

Česká stagnace vs. maďarská a polská (r)evoluce v sociálním dialogu

MARTIN ŠTEFKO*

Czech Stagnation vs. Hungarian and Polish (R)evolution

Summary: International ILO agreements and EU law anticipates the existence of an entity devoted to create and to maintain social dialogue on a national level. Czech, Hungarian and even Polish respective laws do recognise such a body whose main function is to enforce a broad no-strike rule. For various reasons, Hungarian and Polish legislators decided to change the respective formal tripartite structures. This paper analyses those changes of the formal tripartite entity in said countries and compares them with the specific situation in the Czech Republic that is well-known for stagnation in this regard. The author addresses a research question: which tripartite entity is more efficient in its role to maintain peace and prosperity?

Keywords: strike, tripartite, social dialogue

V České republice, Maďarsku i Polsku byly relativně záhy po pádu komunistických režimů vytvořeny orgány sociální a hospodářské dohody. Jednalo se a v různých podobách se ve všech třech zemích doposud jedná o formalizované struktury určené pro projednávání celostátních otázek hospodářské a sociální politiky. Tyto orgány měly v souladu s mezinárodními standardy pomáhat udržovat sociální smír. Kupodivu pouze v České republice existuje stále stejný orgán (s drobnou změnou) dodnes a i jeho úkol zůstal v podstatě nezměněn. Výzkumnou otázkou pro tento příspěvek je, zda je to dobře.

Od roku 1990 Evropa zažila celou řadu turbulentních změn, které způsobily, že sousední státy – Maďarsko a Polsko – se vzdálily a experimentují s fungováním jiných celostátních dohodovacích mechanismů týkajících se ekonomických i sociálních reforem. Zatímco první země kompetence tripartitního orgánu oslabila, druhá je nakonec posílila. Na jedné straně proto lze mít obavu, zda rušení tripartitních orgánů není prvním znakem odstranění demokratické podstaty států ve střední a východní Evropě, který povede opět k unifikaci zastoupení zaměstnanců a inkorporaci jejich povinného zastoupení do totalitních mocenských struktur. Na druhou stranu nelze

nevidět jistou zmatenost české sociální politiky a v celostátní politice ústup od koncepčních témat k okrajovostem. Současně klesá počet odborově organizovaných členů a členská základna zřejmě stárne. Je proto skutečně stále důvod pro specifické postavení odborových centrál, které sdružují pořád menší a menší počet zaměstnanců?

K posouzení vhodnosti českého přístupu bude nejprve popsán základní smysl sociálního dialogu na mezinárodní i národní úrovni a následně budou analyzovány mezinárodní standardy Mezinárodní organizace práce (MOP) tripartitních orgánů. Posléze bude přikročeno k popisu vzniku a vývoje českého, maďarského a polského orgánu určeného k realizaci národní úrovně dialogu se sociálními partnery. Závěrem budou v rámci zhodnocení všech třech přístupů předestřeny úvahy o nutnosti zachovat stávající Radu hospodářské a sociální dohody.

Smysl a účel orgánu sociálního dialogu

Existence orgánu, který na národní úrovni dbá o udržení sociálního smíru, má základ v obavě o udržení demokratické podstaty našeho státu a plně odpovídá současnému

* Autor působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení PF UK a je advokátem v Kocián Šolc Balašík advokátní kancelář, s. r. o. Autor děkuje profesorům Attilovi Kunovi (Maďarsko) a Macieji Lagovi (Polsko) za jejich cenné připomínky a podkladové materiály, které mu pomohly opatřit. Poděkování patří též prof. Koldinské, která jako první iniciovala živé diskuse na toto téma. Příspěvek vznikl za podpory a v rámci grantového projektu GA ČR reg. č. 17-03398S „Mezinárodní organizace práce a její význam pro rozvoj sociálního práva v Evropě“. E-mail: stefkom@prf.cuni.cz.

stavu poznání dobré praxe, jak je diskutován mimo jiné v rámci MOP i Evropské unii. Národní diskurz je oproti tomu širší a vidí, že tripartita může plnit též další úkoly. Ve všech třech zkoumaných státech existují kromě formalizovaného orgánu na národní úrovni též další formy participace sociálních partnerů na výkonu státní správy či správy veřejných financí, ty však nejsou předmětem výzkumu v tomto článku.¹

Hlavním cílem sociálního dialogu je snaha zajistit mír a toho lze dosáhnout pouze na základě předchozí dohody na provádění reform ze strany těch, kdo budou změny provádět, a těch, kterých se tyto změny budou týkat. Není-li možné dosáhnout národního konsenzu, pak i předchozí diskuse mohou pomoci oslabit nesouhlas s prováděním zamýšlených reform.² Tripartitní orgány prokázaly ve všech zkoumaných zemích v tomto směru významný mobilizační potenciál, který lze konstruktivní diskusí využít či oslabit. Díky formalizovaným jednáním se sociální partneři totiž o připravovaných reformách dozvídají s časovým předstihem a kvalifikovaně, tj. po řádném upozornění s přiměřeným vybavením podpůrnými relevantními materiály a na místě, kde se mohou s předanými materiály více či méně důkladně seznámit. Je pochopitelné, že tohoto mobilizačního potenciálu se oprávněně obávají autoritářské a totalitní systémy a snaží se jej co nejdříve eliminovat.

Úmluvy MOP

MOP prosazuje široké vymezení sociálního dialogu, které ovšem nemá dostatečné krytí prostřednictvím doslovného znění relevantních mezinárodních úmluv.³ Podstatu sociálního dialogu na mezinárodní úrovni regulují čtyři úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP), přímo relevantní z hlediska tohoto článku jsou však pouze úmluvy MOP č. 144 a 154. První zmíněná úmluva, úmluva č. 144, byla přijata na 61. konferenci MOP dne 21. června 1976 a v anglickém znění je nazvána „Tripartite Consultation (International

Labour Standards) Convention“. Do češtiny byla úmluva č. 144 přeložena jako Úmluva o trojstranných poradách na podporu provádění mezinárodních pracovních norem a Česká republika tuto úmluvu ratifikovala poměrně pozdě, až v roce 2000.⁴ Úmluva č. 144 byla ratifikována celkem 146 státy, mimo jiné též Maďarskem (v roce 1994) a Polskem (v roce 1993). Úmluvu MOP č. 154 ratifikovala Česká republika v roce 2017⁵ a Maďarsko v roce 1994. Polsko tuto úmluvu zatím neratifikovalo.

Úmluva MOP č. 144 předpokládá zavedení tripartitního dialogu poněkud úzce pouze pro účely provádění úmluv MOP.⁶ Doporučení č. 152, o tripartitních konzultacích aktivit MOP (v angl. Tripartite Consultation, Activities of the International Labour Organization), z roku 1976 v bodu 2 demonstrativně uvádí, že konzultace mohou být vedeny buď speciálně k tomu ustaveným orgánem, nebo obecným orgánem s kompetencí pro oblast hospodářství, práce a sociálních věcí.

Nápomocné tak spíše může být široké vymezení kolektivního vyjednávání dle úmluvy MOP č. 154, která upravuje kolektivní vyjednávání pro všechna odvětví hospodářské činnosti. Kolektivní vyjednávání je vymezeno v čl. 2 cit. úmluvy jako jakékoliv vyjednávání, jehož účelem je stanovit vztahy mezi zaměstnavatelem, zaměstnanci a/nebo odborovými organizacemi, upravit pracovní podmínky či podmínky zaměstnávání. Úmluva však sama nepočítá s tím, že by se kolektivního vyjednávání měla účastnit jako smluvní partner vláda. Kolektivní vyjednávání by mělo probíhat mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou nebo několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi pracovníků na straně druhé.

Z hlediska MOP je tedy příznačný širokospektrální přístup. MOP považuje za sociální dialog všechny formy jednání, konzultací a výměny informací mezi zástupci vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanci ve věcech obecného zájmu týkajících se hospodářské a sociální politiky. MOP uznává, že sociální dialog lze vést na tripartitním i bipartitním

¹ Příkladem je existence Rady pro inspekce kvality sociálních služeb, která byla zřízena rozhodnutím pracovního týmu Rady pro hospodářskou a sociální dohodu dne 20. 11. 2009 jako odborná platforma a pracovní orgán pro sociální otázky.

² Wujczyk, M. Social dialogue. In: Baran, K. W. (ed.). *Outline of Polish labour law system*, Varšava 2016, str. 416–424.

³ Srov. shodný závěr v dokumentu MOP: *Národní trojstranný sociální dialog* [online]. 2013, str. 157. Dostupné na <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_231193.pdf>.

⁴ Sdělení pod č. 109/2001 Sb. m. s.

⁵ Sdělení č. 54/2018 Sb. m. s.

⁶ Účelem postupů předpokládaných touto úmluvou je totiž dle čl. 5 projednání: odpovědí vlád na dotazníky týkající se bodů jednacího pořadu Mezinárodní konference práce a připomínek vlád k návrhům textů, které má projednávat konference; návrhů, které mají být učiněny příslušnému orgánu nebo orgánům v souvislosti s předložením úmluv a doporučení; neratifikovaných úmluv a doporučení, jež ještě nebyly provedeny, ve vhodných intervalech, aby byla zvážena opatření, jež by mohla být učiněna na podporu jejich provádění, popř. jejich ratifikace; otázek, které mohou vyplýnout ze zpráv, jež mají být předloženy Mezinárodnímu úřadu práce, a návrhů na výpověď ratifikovaných úmluv.

základě, tedy za účasti vlády daného státu či bez její účasti. Dialog může být formalizován či nikoliv a může být realizován nejen na národním, ale též regionálním či podnikovém (závodním) základě. Dialog může být dále sektorově, profesně či jinak štěpen.

Evropská unie

Pro členské státy Evropské unie jsou závazné též čl. 151 až 155 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU), které podporují nejen národní dialog mezi vládou a sociálními partnery. SFEU předvídá jak dvojstranný, tak trojstranný model. V posledně zmíněném ovšem jako třetí strana vystupují primárně unijní orgány. Účastní-li se sociálního dialogu Rada EU, pak jsou prostřednictvím jejích členů pochopitelně zastoupeny též členské státy Evropské unie.

Dále je nutno zmínit některé unijní směrnice, které přejaly bez dalšího dohody mezi sociálními partnery a učinily z nich závazný legislativní akt. Příkladem jsou směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS a směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.⁷⁸

Národní přístup

V České republice se Rada hospodářské a sociální dohody (RHSD) osvědčila v první polovině 90. let, kdy díky sjednání generálních dohod byly zásadní ekonomické reformy doprovázeny zmírňujícími sociálními opatřeními. Existence RHSD a dodržování generálních dohod však nebyly zajištěny adekvátními právními mechanismy. Podobný vývoj byl i v Polsku a Maďarsku. K zákonné úpravě sociálního dialogu přistoupilo Polsko a posléze též Maďarsko teprve s odstupem desetiletí.

V Polsku byl sociální dialog navíc zmíněn též na ústavní úrovni.⁹

Přes nedostatek zákonné úpravy je však možné z doktrinnálního i praktického hlediska dovodit, že sociální dialog je shodně ve všech zkoumaných státech formalizovanou diskusí vedenou vládou a sociálními partnery společně o otázkách národních významu, které se týkají ekonomických a sociálních reforem. Sociální dialog má ovšem nutně národní zabarvení, vychází z místních tradic a politických i společenských neformálních struktur. V Polsku je např. tradičně silné propojení odborů s liberální a (z jejich pohledu) pravicovou politikou.

Ustavení tripartitních orgánů

Z chronologického hlediska došlo k vytvoření tripartitního orgánu nejprve v Maďarsku, pak v ČSFR a nakonec v Polsku. V Maďarsku se snaha o formalizování projednávání ekonomických a sociálních reforem objevila poměrně záhy ke konci 80. let minulého století. Tento orgán fungoval pod různými názvy a jeho poslední (Orbánova) podoba se kupodivu vrátila k formálnímu názvu z uspořádání z počátku 90. let minulého století. Jedná se o Radu národního usmíření.¹⁰ Členy OÉT určovalo kromě maďarské vlády šest odborových centrál a devět zaměstnavatelských svazů.

V ČSFR byly tripartitní orgány (jeden federální a dva národní) pro sociální dialog ustaveny záhy po pádu komunistického režimu 3. října 1990. Původně se mělo jednat pouze o orgán dojednávající tzv. generální dohody (tj. gentlemanské smlouvy) na národní úrovni. Název tomu odpovídal a zněl „Rada sociální dohody“. Teprve dodatečně byla působnost těchto orgánů rozšířena na hospodářskou a sociální politiku a do dnešní podoby též upraven název na Radu hospodářské a sociální dohody (RHSD).¹¹ Nutno poznamenat, že pouze v České republice RHSD jako původní tripartitní orgán přežila dodnes a stále víceméně funguje jako formalizovaná platforma pro nalezení shody mezi zástupci vlády ČR, zaměstnavatelů a odborových svazů.¹² Kromě Rady sociální dohody měly vzniknout též regionální a závodní rady, k jejich ustavení však již nedošlo. RHSD má od

⁷ Zrušena byla předchozí směrnice, která rovněž vycházela z dohody sociálních partnerů, tj. směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

⁸ Ani tyto směrnice nejsou předmětem výzkumu prezentovaného v tomto článku.

⁹ V čl. 20 Ústavy Polské republiky.

¹⁰ Anglicky the National Interest Reconciliation Council, maďarsky Országos Érdekegyeztető Tanács, zkráceně OÉT.

¹¹ FIALA, P. – HLOUŠEK, V. – KRPEC, O. Evropeizace českých odborových svazů: proměny strategie reprezentace zájmů a okruhu partnerů v procesu evropské integrace. *Politologický časopis / Czech Journal of Political Science*, 2007, str. 97.

¹² STRÁNSKÝ, J. – BEROUŠEK, P. – PAUKRTOVÁ, A. – JILEK, Z. *Sociální dialog v České republice – učební manuál*. Praha 2008, str. 2 a násl.

svého vzniku postavení poradního orgánu vlády založeného na tripartitním základě.¹³ Struktura RHSD se nijak zásadně nezměnila rozpadem federace a nijak zvlášť se na ní neprojevaly ani ekonomické krize či celospolečenské proměny. Výjimečná byla jediná situace v polovině 90. let minulého století, kdy se Klausova vláda zamýšlela z RHSD stáhnout a po určitou dobu v podstatě RHSD fungovala pouze na bipartitním základě. To se projevilo i v dočasném vypuštění hospodářské politiky z kompetence RHSD v statutu z roku 1995.¹⁴

V Polsku mělo dojít k ustavení tripartitního orgánu v roce 1993 pod tlakem odborů vyvolaném ve vlně stávek v roce 1992.¹⁵ Polská vláda sice sjednala s reprezentativními sociálními partnery tripartitní dohodu o transformaci státních organizací dne 22. února 1993, ke skutečnému zřízení tripartitní komise však nedošlo. Teprve nová vláda ustavená po volbách ustavila Tripartitní komisi pro sociální a ekonomické záležitosti (angl. the Tripartite Commission for Social and Economic Affairs) dne 15. února 1994. Opět se tak stalo pod tlakem odborů.

Právní základ a úprava fungování

Ve všech třech analyzovaných státech tvořila základ tripartitního orgánu nejprve neformální dohoda. V Polsku předmětná dohoda regulovala sociální dimenzi otázek týkajících se privatizace státního majetku, nezaměstnanosti, kolektivního vyjednávání, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a právě vznik tripartitního orgánu, k čemuž však v praxi nedošlo. Ke zřízení tripartitní komise došlo teprve posléze a na základě usnesení vlády, což však bylo po přijetí ústavy v roce 1997 v rozporu s jejím textem.¹⁶ Proto byl přijat v roce 2001 zákon o tripartitní komisi pro sociální a ekonomické záležitosti.¹⁷ Povinné zastoupení v tripartitní komisi bylo však garantováno jen pro některé (nejstarší) odborové centrály a svazy zaměstnavatelů. Jiné subjekty byly připuštěny teprve po soudním přezkoumání splnění podmínek.

V Maďarsku se zákonodárce pokusil o legislativní úpravu z důvodu snahy vyhovět místnímu ústavnímu soudu,¹⁸ který v OÉT spatřoval orgán veřejné moci. Stalo se tak zákonem LXXIII z roku 2009, o Radě národního usmíření (angl. the National Interest Reconciliation Council).

Změna tripartitních orgánů

Jak v Maďarsku, tak v Polsku došlo postupně k dočasnému zhroucení existence původních národních projednávacích mechanismů. Důvodem pro tyto změny byla proklamovaná snaha posílit stát a dát průchod vůli většiny občanů. Ze společenského i ekonomického hlediska je však možno, s jistým odstupem, argumentovat širěji. Mění se podstata společnosti, stejně jako svět práce. Atomizovaná společnost, globalizovaná ekonomika, změny společenských hodnot, jiné vnímání sociálního státu a pokrok techniky, to vše vede k oslabování odborů. Shodné je, že v Maďarsku i v Polsku byla snaha začlenit do formalizovaného orgánu další skupiny obyvatelstva.

V prvním zmiňovaném státu došlo k zásadní proměně po ustavení nové Orbánovy vlády. Formální oznámení o zrušení OÉT bylo publikováno v roce 2011 poněkud příznivě bez konzultace se sociálními partnery. Důvodem pro tento krok byl deklarovaný zájem na reformě zastaralého orgánu, protože OÉT nebyl údajně ani funkční, ani dostatečně reprezentativní orgán pro sociální dialog a k dohodě docházelo v rámci tohoto orgánu po obtížných diskusích. Následovalo zřízení celé řady orgánů. Nejprve byl vytvořen tripartitní orgán nazvaný Národní ekonomická a sociální rada (angl. National Economic and Social Council, zkratka NGTT). Tento orgán byl tvořen na širším základě, vláda však již členem tohoto orgánu nebyla a není doposud. Zastoupení v NGTT mají kromě tradičních sociálních partnerů též nevládní organizace, akademici a církevní společnosti. Počet členů byl zvýšen na 32. Předmětnému orgánu byl rozšířen rozsah působnosti, jeho kompetence ovšem byly omezeny pouze na konzultační místo, byť může vydávat stanoviska a doporučení ve

¹³ V současné podobě má RHSD z důvodu své tripartitní povahy celkem 21 členů, po sedmi členech má každá ze zastoupených stran. V čele RHSD je předseda vlády ČR. Výkonným orgánem je předsednictvo, které kromě předsedy RHSD tvoří po jednom zástupci sociálních partnerů. Podpůrné administrativní činnosti zajišťuje Úřad vlády ČR.

¹⁴ MYANT, M. Trade union influence in Eastern and Central Europe, the example of Czech Republic. In: Delteil, V. – Kirov, V. *Labour and social transformation in Central and Eastern Europe: Europeanization and beyond*, New York, NY, 2017, str. 731–733.

¹⁵ GARDAWSKI, J. 20 Years of Social Dialogue in Poland. In: Pisarczyk, Ł. – Stelina, J. (eds.). *Collective labour law. Studia Iuridica*, 2015, roč. 60, str. 53–75.

¹⁶ SKOCZYŃSKI, J. Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-gospodarczych i wojewódzkie komisje dialogu społecznego. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2001, č. 12, str. 25–26.

¹⁷ Zákon z 6. července 2001, publikován pod č. 17, položka 157 Sbíry zákonů.

¹⁸ Nález maďarského Ústavního soudu č. 40/2005 (X. 19.).

věcech, které si sám určí.¹⁹ V kompetenci NGTT nejsou například minimální mzdy. NGTT může být svolán dle potřeby, nejméně však čtyřikrát do roka.

Odborové centrály pochopitelně protestovaly proti zrušení OÉT a ve svých prohlášeních označily tento krok za nastoupení cesty směrem k totalitnímu státu.²⁰ Nejednalo se přitom jen o oslabení možnosti vyslovit svůj názor vůči vládě/osobě, která návrh předkládá, ale odbory předvíдалy, že dojde k oslabení finanční podpory státu pro jejich činnost. I díky tomuto tlaku, podpořenému zahraničními iniciativami, došlo poměrně záhy v roce 2012 ke zřízení nového orgánu Stálého konzultačního místa průmyslu a vlády (zkráceně VKF),²¹ které mělo opět plnit funkci zrušeného OÉT.²² Posléze došlo k ustavení několika dalších orgánů, jež měly plnit funkci projednacího orgánu. Zmínit lze OKÉT,²³ Maďarskou fakultu veřejné služby²⁴ či Řídicí výbor pracovního trhu (opět zrušen v roce 2012).²⁵

V Polsku se jistým katalyzátorem dlouhodobých problémů a nespokojeností spojených s existencí Tripartitní komise pro sociální a ekonomické záležitosti stala vláda Donalda Tuska v letech 2007–2011. Po konzultacích došlo dne 19. března 2009 ke sjednání antikrizového balíčku, který upravil konzultace sociálních partnerů. Výsledný kompromis nicméně nakonec nebyl kupodivu v Parlamentu Polské republiky respektován. K formálnímu pozastavení činnosti Tripartitní komise pro sociální a ekonomické záležitosti došlo v roce 2013. Bezprostředním důvodem se stalo jednak zvýšení důchodového věku, jednak snaha flexibilizovat pracovní dobu cestou kolektivních smluv, jež by ovšem mohly být sjednávány též zástupci zaměstnanců, kteří neměli status odborových organizací.

Snahy zprůchodnit nefungující tripartitní konzultace se nakonec chopil sám prezident Polské republiky, a to hned v následujícím roce. Prezident připravil návrh zákona o Radě sociální dohody a dalších institucích, který byl projednán s členy nefungující tripartitní komise a následně schválen v roce 2015.²⁶ Rada sociálního dialogu (RSD) byla ustavena

ještě téhož roku. Jejími členy jsou opět sociální partneři, nikoliv však nevládní organizace. Role vlády je více upozaděna, příkladem je povinná rotace předsedy, existence separátního rozpočtu a sídla. Vláda má v případě RSD právní povinnost projednat s tímto orgánem všechny důležité návrhy právních předpisů, RSD má též právo předkládat návrhy změny právních předpisů a vláda je povinna se těmito návrhy zabývat. RSD může předložit písemnou informaci parlamentu, vyjednávat se k vládním dokumentům, byla posílena rovněž kompetence RSD předkládat stížnosti k Nejvyššímu soudu.

Efektivita stagnace a rizika (r)evoluce

Měřítkem fungování tripartitního orgánu nepochybně není právní síla aktu, který jej upravuje. To je jednoznačné poučení z legislativního vývoje v České republice, Maďarsku i Polsku. Klíčovým kritériem musí být vzhledem k podstatě věci reálná schopnost tripartitního orgánu fungovat jako efektivní platforma výměny názorů mezi vládou, zástupci zaměstnavatelů a odborovými centrály, případně dalšími subjekty. V České republice takto RHSD stále funguje, a to přes všechna úskalí, zejména různé politické aféry a protivládní demonstrace.

Změny provedené v Maďarsku i Polsku byly vyvolány kombinací interních a externích příčin. Oficiálním důvodem byla shodně v obou zemích snaha lépe připravit obě země na ekonomické krize a změny pracovního trhu. Praktické fungování maďarské tripartity někteří odborníci ovšem vyhodnotili jako negativní, a to z důvodu oslabeného fungování nově ustaveného orgánu. Empiricky lze prokázat, že návrhy zákonů nejsou zpravidla se sociálními partnery konzultovány a vláda činí příslušné legislativní kroky jednostranně. Příkladem může být maďarský zákoník práce z roku 2012, který nebyl důsledně projednán se sociálními partnery, ač došlo k zásadnímu zhoršení postavení zaměstnanců.²⁷ Naopak polský případ lze po selekci názorů širokého

¹⁹ Act XCIII of 2011 on the National Economic and Social Council.

²⁰ Srov. zprávu *Tripartite Social Dialogue Abolished* [online] 30. 4. 2019. Dostupné na <<http://www.liganet.hu/page/206/artID/6056/html/tripartit-social-dialogue-abolished.html>>.

²¹ Anglicky Standing Consultative Forum of the Industry and the Government, maď. Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma, zkráceně VKF.

²² VKF, založené v roce 2011, původně sdružovalo tři zaměstnavatelské svazy (VOSZ, MGYOSZ, AFEOSZ) a tři svazy zaměstnavatelů (LIGA, MSZOSZ, MOSZ). Srov. KÉPESNÉ SZABÓ, I. – ROSSU, B. *An attempt to revitalize social dialogue and national industrial relations systems in some of the CEECs – lesson learnt and best practices in the way out of the crisis* [online]. Country Report, Hungary, VS/2014/0588. Dostupné na <http://site21.rootor.com/img/21120/hungary_country-report_en_-ir_vs_2014-0588.pdf>.

²³ Národní rada dohody pro veřejnou službu (maď. Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács).

²⁴ Zkráceně maďarsky MKK.

²⁵ Maďarský Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete, MAT.

²⁶ Návrh zákona z 24. července 2015, Sbírka zákonů z roku 2015, č. 1240.

²⁷ GYULAVÁRI, T. – KÁRTYÁS, G. The Hungarian labour law reform. The great leap towards full employment? *Dereito*, 2012, roč. 21, č. 2, str. 170.

diskurzu vyhodnotit tak, že polští odborníci většinou nehodnotí domácí změny negativně. Jako pozitivní zdůrazňují posílení kompetencí RSD a povinnou cirkulaci předsednictví v čele tohoto orgánu.

I když z různých důvodů nelze považovat počet stávek za jediné objektivizující kritérium, které verifikuje efektivnost tripartitního orgánu, je zajímavé, že Česká republika neevduje počet proběhlých stávek.²⁸ Třebaže obecná data o českých stávkách chybí, lze je dohledávat z nepřímých zdrojů, jako jsou tisk,²⁹ vyjádření zainteresovaných stran, odborné články³⁰ a judikatura³¹ atd. Z těchto zdrojů je zřejmé, že se v České republice stává. K celostátní (generální) stávce, resp. stávce s celostátním významem však došlo naposledy před osmi lety. Odhlížíme ovšem od menších, ale opakovaných politicky motivovaných demonstrací, které probíhají v roce 2018 i 2019 a RHSD na ně není schopna reagovat. S touto výhradou lze vyhodnotit, že z hlediska prostého počtu stávek bylo v letech 2010 až 2017 nejvíce stávek na Slovensku, pak v Maďarsku a nejméně v Polsku.³² Evropský odborový institut, který pravidelně zveřejňuje počty stávek v Evropě, a ani Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj bohužel, jak již bylo uvedeno, nemá data o situaci v České republice.

Závěr

Východiska sociálního dialogu leží jednak v právu občanů podílet se na správě věcí veřejných, jednak ve zkušenosti, že zásadní ekonomické reformy mohou ohrozit stabilitu vlády. V tripartitních orgánech národní vlády a unijní orgány naslouchají názorům občanů sdružených v nejmocnějších odborových centrálech a hlasu sdružených zaměstnavatelů. Cílem je nejen zjistit názory na připravované ekonomické a sociální reformy, ale také nalézt konstruktivní cestu obhajitelnou před občany, jakož i řešit problémy, s nimiž přicházejí sociální partneři.

Hlavním cílem ovšem zůstává zabránit celostátním nepokojům.³³ Na příkladu Polska i Maďarska lze poukázat, že narušení sociálního dialogu není provedeno černobílými opatřeními, která by bylo možné jednoznačně odsoudit jako autoritářská či totalitní. I když maďarští akademici předpokládají, že důvodem vedoucím ke zrušení tripartitního orgánu je snaha limitovat mobilizační potenciál tripartitních orgánů (a to jak z hlediska včasnosti relevantních informací, tak z hlediska organizovanosti), vlády se brání poukazem na nutnost reagovat na změněné ekonomické a sociální podmínky a posílit akceschopnost státu.

Z hlediska podstaty věci je klíčové podstatné oslabení sociálního dialogu, k čemuž jednoznačně došlo v Maďarsku. Zde lze identifikovat ponížení tripartitních orgánů na pouhé konzultační místo a povýšení vlády na jakéhosi „nadstranického“ a „nadtřídního“ pozorovatele. To je však zatím spíše varovným signálem, a to nejen pro Maďary. Zmnožení členů tripartitních orgánů, stejně jako skupin obyvatelstva zastoupených v těchto nových orgánech při současném vyvážení vlády z diskusí a nutnosti obhajovat své návrhy může být nebezpečné, není však jednoznačně v rozporu s mezinárodními standardy upravenými v rámci Mezinárodní organizace práce.

RHSD existuje kontinuálně od počátku 90. let minulého století a do určité míry se stále jedná o akceschopný orgán, který je schopen reagovat na výzvy 21. století. Otázkou ovšem zůstává, jak dlouho. Nelze nevidět, že v globalizovaném světě odborové organizace hrají, bohužel, čím dál více marginalizovanou roli. V Maďarsku došlo k reformně ze strany trojnásobného vítěze parlamentních voleb. V České republice nikoliv, jakou cenu za svůj smířlivý, místy až neviditelný přístup k celostátní politice ČMKOS zaplatí, zůstává nejasné. Opakující se protivládní demonstrace, stejně jako vnitrosvazový boj nejsou dobrým signálem pro budoucnost.

²⁸ Právní předpis ukládající vést statistiku stávek byl zrušen počátkem 50. let minulého století. Jednalo se o vyhlášku č. 175/1924 Sb., o statistice stávek a výluk.

²⁹ Ke stávkám v dopravě obecně viz <<https://eurozpravy.cz/domaci/doprava/29179-prehled-dopravnich-stavek-v-ceske-republice/>>. Ke stávce 2010 viz <<https://www.reflex.cz/clanek/politika/39272/statni-zamestnanci-budou-cely-den-stavkovat.html>>. Ke stávce v OKD srov. <<https://www.novinky.cz/ekonomika/319088-stavka-nebude-odbory-kyvly-na-kolektivni-smlouvu-s-okd.html>> a ke stávce studentů 15. 3. 2018 srov. <<http://www.msmt.cz/reakce-msmt-na-studentskou-stavku>>.

³⁰ PREUSS, O. *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 20, str. 737–740.

³¹ Příkladem je rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 16. 10. 2013, sp. zn. 23C 164/2011-136.

³² Srov. výzkum provedený ETUI dostupný zde: <<https://www.statista.com/chart/6987/where-do-european-workers-strike-most-often/>>.

³³ Za všechny zmíníme tzv. Velkou mosteckou stávku horníků, která proběhla ve dnech 23. března až do 19. dubna 1932 v dolech v severozápadních Čechách a vyžádala si několik mrtvých. Srov. tendenční, ale přesto z hlediska reálií názornou knihu ŠRB, F. – PEŠKOVÁ, H. *Velká stávka mosteckých horníků roku 1932*. 1952, sv. 37. Třetí století.