

Společný projekt organizací evropských sociálních partnerů

Sociální dialogy malého rozsahu

Malý rozsah: Česká republika	
"Implementace rámcových dohod evropské úrovně"	
Shrnutí	<p>Od roku 2004, kdy se Česká republika stala členem EU, podnikli sociální partneři mnoho iniciativ pro další rozvoj dvoustranného sociálního dialogu. Součástí tohoto procesu byla práce na národní implementaci rámcových dohod evropské úrovně o práci na dálku, dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti a dohoda o stresu souvisejícím s prací.</p> <p>Čeští sociální partneři museli řešit dva problémy. Prvním problémem bylo, že úroveň kolektivního vyjednávání okolo 30 % v kombinaci se zaměřením na vyjednávání na podnikové úrovni komplikovala její zavedení prostřednictvím kolektivních smluv. Druhým problémem byla okolnost, že zatímco stres a násilí jsou významné jevy, celková povědomost o nich mezi českými zaměstnavateli i zaměstnanci byla nízká. Využívání práce na dálku bylo v ČR také velmi nízké.</p> <p>Na základě toho sociální partneři zvolili 3 oblasti aktivit. Připravili informační a vzdělávací programy s cílem upozornit na tyto problémy, společně usilovali o to, aby vláda vydala dodatky k zákoníku práce, a vyzývali smluvní partnery na podnikové úrovni, aby tyto dohody zahrnovali do svých procesů kolektivního vyjednávání.</p>

Česká republika: "Implementace rámcových dohod evropské úrovně"

Pozadí

Od roku 2004, kdy se Česká republika stala členem EU, podnikla Českomoravská konfederace odborových svazů i Svaz průmyslu a dopravy ČR mnoho iniciativ pro další rozvoj dvoustranného sociálního dialogu na národní úrovni. Partneři společně vytvořili společné pracovní programy, snažili se určit oblasti, ve kterých by mohli pracovat pro společný přínos a usilovali o zvýšení svého vlivu na systém tripartitního vyjednávání s vládou.

Součástí tohoto procesu byla práce národních sociálních partnerů v ČR na implementaci tří autonomních rámcových dohod evropské úrovně. Byly to tyto dohody: "Rámcová dohoda o práci na dálku" ze 16.02.2002, "Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací" z 08.10.2004 a "Rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti" z 26.04.2007.

Narozdíl od předchozích rámcových dohod o práci na dobu určitou (r. 1999), o práci na částečný pracovní úvazek (r. 1997) a o rodičovské dovolené (r. 1996) nebyly novější dohody implementovány formou přeměny do evropských směrnic, ale nezávislými kroky samotných sociálních partnerech. Tím se v mnoha zemích EU zvedl zájem o tyto problémy. Přístup sociálních partnerů v ČR je popsán dále.

Kontext v České republice

Čeští sociální partneři museli čelit mnoha problémům. První je spojený se systémy řízení a kolektivního vyjednávání v ČR.

✧ Stejně jako v mnoha jiných zemích střední a východní Evropy je také v ČR tradicí, že většina pracovních norem je

spíše než vnitrostátními dohodami dána zákonem formou komplexního zákoníku práce.

- ✧ Implementaci dvoustranných dohod sociálních partnerů na evropské úrovni dále komplikuje skutečnost, že kolektivní vyjednávání v ČR spočívá převážně v podnikové sféře a dosahuje úrovně okolo 30 %.

Druhý problém spočívá v charakteru subjektů zahrnutých do rámcových dohod.

- ✧ Bylo odhadnuto, že v roce 2003 se v ČR některé formě práce na dálku věnovalo jen 2,25 % pracovních sil. Nicméně sociální partneři věří, že pozitivější přístup k práci na dálku posune priority na trhu práce k integraci slabších skupin do pracovního procesu a umožní jim tak vyšší pracovní mobilitu.
- ✧ Pokud se týká problému stresu při práci, české zákony jej teoreticky řeší tím, že od zaměstnavatelů vyžadují vytváření bezpečných pracovních podmínek, přijímání opatření pro prevenci rizik, určování rizikových faktorů a jejich příčin a přijímání opatření k jejich odstranění (zákon č. 262/0226 Sb., čl. 102). Problémem je, že zatímco stres při práci je vnímán jako rozšířený jev, existuje jen nízké povědomí o jeho praktických dopadech a o jeho řešení ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů.
- ✧ Podobně nízké je v ČR také obecné povědomí o násilí a obtěžování na pracovišti.

Třípramenný přístup k účinné implementaci

Vzhledem k těmto problémům SP ČR a ČMKOS vytýčily třípramenný přístup při zavádění rámcových dohod s cílem přispět ke skutečným změnám na pracovištích.

Implementace prostřednictvím zákoníku práce – sociální partneři vstoupili do vyjednávání s cílem projednat součinnost s vládou při zavádění dohod pomocí zákoníku práce. Například v případě práce na dálku partneři vyzvali vládu k doplňku zákona, který určuje, že na zaměstnance, kteří nepracují v budovách zaměstnavatele, se vztahují všechna práva i povinnosti s určitými specifickými výjimkami oproti zaměstnancům pracujícím v budovách zaměstnavatele.

Prosazování kolektivním vyjednáváním - sociální partneři schválili způsob, jak lze obsah rámcové dohody začlenit do místních kolektivních smluv.

V případě dohody o obtěžování a násilí na pracovišti přijal ČMKOS doporučení vzít tuto dohodu v úvahu při kolektivním vyjednávání na oborové úrovni. Tam, kde to bylo možné, bylo podnikovým odborovým organizacím doporučeno aplikovat články rámcové dohody v podmínkách podniku. Naproti tomu SP ČR pracoval s odborovými svazy nemocnic, zdravotnictví a cestovního ruchu s cílem prosadit dohodu formou hodnocení a eliminace potenciálních rizik. V rámci podpory tohoto procesu byly společně vytvořeny a schváleny 3 dohody evropské úrovně, přeložené do českého jazyka.

Informace, vzdělávání a odborná příprava – byly velmi významné z hlediska problémů, kterých se týkají tyto tři dohody. Sociální partneři se společně i jednotlivě angažovali také v šíření dohod a ve výrobě materiálů, které rozšiřují povědomí o nich mezi jednotlivými členy. Pro propagaci dohod a analýzu jejich obsahu a dopadů se používaly nové i stávající publikace, periodika i webové stránky

V případě stresu na pracovišti ukázali národní sociální partneři, že stres je na pracovním trhu v ČR rostoucím jevem. ČMKOS byl hlavním partnerem projektu "Leonardo", jehož cílem bylo vypracovat příručku o stresu. Příručka, obsažená v české verzi dohody, byla sdílena s SP ČR. Podobně se přistoupilo také k násilí a obtěžování. SP ČR zaměřuje své informační kampaně na vybrané rizikové oblasti včetně sektoru maloobchodu, zdravotnictví a služeb.

Výše popsané iniciativy mají dva důležité dopady. Jednak sociální partneři zjistili, že efekt šíření dobře zpracovaných materiálů vedl k širší veřejné diskuzi o problémech, které dříve byly mimo zorné pole mnoha zaměstnavatelů, zaměstnanců i veřejnosti. Na druhé straně společná práce na problémech napomohla ke zvýšení celkové účinnosti dvoustranného sociálního dialogu v České republice.

Zpracovaly: Hana Málková, (ČMKOS) a
Vladimíra Drbalová (SP ČR)