuje pro ČMKOS jeden ze základních prostředků k dosažení jejích cílů, resp. ochrany zájmů jejích členů. Ve statutu ČMKOS najdeme tento bod (pravomoc jednat s prezidentem, parlamentem, vládou a ostatními orgány státní moci, správy a samosprávy v ČR) dokonce na prvním místě (viz Statut ČMKOS), tedy před

jednáním se zaměstnavatelskými organizacemi, což vypovídá o tom, jak důležité je pro Konfederaci působení na státní orgány (např. polská Solidarita uvádí na prvním místě jednání se zaměstnavateli). Tento postoj se odráží i v jednání v rámci samotné Rady hospodářské a sociální dohody, kde stát představuje přinejmenším rovnocenného partnera, nikoli pouze nestranného arbitra, jak je tomu v některých evropských zemích. Vedle státu ČMKOS představuje v rámci tripartity nejsilnějšího aktéra vzhledem k dominantnímu postavení, které zaujímá mezi odborovými organizacemi a které nemá ekvivalent na straně zaměstnavatelů.

Druhá ze zastoupených odborových organizací je Asociace samostatných odborů. ASO byla založena v roce 1995 jako sdružení několika svazů vystoupivších z ČMKOS. Mezi klíčové svazy Asociace patří poměrně aktivní a početné Odborové sdružení železničářů a Odborové sdružení pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR. ASO se stala členem RHSD ČR až po roce 2000, kdy jí členství umožnila jednak změna kritérií reprezentativnosti, jednak rozšíření členské základny po přistoupení železničářů. ASO tak v Radě hospodářské a sociální dohody nahradila Konfederaci umění a kultury, která členskou základnou v počtu 90 000 odborářů naopak nespĺnila stanovená kritéria minimálního počtu 150 000 členů (viz Asociace soukromých odborů). Z celkového počtu přibližně 1 280 000 odborově organizovaných zaměstnanců je jich tak v podstatě v Radě hospodářské a sociální dohody zastoupeno 1 100 000. Teoreticky sice ČMKOS a ASO v tripartitě zastupují zájmy všech zaměstnanců v České republice, nicméně v praxi dochází k situaci, kdy se zájmy těchto dvou organizací neshodují s ostatními menšími federacemi. Typickým příkladem je dlouhodobá rivalita mezi Odborovým sdružením železničářů, jedním z nejvlivnějších svazů ASO, a Federací strojívedců, největším českým samostatným odborovým svazem. Kritéria reprezentativnosti RHSD ČR jsou proto pravidelně terčem kritiky ze strany menších odborových federací a samostatných svazů, kterým znemožňují aktivní přístup k jednání Rady. Hlavním kritikem je třetí největší česká odborová organizace, Konfederaci umění a kultury, která argumentuje tím, že účast třetího zástupce odborů v RHSD ČR by posílila pluralitu a přispěla k demokratičtějšímu fungování sociálního dialogu.

Kritéria reprezentativnosti zaměstnavatelů v Radě hospodářské a sociální dohody umožňují přístup na jednání tripartity těm zaměstnavatelským subjektům, které vykáží minimálně 400 000 zaměstnanců. Tuto podmínku splňují dvě organizace, Svaz průmyslu a dopravy České republiky (SP ČR) a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky (KZPS ČR). Počet členů SP ČR se pohybuje kolem 1500 obchodních společností či organizací sdružující firmy v rámci jednotlivých odvětví (viz Svaz průmyslu a dopravy) a tento svaz je

nejbohatší a pravděpodobně také nejvlivnější zaměstnavatelskou organizací v České republice. Druhý zástupce zaměstnavatelů, KZPS ČR, je nejstarší zaměstnavatelskou organizací v ČR a je členem Rady hospodářské a sociální dohody od počátku své existence (původně pod názvem Koordinační rada podnikatelských svazů a sdružení ČR). KZPS ČR do roku 1995 zastřešoval i SP ČR. Posledních jedenáct let vystupují obě organizace formálně samostatně, nicméně úzce spolupracují a některé členské svazy KZPS ČR mají dohodu o spolupráci se SP ČR. V květnu 2006 např. SP ČR uzavřela dohodu o společném postupu s Asociací textilního-oděvního-kožedělného průmyslu (ATOK) a Svazem podnikatelů ve stavebnictví v ČR (SPS ČR), které jsou oba členy KZPS ČR (viz Svaz průmyslu a dopravy 2006).

5. Závěr

Klíčovým faktorem determinujícím roli RHSD ČR v politickém systému ČR je její striktně konzultativní funkce. Jedná se o poradní orgán vlády, který nemá zákonodárnou iniciativu a jehož rozhodnutí a závěry nejsou pro vládu závazné. Přestože zaměstnavatelské organizace i odborové konfederace jsou povinným připomínkovým místem při přípravě právních předpisů pro oblast sociální politiky a pracovněprávních vztahů, RHSD ČR jako taková ani připomínkovým místem není. Tripartita sice představuje důležitou platformu, na niž dochází k předávání informací a ke konzultacím mezi jednotlivými aktéry, sociálním partnerům ale jako konzultativní orgán nenabízí skutečně relevantní přístup k rozhodovacímu procesu. Účast na jednání tripartity poskytuje odborům i zaměstnavatelům, kteří splnili kritéria reprezentace, komparativní výhodu oproti ostatním organizacím, protože jim dává možnost pravidelně informovat vládu o svých postojích a prezentovat svá stanoviska. Sama o sobě nicméně nezvyšuje vyjednávací potenciál těchto organizací, neboť jim neposkytuje žádnou formální možnost, jak svá stanoviska prosadit. Lze předpokládat, že všechny organizace zastoupené v RHSD ČR by byly schopné prezentovat před vládou svá stanoviska i v případě neexistence této platformy. Jednání tripartity zúčastněným zájmovým skupinám usnadňuje vykonávání jejich vlivu, tento vliv sám o sobě však nezvyšují, případně ho zvyšují jen minimálně v tom smyslu, že členství v RHSD ČR přináší zájmovým skupinám přeci jen určitou prestiž, která následně usnadňuje např. přístup do médií atd.

Přestože konzultace vlády se sociálními partnery v Radě hospodářské a sociální dohody zahrnují široké pole politik, čímž se na první pohled Česká republika přibližuje (neo)korporativistickým zemím typu Rakouska, reálná pozice české tripartity není s těmito (neo)korporativistickými systémy srovnatelná. Kromě výše uvedených rozdílů existují i rozdíly

další. Například fakt, že v České republice na rozdíl od Rakouska, Irska či Slovinska není Hospodářská komora (ani žádná další profesní komora) členem tripartity. Důvodem je skutečnost, že nevystupuje jako zaměstnavatelská, ale jako podnikatelská organizace, a statut RHSD ČR tak nepřipouští její účast na tripartitních jednáních. To svědčí o primární orientaci Rady na vztah zaměstnavatelé – zaměstnanci, kde hraje Rada významnou roli jako platforma pro uzavírání Generálních dohod, případně jako fórum napomáhající udržení sociálního smíru, nikoli však jako platforma pro zapojení významných zájmových skupin do rozhodovacího procesu. Přítomnost komor jako podnikatelských organizací v tripartitním fóru by naopak svědčila o charakteru tripartity jako skutečného korporativistického orgánu, jehož primárním cílem je zapojení nejlivnějších zájmových skupin do rozhodovacího či politického procesu v příslušném politickém systému.

Z hlediska politického systému České republiky se proto tripartita jeví jako spíše marginální instituce, jejíž fungování nemá zásadní význam pro fungování politického procesu. To je způsobeno jednak její konzultační rolí, jednak neschopností zúčastněných aktérů tuto platformu plně využít k prosazení svých požadavků vůči vládě. Příkladem zde může být médii i vládou kritizovaná neschopnost Rady předložit vlastní návrh zákoníku práce, nebo alespoň zaujmout jednotné stanovisko k návrhu vládnímu. Jestliže RHSD ČR nemá zásadní význam pro politický systém jako takový, nelze naopak opomenout její roli platformy pro výměnu informací a vzájemná jednání. Vládě tato jednání umožňují trvalý přehled o postojích odborových svazů a zaměstnavatelských svazů, zájmové skupiny naopak mají jistotu, že budou mít možnost své postoje prezentovat a zároveň získat informace od svých partnerů v tripartitě.

V evropském kontextu nepředstavuje Rada hospodářské a sociální dohody nijak nestandardní tripartitní instituci. Negativní vymezení je v tomto případě nutné, neboť neexistuje žádný standardní evropský model tripartity, jejíž podoba i role se naopak v jednotlivých zemích značně odlišuje. V tomto smyslu lze tedy pouze konstatovat, že česká tripartita a její fungování nevykazují žádné charakteristiky, které by bylo možné v evropském prostředí označit za výjimečné. V rámci nových členských států EU, resp. zemí SVE je pak Česká republika v tomto ohledu velmi podobná ostatním zemím.

6. Literatura

Boyd S. (2002): *Partnership working: European Social Partnership Models*, STUC, on-line verze (<http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/25954/0028681.pdf#search=%22%22main%20points%20e%20merging%20from%20discussions%20with%20WAG%22%22>), [cit. 13. 6. 2006].

- Compston H. (1998): The end of national policy concertation? Western Europe since the Single European Act, *Journal of European Public Policy*, Vol. V, No. 3, s. 507-526.
- Compston H. (1999): *Policy Concertation in Western Europe: A Comparative Analysis*, 1999 ECPR Joint Sessions, Mannheim, on-line verze (<http://www.essex.ac.uk/ecpr/events/jointsessions/paperarchive/mannheim/w19/compston.pdf#search=%22compston%2C%20western%20europe%20concertation%22>), [cit. 25. 6. 2006].
- EMIRE (2005): *Tripartite Co-ordination Committee*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, on-line verze (<http://www.eurofound.eu.int/emire/LUXEMBOURG/TRIPARTITECOORDINATIONCOMMITTEE-LX.html>), [cit. 26. 6. 2006].
- Gardawski J. (2002): *The development of the national Tripartite Commission*, EIROOnline, on-line verze (<http://www.eiro.eurofound.ie/about/2002/10/feature/pl0210106f.html>), [cit. 9. 10. 2006].
- Hála H. et al. (2002): *Rozvoj sociálního dialogu v ČR*, Praha, VÚPSV.
- Dvořáková Z. (2000): Vývoj sociálního partnerství, kolektivních pracovních vztahů a jeho odraz v utváření institucionální reprezentace zájmů v české společnosti, *Acta Oeconomica Pragensia*, roč. VIII, č. 4, s. 307-342.
- Kroupa A. et al. (2004): *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje*, Praha, VÚPSV.
- Lisá H. (2003): Sociální dialog: Nástroj spolupráce, *Sociální politika*, roč. 2003, č. 10, s. 13-15.
- Mansfeldová Z. (1996): Tripartita jako model prostředkování zájmů v politickém systému České republiky, *WP*, roč. 1996, č. 5, Praha, Sociologický ústav AV ČR.
- Molins López-Rodó J. M. (1999): *Business Organizations, Democratic Consolidation and Concertation. The Case of Spain (1986 – 1998)*, 1999 ECPR Joint Sessions, Mannheim, on-line verze (<http://www.essex.ac.uk/ecpr/events/jointsessions/paperarchive/mannheim/w19/molins.pdf#search=%22spain%20concertation%201977%201986%20%22>), [cit. 9. 10. 2006].
- Vacík, M. (2000): Tripartita komparativní optikou, *Časopis pro právní vědu a praxi*, roč. VIII, č. 1, s. 78-83.

7. Dokumenty a internetové zdroje

- Asociace samostatných odborů* (ASO), on-line zdroj (<http://www.asocr.cz/>).
- Českomoravská konfederace odborových svazů* (ČMKOS), on-line zdroj (<http://www.cmkos.cz>).
- European industrial relations observatory on-line* (EIRO), on-line zdroj (<http://www.eiro.eurofound.ie>).
- Jednací řád RHSD ČR*, on-line verze (<http://www.vlada.cz/cs/rvk/rhsd/rad/default.html>), [cit. 20. 6. 2006].
- Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky* (KZPS), on-line zdroj (<http://www.kzps.cz/kzps/inview.asp?ID=1>).
- Rada hospodářské a sociální dohody ČR*, on-line zdroj (<http://www.vlada.cz/cs/rvk/rhsd/uvod.html>).
- Statut ČMKOS*, on-line verze (<http://www.cmkos.cz/dokumenty/statutc.doc>), [cit. 20. 6. 2006].
- Status RHSD ČR*, on-line verze (<http://www.vlada.cz/cs/rvk/rhsd/statut/statut.html>), [cit. 20. 6. 2006].
- Svaz průmyslu a dopravy ČR* (SP ČR), on-line zdroj (<http://www.spcr.cz>).
- Svaz průmyslu a dopravy ČR (2006): *Zaměstnavatelé podepsali dohodu o společném postupu*, on-line verze (<http://www.spcr.cz/cz/dynamic/article.php?artid=827>), [cit. 9. 10. 2006].
- Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky*.
- Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod*.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, on-line verze (http://i.info.cz/urs-att/P_002-91-104995833501808.htm), [cit. 20. 6. 2006].