

# STUDENTSKÉ PŘÍSPĚVKY

## Tripartita komparativní optikou

Milan Vacík

### I. TRIPARTITNÍ PRINCIP

Důvodová zpráva k zákonu č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, definuje pojem tripartity jako „formu komunikace mezi odborovými orgány, zaměstnavateli a státem, v užším smyslu pak soustavu těchto třístranných orgánů“. Domnívám se, že není důvodu se s touto charakteristikou nespokojit. Subjekty tripartity jsou, jak už sám název ve spojení s naší výchozí definicí napovídá: 1. zaměstnanci zastoupení odbory; 2. zaměstnavatelé zastoupení svými sdruženími; 3. stát, který do jednání vstupuje zastoupen vládou. Rozsah funkcí tripartity<sup>1</sup> je široký a lze mezi ně zařadit vytváření a udržování sociálního smíru (ne náhodou se tripartitní orgány často nazývají orgány sociálního partnerství); vytváření diskusní platformy, kde se stát, zaměstnanci a zaměstnavatelé vzájemně informují o svých rozdílných pohledech na ekonomické a sociální prostředí země; vytváření sociálních jistot formou dohody jako výstupu z výše zmíněné jednací roviny; dále funkce v oblasti zákonodárského procesu – zejm. konzultace, připomínky a stanoviska tripartitních partnerů k návrhům právních norem; v některých zemích existuje také arbitrážní funkce tripartity při řešení sociálních konfliktů. V dalších částech textu budeme tato obecně stanovená východiska zkoumat z hlediska jednotlivých evropských států, přičemž zvláště ní pozornost zaměříme na rovinu česko-slovenskou,

kde tripartitní orgány přes společný vývoj v prvních fází své existence doznaly nyní několika změn a odlišností.

### II. TRIPARTITA NA MEZINÁRODNÍ ÚROVNI

Pilířem tripartitního principu na mezinárodní úrovni je samotná mezinárodní organizace práce (dále jen MOP). Založena roku 1919 na mírové konferenci v Paříži, od roku 1946 fungující jako první specializované sdružení Organizace spojených národů, důsledně spočívá na zásadě tripartity.<sup>2</sup> Všechny orgány MOP se skládají ze zástupců vlád, zástupců zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců v poměru 2:1:1. Tak například Správní rada MOP o 56 členech je tvořena 28 zástupci vlád členských států, 14 zástupci zaměstnavatelů a 14 odborovými reprezentanty.

Za pramen institucionalizace tripartity můžeme považovat Úmluvu MOP č. 87, o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat. Obsahem tohoto práva je neomezená možnost zaměstnanců (především ze strany zaměstnavatele) zakládat zájmové organizace a vstupovat do nich. Zaměstnanec nesmí být nucen ke vstupu nebo vystoupení z odborové organizace, nesmí být za členství v ní postihován.<sup>3</sup> Úmluva č. 87 ovšem zaručuje sdružo-

<sup>1</sup> Širší a teoretičtější diferencované pojetí funkcí tripartity prezentuje M. MARTINOVÁ: Pojem tripartity a jej uplatňovanie v pracovnoprávných vzťahoch, Práce a mzda č. 13/1991, s. 26.

<sup>2</sup> I. PÍCHOVÁ považuje za tři základní organizační principy MOP univerzalitu (otevřenost všem státům, které se přihlásí k Ústavě MOP), tripartitu a příslušnost k systému OSN, přičemž princip tripartity chápe jako nejvýraznější. In: PÍCHOVÁ, I.: Mezinárodní organizace práce – její současné problémy a perspektivy, Časopis pro právní vědu a praxi č. 2/1996, s. 210.

<sup>3</sup> Srov. GALVAS, M.: Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska), MU Brno 1995, s. 42 an.

vací právo i zaměstnavatelům, kteří tak zakládají zaměstnavatelské konfederace či svazy. Pro proces tripartitních vyjednávání je důležitá Úmluva MOP č. 144 z roku 1976, o konzultaci v tripartitě, dále Doporučení MOP č. 152 z roku 1976 a Doporučení MOP č. 113 z roku 1960.

Tripartita se stala výrazným momentem i v rámci Evropské unie (dále jen EU).<sup>4</sup> V padesátých letech vznikla Ekonomická a sociální komise, jejíž 222 členů reprezentuje zaměstnavatele, zaměstnance i veřejnost. V osmdesátých letech byl založen další orgán – Sociální dialog – v jehož rámci konzultují sociální politiku EU evropské regionální organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců. Na nižší úrovni vzniká a pracuje celá řada poradních orgánů, založených na tripartitním či bipartitním (zaměstnavatelé–zaměstnanci) principu.

### III. TRIPARTITA V EVROPSKÝCH ZEMÍCH

Tripartitní (resp. v některých zemích bipartitní) jednání na národních úrovních představují základní způsob zajišťování a udržování společenského konsensu (sociálního smíru). V naprosté většině evropských zemí existují stále institucionalizované orgány sociálního partnerství, v jejichž rámci vlády intenzivně, s vědomím hodnoty sociálního konsensu, konzultují navrhované politické a legislativní akty se zaměstnavateli a odbory.<sup>5</sup>

Vznik velkého množství orgánů sociálního partnerství v poválečném období je zjevnou reakcí na špatnou ekonomickou situaci válkou postižených evropských států. Vznikla tak národní hospodářská rada (*Conseil Central de l'Economie*, 1947) a Národní rada práce (*Conseil National du Travail*, 1952) v Belgii, Hospodářská a sociální rada (*Conseil Economique et Social*, 1946) ve Francii, Národní výbor pro hospodářství a pracovní otázky (*Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro*, 1947) v Itálii, Sociálně ekonomická rada (*Social-Ekonomische Rad*, 1950) v Holandsku, norský Koordinační výbor (*Kontaktutvalget*, 1950) a Rada trhu práce Švédska (*Sweden Labour Market Board*, 1949).

Jako druhou vlnu zakládání orgánů sociálního partnerství můžeme označit období od poloviny padesátých let do konce let šedesátých. Příči-

nou vzniku zde byla obvykle nestabilní sociální situace, nutnost jejího zklidnění a ustavení sociálního smíru. Ustaveny byly Paritní komise v Rakousku (*Paritätische Kommission*, 1957), dánská Hospodářská rada (*det Økonomiske Rad*, 1962) a Rada směny pracovních sil (*Landsarbojdsnaevnet*, 1970). Vznikla Rada pracujících vyšší úrovně v Řecku (1955), Národní rada pro hospodářský rozvoj (*National Economic Development Council*, 1962) ve Velké Británii, Konference zaměstnavatelů a pracovníků v Irsku (1963), Hospodářská rada (*Talousneuvosto/Økonomiska Radet*, 1966) ve Finsku, a lucemburský Hospodářský a sociální výbor (*Conseil Economique et Social*, 1966).

V sedmdesátých, osmdesátých a devadesátých letech vznikaly orgány sociálního partnerství jednak v zemích, které ze zbavily totalitního režimu, a také v západních zemích zejména jako doplnění orgánů již existujících. Třetí orgán vznikl v Dánsku – Rada pro pracovní prostředí (*Arbejdsmiljøradet*, 1975); dva nové orgány v Řecku – Národní rada pro plánování a rozvoj (*ESAP*, 1984) a Národní poradní výbor pro výzkum (*EGSE*, 1985); druhý orgán v Irsku – Národní hospodářská a sociální rada (*National Economic and Social Council*, 1973); tři tripartitní instituce byly v sedmdesátých letech založeny v Lucembursku – Hospodářský výbor (*Comité de Conjoncture*, 1975), Národní komise pro zaměstnanost (*Commission Nationale de l'Emploi*, 1976) a Výbor pro koordinaci tripartity (*Comité de Coordination Tripartite*, 1977); a konečně jeden orgán vznikl v Holandsku – Dekkerova komise (*Comisie Dekker*, 1986). Ze zemí, které čerstvě přešly k systému tržní ekonomiky, byly orgány sociálního partnerství založeny v Portugalsku (Stálý výbor pro sociální konzultace, *Conselho Permanente de Concertacao Social*, 1984), ve Španělsku (Hospodářský a sociální výbor, *Consejo Económico y Social*, 1992) nebo například v tehdejší Československu (Rada sociální dohody, 1990).<sup>6</sup>

Věnujme se nyní problematice složení evropských orgánů sociálního partnerství. Většina z nich má tripartitní strukturu, bipartitními výjimkami (jen odbory a zaměstnavatelé) jsou Belgie (Národní rada práce i Národní hospodářská rada) a Lucembursko (Hospodářský a sociální výbor). Bylo by však chybou se v případě tripartitní struktury do-

<sup>4</sup> Tripartitní struktury a politika zaměstnanosti, Sociální politika č. 5/1996, s. 10–11. K problematice reprezentativnosti organizací zaměstnavatelů a odborů při evropské normotvorbě pak SCHMIDT, M.: Representativity – A Claim Not Satisfied: The Social Partners' Role in the EC Law-Making Procedure for Social Policy, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, č. 3/1999, s. 259–267.

<sup>5</sup> V některých zemích existuje orgánů sociálního partnerství i více: 2 v Belgii, Irsku a Holandsku, 3 v Dánsku a Řecku a dokonce 4 orgány v Lucembursku.

<sup>6</sup> Srov. Bipartite/Tripartite Consultation: an International Survey, EIRR č. 173, June 1988, s. 22–28; Tripartismus v Evropě a u nás, In: Informačný bulletin KOZ SR č. 1/1994.

mnívat, že účastníci jednání budou vždy pevně vymezení okruhem vláda-zaměstnavatelé-odborníci. Je velmi častým jevem, že stát reprezentují vládou jmenovaní experti-vyjednávači a práce orgánů se účastní reprezentace svobodných povolání, spotřebitelů, živnostníků či soukromých zemědělců, dále pak odborníci na legislativu, ekonomii, sociologii a další společenské vědy.<sup>7</sup>

Celkový počet delegátů se pohybuje od 5 (řeká Rada pracujících vyšší úrovně) až po téměř 300 (francouzská Hospodářská a sociální rada). Nejobvyklejší je však uspořádání o 15-30 členech (Rakousko, Dánsko, Finsko, Lucembursko, Portugalsko, Česko, Slovensko atd.), neboť nepřímá úměra mezi počtem členů orgánů a produktivitou jednání je obecně známou skutečností. V některých případech má vláda zastoupení nejsilnější (Rakousko, Finsko, Řecko), delegace odborů a zaměstnavatelů jsou často početně v rovnováze (Belgie, Dánsko, Francie, Řecko, Lucembursko, Holandsko, Česko, Slovensko, Portugalsko, Španělsko, Velká Británie). Předsednictví obvykle zastává osoba nějak svázaná s exekutivou (ministr, v některých případech přímo předseda vlády, jindy je jmenování předsedy vázáno na návrh či souhlas vlády). Jediným z hlediska ustanovení na vládě formálně nezávislým předsedou orgánu sociálního partnerství je předseda lucemburského Hospodářského a sociálního výboru.

Četnost zasedání se v jednotlivých zemích liší, většina orgánů sociálního partnerství zasedá v dvoutýdenních až dvouměsíčních intervalech. V případě, že orgán jako celek zasedá méně často, platí, že se s větší četností schází jeho předsednictvo, výkonný výbor nebo se častěji scházejí pracovní výbory a komise.

*Funkce a pravomoci evropských orgánů sociálního partnerství* vycházejí ve většině případů ze společného základu. Již letmé prozkoumání četnosti užití pojmu „rada“ v názvu orgánů napoví, že jejich základní funkce bude *poradní a konzultační*. Avšak nahlížení na orgány sociálního partnerství proto jako na pouhé „diskusní platformy“ by bylo krátkozraké a opomíjelo by základní aspekt těchto orgánů,

ať jsou ustaveny zákonem či dohodou, ať je postavení státu v nich dominantní či nikoliv – existence těchto orgánů je výslednicí *všech stran jednat a dosáhnout sociálního konsensu*. A právě tato skutečnost propůjčuje orgánům sociálního partnerství nebyvalou legitimitu, byť jejich pravomoc je formálně vymezena pouze v rovině konzultační.

Předmětem stanovisek a doporučení, která orgány sociálního partnerství vládám předkládají, jsou legislativní návrhy, praktické kroky exekutivy v sociální a hospodářské oblasti, mzdová a důchodová politika, aktivní politika zaměstnanosti apod. V některých zemích (Belgie, Francie, Portugalsko, Španělsko) je povinnost vlády projednat návrhy zákonů z těchto oblastí stanovena přímo zákonem.

Zvláštní pravomocí, která přísluší jen menšině národních orgánů sociálního partnerství, je uzavírání dohod a smluv mezi sociálními partnery. Ze západoevropských zemí tuto pravomoc nalezneme pouze u belgické Národní rady práce, portugalského Stálého výboru pro sociální konzultace a španělského Hospodářského a sociálního výboru. V případě obou pyrenejských zemí se navíc jedná pouze o dohody bipartitní, které nezavazují vládu. Z tohoto pohledu se jeví o to více zajímavým faktem, že ojedinělou pravomoc uzavírat tripartitní generální dohody má např. česká Rada hospodářské a sociální dohody. Jedná se pravděpodobně o výsledek nestandardní situace, spojené se změnou režimu, a specifické role, jakou odbory v prvních letech transformace hrály.

K výkladu o dohodách uzavíraných mezi sociálními partnery je nezbytné dodat, že i v případě, že je orgánu pravomoc takové dohody uzavírat přiznána, povaha takových dohod není nikdy právně podložena – jedná se tedy o *gentlemen agreements*, jejichž vynutitelnost je sporná.<sup>8</sup> Přesto není možné odmítnout je jako ujednání deklaratorní povahy – smluvní strany a zejména vláda jsou si vědomy sociálního a politického dopadu, jaký by pro ně nedodržení dohod mělo.

<sup>7</sup> Problematikou ideální struktury orgánů sociálního partnerství se mj. zabývala II. Evropská konference o tripartitě v dánském Elsinoru v roce 1993. Základním argumentem proti rozšiřování tripartity množstvím různých zájmových a odborných skupin bylo „rozměňování“ tripartitního jednání a ztráta její efektivity. Srov. KYLOH, R.: Úloha a funkce národních tripartitních organizací, Práce a sociální politika č. 11/1994, s. 12-18.

<sup>8</sup> Tento názor je převažující. Viz např. B. ŠUBRT: „Jde o dokumenty, které jsou výsledkem tripartitních jednání mezi vládou, organizacemi zaměstnavatelů a odborovými centrály. Nejde přitom – na rozdíl od kolektivních smluv – o právní, ale o politické dokumenty, které nejsou legislativně upraveny. Plnění generální dohody nelze vynucovat prostředky práva, ale pouze prostředky politickými.“ (ŠUBRT, B.: Odbory, zaměstnavatelé a právo, Karviná 1995, s. 39). Je však možné se setkat i s jiným názorem na právní závaznost generálních dohod, který je však dle našeho příliš uměle formulovaný. Např. J. MOTL tvrdí: „Závazky obsažené v generální dohodě nezakládají samy o sobě vynutitelnost individuálních nároků zaměstnanců. Zahrnují však povinnost jednotlivých smluvních stran zabezpečit jejich promítnutí do příslušných legislativních předpisů či kolektivních smluv. Tím se generální dohoda stává pramenem práva a její ustanovení nabývají na závaznosti.“ Viz MOTL, J.: Generální dohoda – počátek nových směrů v kolektivním vyjednávání, Práce a mzda č. 4-5/1991, s. 1.

#### IV. TRIPARTITA V ČESKU A NA SLOVENSKU

Na území Česka a Slovenska nemá existence orgánů sociálního partnerství tradici a jejich vznik se váže až na období po roce 1989: dne 3. října 1990 byla podepsána dohoda o zřízení Rady hospodářské a sociální dohody ČSFR a do konce měsíce vznikly na základě podobných dohod i tripartitní orgány na úrovni jednotlivých republik. Až do zániku Československa fungovala tripartita velmi aktivně jako nepsaná součást legislativního procesu a každoročně byla uzavírána generální dohoda stvrzující závazky všech tří stran v oblasti hospodářské a sociální politiky, zaměstnanosti či v oblasti mzdové. V následující době, zejména v letech 1995 a 1996, došlo v Česku k poklesu významu tripartity. Určitý obrat nastal v roce 1997 v souvislosti s hospodářskou recesí, která donutila vládu věnovat větší pozornost udržení sociálního smíru. Levicová vláda vzniklá po volbách v roce 1998 se k sociálnímu dialogu přirozeně postavila ještě vstřícněji a lze říci, že vážnost české tripartity se opět začala přibližovat úrovni z počátku devadesátých let.

Není však smyslem této statě mapovat historický vývoj tripartity na československém území, proto obraťme pozornost k současnosti a porovnejme orgány sociálního partnerství v České a Slovenské republice, jak se jeví na jaře roku 2000.

*Vznik národních orgánů sociálního partnerství* spadá, jak už bylo řečeno, do stejného období. Dne 10. října 1990 vznikla dohodou mezi českou vládou, Českomoravskou komorou Československé konfederace odborových svazů, Konfederací umění a kultury a Koordinační radou svazů a sdružení podnikatelů České republiky *Rada sociální dohody České republiky*; dne 30. října 1990 vznikla dohodou mezi vládou SR, Konfederací odborových svazů SR, Konfederací umění a kultury a Radou podnikatelských svazů a sdružení SR *Rada hospodářské a sociální dohody Slovenské republiky*. Oba orgány mají tedy jako svůj základ dohodu vlády, odborů a zaměstnavatelů. Slovenská tripartita však v roce 1999 vstoupila do druhé fáze své existence přijetím zákona č. 106/1999 Z.z., o hospodářském a sociálním partnerství (zákon o tripartitě).

*Struktura orgánů sociálního partnerství* se v Česku a na Slovensku během sedmi let samostatného vývoje do určité míry odlišila. Rámcová struktura zůstala stejná: každý orgán má 21 členů v pomě-

ru 7:7:7.<sup>9</sup> Český Statut zastoupení dále upřesňuje určením, že jednotlivé delegace jsou složeny ze čtyř stálých členů a tří členů alternujících podle projednávané problematiky. Nejméně čtyři delegáti vlády musí být přímo jejími členy.

Orgány Rady Hospodářské a sociální dohody ČR (dále jen RHSD ČR, resp. SR) jsou: a) plenární schůze, b) předsednictvo, c) pracovní týmy, d) sekretariát.

Úzeji chápe strukturu rady slovenský zákon o tripartitě. Podle § 5 zákona se za orgány RHSD SR považují pouze a) plenární zasedání a b) předsednictvo. Sekretariátu je vyhrazen samostatný § 9, z čehož jasně vyplývá, že není považován za orgán rady, pouze za jakýsi organizační aparát. Původní návrh zákona o tripartitě počítal i s „poradními orgány“ (jako obdobou českých pracovních týmů), které „jsou vytvořené za účelem odborného posuzování materiálů projednávaných v radě. (...) Působí ve funkci tzv. „filtru“. Na jednání rady předkládají pouze závažné materiály zároveň s expertními posudky.“<sup>10</sup> Během legislativního procesu byl však celý paragraf zakotvující „poradní orgány“ vypuštěn a naopak bylo doplněno ust. § 3 odst. 2 písm. d), které radě přímo ve výčtu jejích základních úloh přisuzuje pravomoc zřizovat své poradní orgány z odborníků při zachování poměrného zastoupení sociálních partnerů.

Jednání pléna obou národních rad vychází ze stejných principů. Řídí jej předseda rady, případně místopředseda; rada je v obou případech usnášечnischopná za přítomnosti alespoň čtyř členů každé delegace. Zasedání plenární schůze RHSD ČR se konají *zpravidla 1 x za dva měsíce*, plenární zasedání RHSD SR se schází *podle potřeby, nejméně jednou za čtvrt roku*.<sup>11</sup> Frekvence zasedání pléna je tedy obdobná. Pravidla pro svolání mimořádného zasedání jsou následující: v případě českého orgánu svolá předseda zvláštní zasedání *v mimořádných případech* na návrh nejméně čtyř členů každé delegace; na Slovensku rozhoduje o svolání mimořádného plenárního zasedání předsednictvo, pokud o to požádá aspoň jeden ze sociálních partnerů.

Velmi odlišná je struktura předsednictva rad. Předsednictvo české tripartity je pouze tříčlenné, složené z předsedy, kterým je člen vlády (v současnosti je jím místopředseda vlády V. Špidla) a dvou místopředsedů (za stranu odborů je jím místopředseda ČMKOS M. Štěch, za sdružení zaměstnavatelů viceprezident Svazu průmyslu a dopravy ČR

<sup>9</sup> čl. 4 odst. 2 Statutu RHSD ČR z 13. listopadu 1997; § 4 zák. o tripartitě.

<sup>10</sup> § 10 zvláštní části důvodové zprávy k návrhu zákona o tripartitě.

<sup>11</sup> čl. 2 odst. 2 jednacího řádu RHSD ČR a § 6 odst. 2 zák. o tripartitě.

V. Kulhánek). Předsednictvo RHSD SR je naproti tomu šestičlenné: předsedou rady je člen (zpravidla místopředseda) vlády, po jednom místopředsedovi jmenují odbory i zaměstnavatelé. Radu však dále tvoří dva členové, jmenovaní opět odbory a zaměstnavateli, a generální sekretář rady, kterým je vládou jmenovaný člen vlády.<sup>12</sup> Každá ze stran má tak

v předsednictvu po dvou zástupcích.

Speciálním problémem tripartitních jednání je *určení reprezentativnosti* zástupců odborů a zaměstnavatelů. Problematiku řeší přílohy č. 1 a 2 Statutu RHSD ČR a § 2 slovenského zákona. Kritéria reprezentativnosti zaměstnavatelských sdružení a odborů lze sestavit v tabulku:

Reprezentativní sdružení zaměstnavatelů		Reprezentativní odborová organizace	
ČR	SR	ČR	SR
na základě zák. č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů			
sdrúžuje zaměstnavatele, kteří zaměstnávají rozhodující část zaměstnanců v nár. hospodářství	sdrúžuje zaměstnavatele z většiny odvětví národního hospodářství	sdrúžuje nejméně 3 odborové svazy různých odvětví (tzv. konfedační struktura)	sdrúžuje zaměstnance z většiny odvětví národního hospodářství
celostátní územní působnost	územní působnost nejméně v 5 krajích	celostátní územní působnost	územní působnost nejméně v 5 krajích
sdružení zaměstnavatelé zaměstnávají nejméně 100 000 zaměstnanců	sdrúžuje zaměstnavatele spolu zaměstnávající nejméně 10 % zaměstnanců v hospodářství	nejméně 300 000 odborové organizovaných členů	organizovanost nejméně 10 % z celkového počtu zaměstnanců v SR
nevyvíjí politickou činnost			

Slovenská úprava se navíc podrobně zabývá procesem prokazování reprezentativnosti. Podle § 2 odst. 4 zákona o tripartitě zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců prokazují reprezentativnost až *na žádost* sociálního partnera, který vyslovil pochyby. Spor o určení reprezentativnosti řeší nezávislý rozhodce, dohodnutý stranami nebo určený Ministerstvem práce, sociálních věcí a rodiny SR.

*Funkce tripartitních orgánů* je v obou zkoumaných zemích obdobná. Za „generální klauzule“ můžeme považovat § 1 a § 3 odst. 1 slovenského zákona a čl. 1 Statutu RHSD ČR. Ze těchto ustanovení vyplývají následující základní rysy tripartitního jednání:

- dohoda* na celostátní úrovni jako cíl,
- vyjednávání* jako prostředek,
- dobrovolnost* jednání jako výchozí podmínka,
- sociální smír* jako všeobecně akceptovaný základní předpoklad pozitivního hospodářského vývoje země.

Pravomoc české tripartity je projednávání vybraných problémů, které jsou předmětem společného zájmu zejména v oblasti hospodářské politiky,

pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání, zaměstnanosti, sociálních otázek, mezd a platů, bezpečnosti práce a otázek sociálního dialogu v rámci integrace České republiky do EU. Plénum projednává koncepce a návrhy zákonů, dohaduje rozpory mezi partnery a řeší situace ohrožující sociální smír, předsednictvo RHSD ČR je výkonným orgánem mezi zasedáními plenární schůze rady.

Slovenský zákon o tripartitě vypočítává pravomoc rady taxativně. Patří sem a) dohadování stanovisek a doporučení v oblasti hospodářského a sociálního rozvoje a státního rozpočtu, b) dohadování stanovisek k návrhům právních norem dotýkajících se důležitých zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů, c) schvalování jednacího řádu. Stanoviska a doporučení tripartity k návrhům zákonů se stávají součástí obecné části důvodové zprávy k návrhu zákona a jsou předkládány Národní radě SR.

## V. ZÁKON NEBO DOHODA?

Existují dva možné způsoby založení orgánu sociálního partnerství. Prvním z nich je vznik *ex lege*, tedy založení příslušným zákonem schváleným

<sup>12</sup> Původní návrh zákona počítal s „českým modelem předsednictva“ o třech členech – k rozšíření na nestandardní model o sudém počtu členů došlo až během projednávání zákona v parlamentu.

národním parlamentem („zákon o tripartitě“), druhým způsobem je dohoda stran – vlády, zaměstnavatelů a odborů – vycházející ze společné vůle podílet se na sociálním konsensu v zemi. Co se týká četnosti, převažuje v západní Evropě nad spontánním vznikem jednoznačně zákon: přibližně dvě třetiny orgánů jsou založeny zákonem (např. v Belgii, Dánsku, Finsku, Francii /Hospodářská a sociální rada Francie je z Ústavy třetí komorou parlamentu/, Itálii nebo všechny čtyři tripartitní orgány lucemburské) a jedna třetina trojstrannou dohodou (Rakousko, Irsko, Španělsko či Velká Británie). Poněkud odlišná situace je v zemích střední a východní Evropy, tedy v zemích, které označujeme jako postkomunistické.<sup>13</sup> Zde naopak jako základ orgánů sociálního partnerství dominuje dohoda (Česká republika, Polsko, Maďarsko), jen ojediněle se setkáváme se zakotvením zákonným (Bulharsko od r. 1993, Slovensko od r. 1999), obvykle jako „druhým stupněm“ po určité době činnosti tripartity dohodnuté. V tehdejší Československu se otázka případného legislativního ošetření tripartity objevila na podzim 1990 při přípravě zákona o kolektivním vyjednávání (zák. č. 2/1991 Sb.), kdy odbory navrhovaly doplnit vládní návrh zmiňovaného zákona o ustanovení nazvaná „Orgány pro tripartitní jednání“, která by kodifikovala na úrovni federace a republik trojstranné orgány sociálního partnerství.

Základní argument pro uzákonění orgánu sociálního partnerství je zřejmý – zákon posiluje pozici orgánu, která je jinak nejistá a orgán je do značné míry fakticky závislý na vládě.<sup>14</sup> Jasně v zákoně stanovené cíle a pravomoci orgánu sociálního partnerství přehledně a pevně vymezují prostor pro sociální dialog na republikové úrovni, a pokud je i samotný zákon plodem konsensu zaměstnavatelů, odborů a vlády, pak je postavení takového tripartitního orgánu ještě stabilnější. Iniciativa k uzákonění orgánu sociálního partnerství obvykle vychází ze strany odborů, resp. sociálních partnerů a je na vládě, jaký postoj k ní zaujme.<sup>15</sup>

Odpůrci uzákonění tripartity argumentují (podobně jako v případě možného rozšíření orgánu soci-

álního partnerství na multipartitní platformu) ztrátou dynamiky ekonomických kroků vlády, rozměňováním hospodářské politiky vyjednáváním, do kterého se promítá množství často těžko identifikovatelných vlivů, přílišným nárůstem vlivu odborů, zaměstnaneckých svazů a zájmových skupin.

Je tedy vždy na vládě, zda upřednostní udržení určité převahy nad sociálními partnery, nebo zda se části své autority vzdá a podpoří svou důvěrou orgán, jenž za svůj primární cíl deklaruje udržení sociálního smíru. V čase probíhajících hospodářských reforem, které mohou mít citelný negativní dopad na životní úroveň každého zaměstnance a které často vyžadují učinění nepopulárních kroků, není odpověď na tuto otázku jednoduchá.

Internetové prameny:

- Mezinárodní organizace práce: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- Rada hospodářské a sociální dohody ČR: [www.vlada.cz/1250/vrk/rady/rady.htm](http://www.vlada.cz/1250/vrk/rady/rady.htm)
- Českomoravská komora odborových svazů: [www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)
- Svaz průmyslu a dopravy ČR: [www.spocr.cz](http://www.spocr.cz)
- Konfederácia odborových zväzov SR: [www.kozsr.sk](http://www.kozsr.sk)

## SUMMARY

*This article is an attempt at comparative study in social partnership issue. The first part focuses on bipartite/tripartite consultative bodies across Western Europe countries and one very important pillar of tripartite consultation: the International Labour Organization that is based on these principles. In the second part we examine consultations between Government, employers and trade unions in the Czech Republic and in Slovakia. The last part considers two main ways of establishing a national consultative body – law or tripartite agreement – in a developing free-market society.*

<sup>13</sup> Srov. Trójstronność i zbiorowe stosunki pracy w krajach Europy środkowej i wschodniej (sborník), Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Warszawa 1994.

<sup>14</sup> V roce 1994 se sociální dialog v ČR ocitl v krizi, když silná pravicová vláda přehodnotila svůj pohled na význam tehdejší Rady hospodářské a sociální dohody a přestala ji podporovat. Z navrhované přeměny tripartity na bipartitu (bez účasti vlády) sice ustoupila, ale výsledkem vleklých jednání byl nový orgán (Rada pro dialog sociálních partnerů, 1995) s funkcí redukovanou na konzultace vybraných problémů pracovněprávních vztahů. Více KUBÍNKOVÁ, M.: Monografie o tripartitě a průmyslových vztazích v České republice, materiál vypracovaný pro MOP, 1999.

<sup>15</sup> Návrh slovenského zákona o tripartitě byl vypracován na základě dohody sociálních partnerů o společné vůli tripartitu legislativně upravit, přičemž tuto vůli obsahovalo i programové prohlášení slovenské vlády z roku 1998: „Vláda navrhne zákon o tripartitě, který upraví právní vztahy hospodářského a sociálního partnerství při dohadování zásadních otázek hospodářského a sociálního rozvoje s cílem udržení sociálního smíru“. Viz důvodová zpráva k zák. o tripartitě (obecná část).