

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Diplomová práce**

**Odborové organizace**

**Martina Schwarzová**

© 2016 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Martina Schwarzová

Provoz a ekonomika

Název práce

**Odborová organizovanost**

Název anglicky

**Trade unions**

---

### **Cíle práce**

Cílem této diplomové práce je provést identifikaci dopadů činnosti odborových organizací u konkrétního zaměstnavatele.

### **Metodika**

Teoretická část práce bude obsahovat podrobnou literární rešerši dané problematiky. V praktické části práce bude realizováno šetření u konkrétního zaměstnavatele. Pro zpracování této diplomové práce budou použity metody analýzy, syntézy, dedukce, indukce, konkretizace a abstrakce.

## **Doporučený rozsah práce**

60 – 80 stran normovaného textu.

## **Klíčová slova**

odborová organizace, kolektivní vyjednávání, pracovní právo, sociální dialog, trh práce, zaměstnavatelé

---

## **Doporučené zdroje informací**

- FELIPOVÁ, L. Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice. Praha : České vysoké učení technické v Praze, 2008. 80-86729-38-9.
- HÁLA, J., KROUPA, A., MANSFELDOVÁ, Z., KUX, J., VAŠKOVÁ, R., PLESKOT, I. Rozvoj sociálního dialogu v ČR. Praha: VÚPSV, 2002. ISBN 80-238-9986-4.
- HŘEBÍK, František, SEKERKA, Bohuslav. Obecná ekonomie. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, 218 s. ISBN 978-807-3801-014.
- KROUPA, A., HÁLA, J., VAŠKOVÁ, R., MANSFELDOVÁ, Z., ŠIMONÍK P. Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje. Praha: VÚPSV, 2004. ISBN 80-239-7321-5
- LAYARD, Richard; NICKELL, Stephen; JACKAMAN, Richard. Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market. 2. vyd. New York: Oxford University Press, 2005. 565 s. ISBN 0-19-927916-0.
- MANKIW, G.: Zásady ekonomie. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN 978-80-7169- 891-3.
- SAMUELSON, P., NORDHAUS, W. Ekonomie. Praha : NS Svoboda, 2007. 978-80-205-0590-3.

---

## **Předběžný termín obhajoby**

2015/16 LS – PEF

## **Vedoucí práce**

Ing. Pavel Hrdlička, Ph.D.

## **Garantující pracoviště**

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 10. 2015

**doc. Ing. Josef Brčák, CSc.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 23. 03. 2016

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Odborové organizace" jsem vypracoval (a) samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor (ka) uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil (a) autorská práva třetích osob.

V Praze dne 23. 3. 2016

---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala panu Ing. Pavlu Hrdličkovi, Ph.D. za odborné vedení, pomoc, podporu, motivaci, a podnětné rady. Dále bych také ráda poděkovala paní Radce Schwarzové a panu Tomášovi Procházkovi za podporu, pomoc a ochotu spolupracovat.

# Odborové organizace

---

## Trade unions

### Souhrn

Práce se zabývá funkcí odborů a rozdílnou úspěšností odborových organizací v podnicích. První část práce se zabývá charakteristikou trhu, definicí odborových organizací, historií odborového hnutí, postavení odborových organizací v ČR. Druhá část bude věnována postavení odborů ve vybraném podniku a následnému návrhu řešení.

Cílem této diplomové práce je provést identifikaci činnosti odborových organizací. Role odborů v současnosti. Činnost odborových organizací aplikovat do ekonomické teorie a uvést reálný vliv odborů na ekonomický subjekt v České republice.

Ve vybraných podnicích bude provedeno dotazníkové šetření na základě, kterého bude provedeno vyhodnocení úspěšnosti odborové organizace v podniku. Dále bude provedeno porovnání podniku s úspěšnými odborovými organizacemi a podniků s nefunkčními odborovými organizacemi.

### Summary

The work deals with different functions for Workers and the success of trade unions in enterprises. The first part deals with the characteristics of the market, the definition of trade unions, the history of the trade union movement, the position of trade unions in the Czech Republic. The second part will focus on the position of trade unions in a selected company and subsequent draft resolution.

The aim this diploma thesis is to identify the activities of trade unions. Role of Trade Unions in the present. Activities of trade unions to apply economic theory and bring a real trade union influence on economic entity in the Czech Republic.

In selected enterprises will be made on the basis of the survey, which will be an evaluation of the success of the trade union in the company. Furthermore, a comparison is made with successful enterprise trade unions and enterprises with trade union organizations nonfunctional.

**Klíčová slova:** Trh práce, odborová organizace, kolektivní vyjednávání, zaměstnavatelé, sociální dialog, právo

**Keywords:** labor market, labor union, collective bargaining, employers, social dialogue, law

# Obsah

1. Úvod.....	5
2. Cíl práce a metodika .....	7
3. Charakteristika trhu práce .....	9
3.1. Trh práce z makroekonomie .....	10
3.2. Tržní síla.....	11
3.2.1. Dokonalá konkurence.....	12
3.2.2. Nedokonalá konkurence .....	13
4. Historie vzniku odborů .....	15
4.1. Historie odborů v České republice.....	15
4.2. Historie odborů v období První republiky.....	16
4.3. Historie odborů v období 2. světové války .....	16
4.4. Historie odborů po 2. světové válce a roce 1948.....	17
4.5. Historie odborů po listopadu 1989.....	18
5. Definice a působení odborů.....	20
5.1. Pluralita odborů .....	20
5.2. Postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích.....	21
5.2.1. Pravomoci a postavení odborových organizací v pracovním právu .....	22
5.2.2. Právní a ekonomická nezávislost odborových organizací.....	23
5.3. Působnost odborové organizace dle Zákoníku práce.....	23
5.4. Odborové Sdružování .....	25
5.4.1. Zásada ochrany hospodářských a sociálních zájmů- dodělat .....	26
5.4.2. Možnosti svobody sdružování a jejich omezení .....	26
5.5. Funkce, kompetence, pravomoci, práva odborů.....	27
5.6. Zvyšování mzdy pomocí odborů .....	28
6. Kolektivní vyjednávání.....	30
6.1. Kolektivní smlouva.....	30
6.1.1. Průběh kolektivního vyjednávání .....	30
6.1.2. Řešení sporů .....	31
6.2. Sociální dialog .....	32
6.3. Rada hospodářské a sociální dohody ČR (Tripartita) .....	33
6.3.1. Historie tripartity.....	34
7. Postavení odborů v ČR .....	35
7.1. Důvěra v odbory .....	35
7.2. Pokles odborové organizovanosti .....	44
8. Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS).....	47
8.1. Vedení ČMKOS.....	47
8.2. Orgány ČMKOS .....	48
8.3. Centrály odborů, jejich význam, postavení a historie .....	49
8.4. Principy ČMKOS.....	50
8.5. Sdružené odborové svazy .....	51
9. Hypotézy .....	53
10. Dotazníkové šetření .....	55
10.1. Podnik A.....	55
10.1.1. Dotazník u funkcionářů odborů – Podnik A.....	58
10.1.2. Dotazník u zaměstnanců, kteří jsou členy odborů .....	67
10.1.3. Dotazník u zaměstnanců, kteří nejsou členy odborů .....	79
10.2. Podnik B.....	90
10.2.1. Dotazník u funkcionářů odborů – Podnik B.....	93



10.2.2.	Dotazník u zaměstnanců, kteří jsou členy odborů .....	101
10.2.3.	Dotazník u zaměstnanců, kteří nejsou členy odborů.....	111
10.3.	Podnik C.....	123
10.3.1.	Dotazník u funkcionářů odborů – Podnik C.....	127
10.3.2.	Dotazník u zaměstnanců, kteří jsou členy odborů .....	135
10.3.3.	Dotazník u zaměstnanců, kteří nejsou členy odborů.....	147
10.4.	Podnik D.....	162
10.4.1.	Dotazník u funkcionářů odborů – Podnik D.....	164
10.4.2.	Dotazník u zaměstnanců, kteří jsou členy odborů .....	173
10.4.3.	Dotazník u zaměstnanců, kteří nejsou členy odborů.....	182
11.	Vyhodnocení hypotéz .....	195
12.	Závěr .....	230
13.	Seznam použitých zdrojů .....	233
14.	Seznam použitých zkratk.....	238
15.	Seznam grafů .....	239
16.	Seznam tabulek.....	252
17.	Seznam obrázků.....	254
18.	Seznam příloh .....	255
	Funkce vedení odborů .....	255
	Funkce odborů - Podnik A.....	257
	Funkce odborů - Podnik B .....	260
	Funkce odborů - Podnik C .....	263
	Funkce odborů - Podnik D.....	267

# 1. Úvod

Odborové seskupení vzniklo u dělnické třídy, kvůli vyjednávání se zaměstnavateli o pracovních podmínkách, týkajících se bezpečnosti, pracovního nasazení, platových podmínek a finančním zabezpečení pro případ nemoci a v důsledku stáří. Postupem času se tato odborová seskupení začala spojovat do větších celků, díky kterým také narůstala jejich moc a vyjednávací schopnost. Z jednotlivých odborových organizací působících v podnicích se začaly uskupovat do celých svazů poté do centrál a nakonec do federací a konfederací.

V rámci odborových organizací působí plno pojmů jedním z nich je sociální dialog, který je považován za nekončící proces probíhající na bázi dvoustranných nebo dokonce třístranných jednání sociálních partnerů. Mezi subjekty třístranného sociálního dialogu patří stát, zaměstnavatel a odborová organizace. Úkolem tohoto třístranného uskupení je dojít ke kompromisu, který by vyhovoval nejlépe všem. V širším slova smyslu se tedy zabývá oblastí týkajících se problematiky práce a mzdových a platových podmínek.

Se sociálním dialogem velice úzce souvisí také kolektivní vyjednávání, které je chápáno oproti sociálnímu dialogu spíše v užším slova smyslu. Jsou to tedy jednání mezi subjekty kolektivních pracovních právních vyjednávání a tato vyjednávání se týkají převážně uzavírání, změnám a plnění obsahu kolektivních smluv.

Bez jistých zákonů, listin a právních dokumentů by seskupování do odborových organizací nebylo možné. Jedním z těchto základních dokumentů je Listina základních práv a svobod. V této listině jsou jako v první uceleny ústavní dokumenty, které zakotvily tradiční demokratická práva a svobody. ZLPS zahrnuje pro odborové organizace velmi podstatné právo a to právo svobodného sdružování, na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. LZPS není jediným ustanovením, které souvisí s odborovými organizacemi.

Jsou i další dokumenty na mezinárodní úrovni, které upravují tuto problematiku. Jedním z nich je Evropská sociální charta, Úmluva o ochraně lidských práv a svobod, Všeobecná deklarace lidských práv a mnoho dalších. U nás je také vznik odborů upraven v Zákoně o sdružování občanů a mnoho dalších jak státních, tak mezinárodních dokumentů. V případě rozporu vnitrostátních zákonů s mezinárodními, tak v těchto situacích mají mezinárodní smlouvy přednost před místními zákony.

V práci jsou obsaženy nové názory na problémy související s nárůstem, či poklesem odborové organizovanosti. Práce vysvětluje všechny pojmy vyskytující se v práci, pro pochopení této problematiky i bez jakýchkoliv předešlých znalostí v této problematice.

Zaměřením je práce prospěšná spíše pro funkcionáře odborových organizací, pro pochopení skutečností, které by mohly vést k vyšší úspěšnosti odborové organizace.

## 2. Cíl práce a metodika

Cílem diplomové práce na téma „Odborové organizace“ je provést identifikaci činnosti odborových organizací a zjistit roli a funkci odborů v současné době a zjistit důvody rozdílné úspěšnosti u odborových organizací.

Práce bude rozdělena na několik částí. První se bude zabývat definicí a působení odborů a jednotlivým dílčím složkám tohoto tématu.

Další část se bude zabývat už konkrétně současné největší odborové centrále a to Českomoravské konfederaci odborových svazů. Tato centrála sdružuje největší množství odborů v ČR. V této spojitosti jsou vymezeny principy, význam, postavení a historie odborů u nás.

V následující kapitole bude provedena deskripce s pojmem kolektivního vyjednávání a definicí kolektivní smlouvy, stejně tak, jako se způsobem řešení sporů a sociálním dialogem, jakožto důležitou kapitolou této práce.

Další kapitola se zabývá historií odborů v důležitých historických milnících a s tím souvisí i vývoj odborů u nás. Tato kapitola pomůže pochopit vývoj odborových organizací až do podoby odborů, jakou známe dnes.

Příští dvě kapitoly rozeberou charakteristiku trhu práce, postavení odborů v České republice a důvěru v odbory.

Druhá část práce se bude věnována praktickému zpracování práce. Cílem této druhé části je nejprve stanovení hypotéz o úspěšnosti odborových organizací. Následně budou na základě stanovených hypotéz vytvořeny dotazníky pro tři skupiny dotazovaných (funkcionáře odborů, zaměstnance, kteří jsou členy odborů a ostatní zaměstnance, kteří nejsou členy odborů) u 4 různých firem. Posléze budou tyto hypotézy porovnány s touto kvantitativní metodou šetření. Empirickým šetřením práce zajistí dosažení hlavního a dílčích cílů. Na základě výsledků dotazníkového šetření u firem budou potvrzeny nebo vyvráceny předem stanovené hypotézy. Hypotézy jsou stanoveny na východiscích z teoretické části a jejich východisek. Potvrzení nebo vyvrácení jednotlivých hypotéz poskytne získání odpovědi na rozdílnou úspěšnost odborových organizací v různých podnicích, proč v některých odborech počty členů rostou a prosperují a v jiných je tomu naopak.

Metoda komparace je jednou z nejužívanějších vědeckých metod práce. Tato metoda komparace byla zvolena díky své vypovídací schopnosti.

Praktická část bude podložena praktickým zjišťováním ve vybraných podnicích. Bude sledováno postavení odborů ve vybraném podniku a následně budou podány návrhy řešení.

Ve vybraných podnicích bude provedeno dotazníkové šetření na základě, kterého bude provedeno vyhodnocení úspěšnosti odborové organizace v podniku. Dále bude provedeno porovnání podniku s úspěšnými odborovými organizacemi a podniků s nefunkčními odborovými organizacemi.

Pro zpracování této diplomové práce budou použity metody analýzy, syntézy, dedukce, indukce, konkretizace a abstrakce. Využity budou především informace sekundární z internetových stránek, monografická publikace vztahující se ke konkrétní problematice, právní normy a odborné literatury. Odborná publikace bude důkladně prostudována k pochopení funkce, práv a povinností odborů v první části práce. Druhá část se bude zabývat praktickou částí, ve které na základě syntézy získaných informací, bude podán návrh řešení.

### 3. Charakteristika trhu práce

Trh práce je charakterizován, jako místo, kde dochází k obchodu se speciálním artiklem, tedy s prací. Na tomto trhu se tedy obchoduje s pracovní silou. Měrnou jednotkou množství odpracované práce je počet odpracovaných hodin, nebo množstvím pracovníků. Mzda neboli cena práce je cenou, která určuje množství nabízené a poptávané práce na trhu. Na trhu se objevují pojmy jako rovnovážná cena, rovnovážné množství a s tím související tržní rovnováha, nabídka a poptávka. (1) (4)

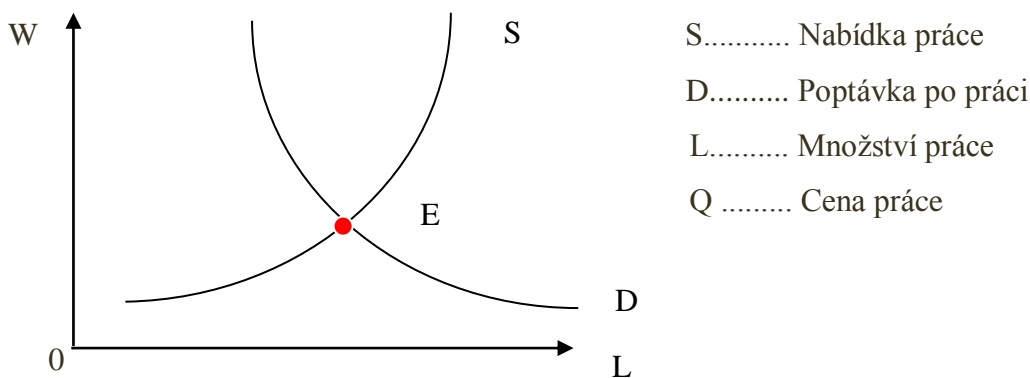
Výrobní faktory jsou součástí, díky jejichž vzájemné kombinaci dochází k uskutečnění výroby. Existují tři základní výrobní faktory a to půda (zdroje získávané z přírody), práce (lidská činnost), kapitál (stroje, zařízení, budovy a tak dále) Práce je tedy jeden ze základních výrobních faktorů. (1) (4)

Na trhu práce se tedy střetává jakási poptávka práce s jakousi nabídkou práce. Poptávka po práci se vyznačuje kvantitou práce, kterou podnik zjednává při odlišné výši mzdových sazeb. Poptávkou a tedy i subjektem trh práce jsou podniky. Podniky poptávají dané množství práce, při kterém přínos práce je vyšší než náklady na ni. Formule říká, že poptávané množství práce snižuje s růstem ceny práce a opačně. Cena není jediným faktorem působícím na poptávku, dalším je také produktivita práce a také poptávka po produktu daných firem. (5)

Nabídku práce je možné popsat, jako objem práce, který zaměstnanci jsou schopni nabízet za vymezenou cenu neboli mzdu. Čím vyšší je mzdová úroveň na trhu, tím vyšší bude i množství nabízené práce. Zaměstnanci budou lépe motivováni k ucházení se o práci. (1) (5)

Rovnováha na trhu nastává, když je při rovnovážné mzdě vyrovnána nabídka s poptávkou. Lze to také popsat, jako že množství poptávané a nabízené práce na trhu je shodné. (1)

**Graf č. 1.: Rovnováha na trhu práce**



E ● ..... Rovnovážná cena a rovnovážné množství

Zdroj.: (5)

Nad rovnováhou na trhu vzniká přebytek práce, jelikož poptávka je nižší než nabídka a obráceně tomu je pod rovnováhou na trhu, tam vzniká nedostatek práce, jelikož nabídka je nižší než poptávka. (1)

Na trhu se také vyskytují jisté nedokonalosti, jako třeba že komoditou se kterou se obchoduje, jsou živí jedinci, kteří pracují, aby získali finanční prostředky k uspokojení základních životních potřeb, k získání sociální prestiže, seberealizace a k uspokojení potřeby sociálních kontaktů. Z tohoto plyne, že většina těchto jedinců nemůže být dlouhodoběji bez práce. Dlouhodobá pracovní nečinnost má devastující vliv na sociální postavení, příjmovou úroveň, psychiku a vztahy v rodině. Mezi další nedokonalosti trhu práce řadíme nedostatečnou pružnost mezd a působení odborů. Odbory působí, jako výhradní síla na straně nabídky. Dochází tak k deformaci reálné rovnovážné ceny práce, ve významu její značné úrovně. (4)

### **3.1. Trh práce z makroekonomie**

Makroekonomie je tvořena takzvanými makroekonomickými subjekty, což jsou domácnosti, podniky, vláda a zahraničí. Účelem makroekonomie je zkoumat rozhodnutí jednotlivých subjektů v celonárodním hospodářství. (38)

V makroekonomii existuje takzvaný makroekonomický koloběh. Tento koloběh zobrazuje souvislosti mezi subjekty čtyř již řečených částí ve formě proudu, nebo též toku statků, služeb výrobních faktorů, důchodů a výdajů. Tento systém je uzavřený, tedy suma

toků, které vstupují, musí být stejná, jako suma toků, které vystupují. Hlavní makroekonomickou veličinou je produkt. Produkt lze vymezit dvěma způsoby:

- Agrární nabídka – souhrnná hodnota vyrobených statků.
- Agrární poptávka – souhrn veškerých důchodů, které byly vydány na nakoupení vyrobené produkce. (37)

Agrární poptávka po práci odpovídá křivce mezního produktu práce, při dané podobě produkční funkce. Agrární poptávka je též funkcí reálné mzdy. S poklesem reálné mzdy poptávané množství práce roste, platí to i obráceně. (39)

Rovnováha na trhu může vzniknout, v případě, že při určité úrovni reálných mezd je nabídka práce rovna poptávce po práci. Veškeré jednotky práce, jež jsou nabízeny, jsou též i poptávány. Reálná mzdová sazba, je rovnovážnou mzdovou sazbou. Tato mzdová sazba vyčistiňuje trh práce a zaměstnanost je na úrovni úplné zaměstnanosti. Nezaměstnanost je na úrovni přirozené míry. V tomto bodě neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost. Při plné zaměstnanosti je tedy trh práce v rovnováze. Při daném tvaru produkční funkce, úroveň plné zaměstnanosti se shoduje s výstupem na úrovni potenciálního produktu. Z tohoto vyplývá, že v případě, že je trh práce v rovnováze, tak ekonomika operuje na úrovni potenciálního produktu. (39)

V prostředí, kde je dokonale konkurenční trh práce existuje dostatečně velké množství poptávajících i nabízejících, tedy nikdo není schopen ovlivnit mzdovou sazbu. Rovnováha na trhu nastane při takzvané rovnovážné mzdě, ta je dána průsečíkem tržní křivky nabídky a tržní křivky poptávky. Tržní křivka poptávky je určena horizontálním úhrnem individuálních poptávkových křivek u jednotlivých podniků. Tržní křivka nabídky, poukazuje, na to, kolik budou nabízet veškerí pracovníci na trhu, při jednotlivých mzdových sazbách. Nabídka roste díky mobilitě pracovních sil a rekvalifikacím. Mnohdy jsou kompenzovány rozdíly mezi určitými profesemi vyššími mzdami, nebo příplatky za mimořádné služby. Rozdílnost ve vykonávané práci je dána rozdílnými vrozenými duševními a tělesnými schopnostmi. Další příčinou mzdových rozdílů, je existence nekonkurenčních skupin na trhu práce. (40)

### **3.2. Tržní síla**

Tržní síla je definována, jakožto stupeň, ve kterém firma může ovlivňovat cenu nebo množství výroby na trhu. Tržní sílu na trhu lze měřit pomocí takzvaného výpočtu koncentračního podílu. Tento koncentrační podíl zjišťuje podíl největších firem v odvětví na

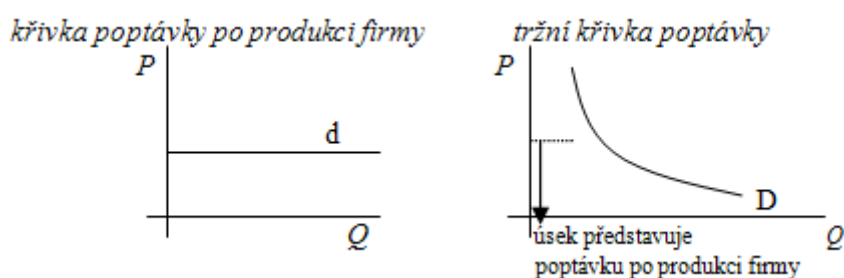


celkových prodejích v tomto odvětví. Další způsob jak změřit tržní sílu je pomocí velikosti dosaženého zisku. (42)

### 3.2.1. Dokonalá konkurence

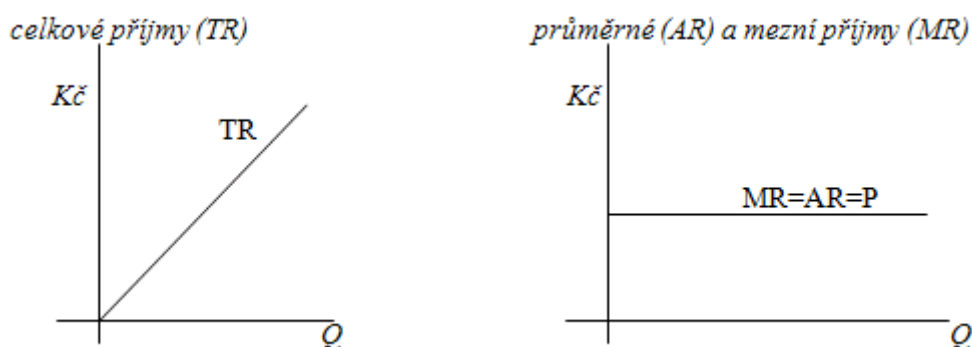
Na základě tržní síly rozdělujeme konkurenci na dokonalou a nedokonalou. Dokonalá konkurence vznikne v případě, že žádný z výrobců není schopen ovlivnit tržní cenu. V takovéto dokonalé konkurenci se pohybuje mnoho firem, které vyrábějí totožný produkt a každá firma je příliš malá, než aby mohla ovlivnit tržní cenu. Za takového stavu má každý výrobce svou poptávkovou křivku v horizontální poloze. Poptávka po výrobcích je dokonale elastická. V dokonalé konkurenci jsou ceny konstantní a celkové příjmy jsou závislé na množství vyrobené produkce. Celkové příjmy jsou přímo úměrné objemu vyrobené produkce. (43) (46) (1)

**Obrázek č. 1: Dokonalá konkurence – individuální poptávková křivka.**



Zdroj: (43) (1)

**Obrázek č. 2: Příjmy v dokonalé konkurenci**

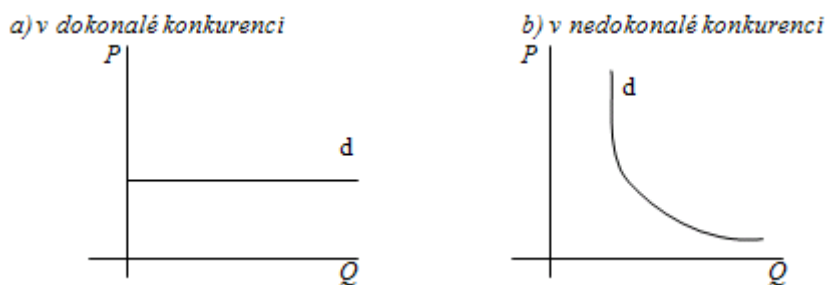


Zdroj: (43) (1)

### 3.2.2. Nedokonalá konkurence

V nedokonalé konkurenci jsou firmy, které vyrábí převážně diferencovaný produkt, nebo velký podíl produkce na daném trhu. Tyto firmy tedy mohou ovlivnit tržní cenu daných výrobků. Míra, jakou firmy mohou ovlivnit tržní cenu, závisí na formě nedokonalé konkurence. Na trhu s nedokonalou konkurencí, působí nejméně jedna firma, která je schopna ovlivnit tržní cenu. Vlastností nedokonalé konkurence je záporná směrnice křivky poptávky po produkci firmy. Vznik nedokonalé konkurence lze přisuzovat několika faktorům jedním z nich jsou úspory z rozsahu, tedy že průměrné náklady klesají s růstem výroby. Dalšími důvody pro vznik nedokonalé konkurence jsou bariéry konkurence, zásahy státu do tržního mechanismu, nedostatečná informovanost tržních subjektů, politické okolnosti a vlastnictví významného výrobního faktoru jednou firmou. Existují tři typy nedokonalé konkurence a to monopol, oligopol a monopolistická konkurence. (44)

**Obrázek č. 3: Individuální poptávka v dokonalé a nedokonalé konkurenci.**



Zdroj: (44)

Monopol vzniká v případě, že na straně nabídky neexistuje konkurence, tedy, že na trhu nabízí pouze jedna firma, která má naprostou moc nad spotřebiteli, příkladem může být Česká národní banka. Monopol může vzniknout například na základě fúze několika menších firem se záměrem vyrábět při nižších nákladech stejné množství produkce, tomuto se říká úspory z rozsahu. V případě monopolu se tržní a individuální poptávka shoduje. (45)

Druhým typem nedokonalé konkurence je oligopol. Ten se od monopolu liší tím, že v jednom odvětví je velice málo firem, které jsou schopny vyrábět homogenní i diferencovaný produkt. Každá z těchto několika málo firem má výrazný tržní podíl. (45) (47)

Třetím a posledním typem nedokonalé konkurence je monopolistická konkurence. To je takový druh konkurence, ve kterém existuje relativně velké množství firem v jednom odvětví. Tyto firmy vyrábějí relativně homogenní produkty, jednotlivé produkty se přesto

snaží odlišit (diferencovat) různými způsoby, například odlišným obalem a tak dále. Pro vstup do odvětví v monopolistické konkurenci jsou bariéry relativně nízké v dlouhém období. Tyto firmy dokáží ovlivnit pouze cenu své produkce a v dlouhém období dosahují nulových ekonomických zisků. (45) (48)

## 4. Historie vzniku odborů

Formování odborů začalo v průběhu devatenáctého století ve spojitosti se sílicím hnutím obzvláště manuálně pracujících zaměstnanců. Hlavními cíli tohoto hnutí byla zejména bezpečnost práce, zkrácení pracovní doby a omezení práce mladistvých a dětí. 1. květen 1886 se stal podstatným milníkem historie odborového hnutí. V tento den proběhla v Chicagu stávka zaměstnanců, která byla zaměřena na denní osmihodinovou pracovní dobu. V této stávce zemřelo několik účastníků demonstrace. Díky těmto událostem se stal 1. květen celosvětově uznávaným svátkem práce. (19)

### 4.1. Historie odborů v České republice

Už ve středověku si můžeme povšimnout snah o seskupování se pracovníků na našem území. V tomto období začaly vznikat cechy, v nichž se seskupovali mistři, kteří se už mohli považovat za zaměstnavatele. Na tento popud začaly vznikat cechy tovaryšů jakožto zaměstnanců. Ve dvacátých letech 18. století začali dělníci poznávat renesanci. V tomto období začali dělníci prosazovat své mzdové požadavky, zakládající se na zvýšení mezd, vůči zaměstnavatelům. Aby dělníci prosadili své požadavky, začali používat různých prostředků, jedním z nich byla stávka. Postupem času měli zaměstnanci více prostředků, jak si prosadit své. V první polovině 19. století u nás nastal rychlý technický rozmach a příchod strojů do výroby. Tím se objevil další prostředek a to rozbíjení strojů, které se používaly v továrnách. Mezi lety 1867 až 1872 nastala konjunktura a se situace začala měnit k lepšímu. V roce 1867 byla přijata ústava, ve které se usadilo všeobecné shromažďovací a sdružovací právo. Díky těmto okolnostem se začalo objevovat velké množství dělnických spolků. Jejich výhodou bylo, že byli více organizovaní a díky tomu se jim více dařilo při stávkách. Největší pokrok nastal v tom, že dělnické spolky zaopatřovaly svoje členy základním pojištěním za situace, že by byli nezaměstnaní, měli úraz nebo byli nemocní a některá pojištění zabezpečovaly členy i v seniorském věku. Charakter těchto organizací, které zabezpečovaly ochranu sociálních práv svých členů a také ochranu ekonomických práv, byl značně podobný odborovým organizacím, které známe dnes. (8)

Vznik odborových hnutí se váže k 7. dubnu 1870. Na konci 18. století začalo narůstat množství továren a tím pádem i nárůst pracovních příležitostí a nárůst poptávky po pracovní síle. Velký zájem o pracovní sílu dával zaměstnancům možnost důrazněji uplatňovat své požadavky. Zvýšila se četnost stávek hájících práva a zájmy zaměstnanců. Parlament se začal

zabývat otázkou, zdali jsou stávky protizákonné a budou postihovány podle zákona. Začali se tedy zabývat takzvaným koaličním zákonem, který měl zlegalizovat odborové organizace stávky. Dne 7. dubna 1870 byl zákon schválen. Díky schválení tohoto zákona se začaly legálně sdružovat zaměstnanecké organizace. Následovalo je mnoho dalších odborových organizací a začaly se seskupovat do celostátních svazů. Měli své požadavky vůči zaměstnavatelům a státu. Byly to zejména požadavky na pracovní dobu v maximálním rozmezí 10 hodin denně, sociální pojištění, patřičné mzdové ohodnocení, zákaz práce žen a dětí v noci, právo na volnou neděli a odměna za hodiny napracované přesčas. Zájem odborů byl zaměřen také na vzdělávání a kulturu. Nárůst odborových organizací byl markantní. (8)

Se vznikem Československé sociálně demokratické strany souvisel další rozvoj odborů. V roce 1883 vznikl institut tovární inspekce, který měl za úkol dohlédnout na pracovní podmínky dělníků v továrnách. Dalšími pozitivy byla úprava práce žen, zákaz práce dětí do čtrnácti let a úprava maximální délky pracovní doby v hornictví a v podnicích. (9)

V roce 1888 byl přijat zákon o nemocenském pojištění pracovníků. V roce 1897 bylo vytvořeno Odborové sdružení československé. (10)

## **4.2. Historie odborů v období První republiky**

Následující rozmach nastal následkem vzniku samostatného Československa. Zavládly organizační změny a přesunutí sil v odborech. To vedlo ke vzniku Odborového sdružení československého takzvaného OSČ. OSČ bylo nejpočetnějším odborovým spolkem v tehdejší Česko-Slovensku. OSČ bylo úzce propojeno s fungováním Československé strany sociálnědemokratické. Po vzniku Komunistické strany a odloučením se některých členů ze sociálně demokratické strany došlo k zeslabení OSČ. (11)

## **4.3. Historie odborů v období 2. světové války**

Po konci první republiky se čekalo, jaké stanovisko k působení odborů zaujmou okupační úřady. V ovzduší se vznášely dva názory na řešení této situace. Jedním bylo rozpuštění a zákaz odborů a druhým řešením bylo dovolit činnost jisté podoby odborového hnutí. Okupanti nakonec nezakročovali. Jedním z důvodů byla obava z velké koncentrace lidí v organizace a nutnost klidu a pořádku. Za nástupu protektorátu Čech a Moravy bylo pracujícím slíbeno zvyšování mezd a sociální výhody. Důvodem těchto slibů ze strany

protektorátu byla nutnost navýšit průmyslovou produkci, kvůli přípravám na válku. Ministerstvo vnitra vytvořilo Ústředí veřejných zaměstnanců (ÚVZ) a Národní odborovou ústřednu zaměstnaneckou (NOÚZ). Tato sdružení postupem času vstřebaly všechny odborové svazy a spolky. Tento čin velice zasáhl odborové hnutí a veškerá odborová práva byla tímto zrušena. Nastalo opětovné prodloužení pracovní doby, byl vyhlášen zákaz stávek, zrušení úředních svátků. Po nástupu Reinharda Heydricha jakožto říšského protektora zavedli systém odměňování a trestů. Nejprve začali napadat odbory a pak vylepšovali jak pracovní, tak sociální podmínky. (12)

NOÚZ a ÚVZ se po atentátu na Heydricha naprosto zdiskreditovali odsouzením činu hrdinných parašutistů. Díky této a dalším okolnostem nastal úbytek členů v odborech. Následně v průběhu roku 1944 se utvořilo ilegální odborářské centrum. Zde byl přijat název Revoluční odborové hnutí, který zastával funkci ústředny odborů a Ústřední rada odborů, jež byla řídicím orgánem odborů. Ústřední rada odborů měla dva hlavní úkoly, prvním bylo přichystat funkci jednotných odborů v budoucnu a druhým byl boj proti okupantům. V květnu příštího roku došlo ke konečnému zániku protektorátu. (13)

#### **4.4. Historie odborů po 2. světové válce a roce 1948**

V období po 2. světové válce se začaly utvářet takzvané závodní rady. Jejich hlavní náplní byla správa podniku, kontrola výroby, kontrola dodržování předpisů ochrany práce, zastupování sociálních, kulturních a hospodářských zájmů dělníků. (13)

Po válce byla také nově uspořádaná Ústřední rada odborů (ÚRO), která měla převzít všechny odborové svazy a dále také byla Ministerstvem vnitra prohlášena za následníka odborových organizací. Roku 1946 byl vyhlášen zákon o jednotné odborové organizaci, který nazývali Revoluční odborové hnutí (ROH). ROH bylo pokládáno za právního zástupce ÚRO. Na ROH se převedl veškerý majetek odborových organizací a ROH získalo velký vliv a pravomoc. Naneštěstí se do tohoto vlivu dostalo KSČ a v únoru 1948 se komunisté ujali moci a ROH tak přešlo do ústraní. Odbory byly důležitým nástrojem komunistů. Díky státnímu převratu v únoru 1948 zůstaly odbory jednotnou hromadnou organizací. (14)

Na vítězství komunistů měly velký podíl odbory. Díky tomu se odboroví předáci stali členy vlády. Tvrdými ranami odborového hnutí byla likvidace občanské společnosti a následné podvolení sdružení komunistické straně. Tento akt ukončil funkci odborů coby zastánce pracovně právních a sociálních práv zaměstnanců. V roce 1948 proběhl nábor do

odborů. Roku 1949 bylo odborově organizováno 91,3% zaměstnanců. Další rok přibylo více jak 24 tisíc nových členů. Vedly se debaty o povinném členství u odborů a také, členům odborů budou poskytovány jisté výhody, další možností bylo, že nečlenné by byly znevýhodňováni. Znevýhodňování by probíhalo zkrácením dovolené nebo zkrácením dávek v nemoci. Některé podniky tyto předpoklady uplatňovaly, i když byly protizákonné. Jiné podniky nepřijaly do zaměstnání někoho, kdo nebyl členem odborové organizace. Brzy začaly být odbory nejednotné. Přirozeně v tak ohromném množství členů vznikaly odlišné názory a tyto okolnosti vedly k rozporům. Čím dál tím více narůstala nedůvěra ve schopnost bránit zájmy zaměstnanců. Úbytek členů z ROH se stával pouze mimořádně, zato nárůst členů byl vysoký. Důvodem bylo přemlouvání o výhodnosti členství v odborech nově nastupujících zaměstnanců. Snažili se nové zaměstnance získávat příslibem lázeňské péče, táborů pro děti v létě, kulturním vyžitím a mnoha dalšími. Komunistická strana prohlašovala stát za dělnický a možná, že jím také byl. Tisíce dělníků nastupovaly do státních funkcí. Životní úroveň dělníků rostla v prvních letech komunistické moci. Dělníci předpokládali, že tento trend bude pokračovat. Tomu se ale nestalo a tak docházelo k nepokojům (14)

V období normalizace můžeme zaregistrovat další průběh proti odborům. Byla snaha očistit odbory od ideových odpůrců KSČ. Poté byli zaměstnanci nuceni stát se členy ROH, což bylo proti základním principům odborů. Zásadní změna nastala v listopadu 1989, kde vznikl zákon, který upravoval vztah mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi. Veškerá práva někdejšího ROH byla převedena na odborové struktury, které byly na úrovni základních organizací. Tato skutečnost vedla k zeslabení odborových centrál. Tato fakta můžeme kladně hodnotit z důvodu likvidace monopolu odborářského sdružování. (15)

#### **4.5. Historie odborů po listopadu 1989**

Odbory, tak, jak jsou známy v současnosti, se začaly formovat koncem roku 1989. Díky protestům proti odborům za totalitního režimu, se odbory opět navrátily ke svým tradicím. Lidé se chtěli stranit všeho, co připomínalo předlistopadový totalitní režim. Začali odcházet z politických stran především z KSČ. ROH také zaznamenalo odliv členů z organizace na všech stupních politického a také hospodářského života. (13) (15)

Lidé odcházeli z odborů i přesto, že odbory byly jedni z účastníků sametové revoluce. Odbory se podílely na vzniku stávkových výborů a pomáhaly k přestupu na svobodné demokratické odbory. V roce 1989 v republice bylo seskupeno 6000 stávkových výborů.

Stávkové výbory znamenaly začátek nového odborového hnutí. V roce 1990 na všeodborovém sjezdu byla ustanovena Majetková, správní a delimitační unie odborových svazů. Tato Majetková, správní a delimitační unie dostala pověření k hospodaření s majetkem ROH a byla prohlášena za právního nástupce ROH. Na sjezdu byla také schválena Zakládající listina Československé konfederace odborových svazů (ČKOS). Tato ČKOS změnila název na Česká a Slovenská konfederace odborových svazů (ČSKOS). Tato organizace se stala největší odborovou centrálou a konec odborů se tedy nekonal. Odbory realizoval reformy, tedy takové, aby tato opatření byla přípustná pro zaměstnance. Odbory se snažily o započetí kolektivního vyjednávání. Vyjednávat chtěly převážně v oblasti mezd, jednou z hlavních podmínek bylo zrušení regulace mezd. Mezi odbory byla také velká snaha o prosazení práv občanů, zejména pak ve sféře vzdělání, práva na svobodnou volbu práce, práva na bezpečnou práci, zdravého životního prostředí a na spravedlivou odměnu za práci. To to jsou původní zásady a principy a odbory se k nim snažili navrátit. Roku 1989 odbory také zaznamenaly důležitou změnu svého právního postavení. Měly větší možnost úprav kolektivních smluv, tedy co se týče úprav pracovněprávních vztahů. Na druhé straně byla omezena práva odborů o zasahování u jednotlivých případů do rozhodnutí zaměstnavatele. Celková situace nasvědčovala větší liberalizaci pracovněprávních vztahů. Záměrem změn bylo vytvořit soulad mezi zaměstnavateli, kterým nebudou omezeny rozhodovací pravomoci a zároveň odbory a zaměstnanci, kteří mají jisté nároky. (16)



## 5. Definice a působení odborů

Odbory disponují velkou tržní silou. Důležitou součástí pro pochopení dynamiky trhu práce je studium odborů. Mohou působit jako monopolní dodavatelé práce. Hlavní funkcí odborů je vyjednávání kolektivních smluv upřesňujících, kdo může vykonávat jakou práci, jakou za to dostane odměnu a v neposlední řadě pracovní pravidla. Dále se odbory zabývají tématy důležitými pro veškeré zaměstnance. Jsou to třeba nemocenská, délka pracovní doby a penze. Další funkcí je rozhodování o uskutečnění stávky. S cílem získat více od svého zaměstnavatele mohou úplně zmrazit svou nabídku práce a tím zapříčinit uzavření továrny. Práce byla zpočátku organizována v profesních odborech. V těchto profesních odborech se pracovníci seskupovali na základě dovedností, jako zedničina, tesařina a tak dále. Strategie neumožňovala, aby se organizovala v singulárních odborech velká masová výrobní odvětví. Zaměstnanecké požitky a mzdy jsou určeny kolektivním vyjednáváním. Takto probíhá proces vyjednávání mezi zástupci pracujících a firmami. Cílem tohoto procesu je tvorba navzájem přijatelných podmínek zaměstnanosti. (1)

Velice důležitý je takzvaný ekonomický balíček, zahrnující základní mzdové sazby rozdílných kategorií práce, nebo pravidla přestávek, dovolené. Dále pak dohoda obsahuje ustanovení o požitcích zaměstnanců. Jedná se o principy zdravotního pojištění, penzijního pojištění a další. Pravidla práce jsou častým předmětem sporů a druhým významným článkem. Vztahuje se k bezpečnosti práce, přidělování úkolů a práce a pracovní zátěži. V odvětvích s významným útlumem bude, kvůli klesající poptávce po práci, zejména spornou otázkou požadavek na počty zaměstnanců. Vzájemný kompromis je vyžadován v komplikovaných záležitostech, jako je kolektivní vyjednávání. Velká snaha je vydávána na vyjednávání o otázkách čistě ekonomických. V určitých případech se mohou dohody zaseknout na problémech pravomocí vedení (například změna pravidel práce, nebo přeřazení pracovníků. Vedení a zaměstnanci mají velký zájem na tom, aby byli pracovníci na svých pracovních místech produktivní a spokojení. (1)

### 5.1. Pluralita odborů

Pluralita odborových organizací je pojem, který vzniká v případě, že u jednoho zaměstnavatele vykonává svou funkci více odborových organizací. Tato pluralita je upravena článkem 27 odstavcem 2 Listiny základních práv a svobod. Tento odstavec pojednává, že není

přípustné omezovat množství odborových organizací, taktéž zvýhodňovat jedny odbory před druhými v podniku, nebo odvětví. V podnicích, ve kterých jsou zaměstnanci různých profesí, mají zaměstnanci možnost se odborově organizovat dle svých profesí. Toto rozdělení dle profesí je sestaveno, kvůli efektivnějšímu zastoupení zájmů jednotlivých zaměstnanců. Zaměstnavatel dle § 24 a 286 Zákoníku práce je povinen jednat se všemi organizacemi, bez toho aniž by bral zřetel na množství členů jednotlivých odborů. Zákon upřednostňuje, aby veškeré organizace pojednávaly s působením pro všechny zaměstnance v oboustranné shodě, pokud se nedohodnou jinak. Tento výrok upravuje ustanovení § 286 odstavec 1 Zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen informovat, projednávat dohodu nebo souhlas s odborovou organizací se všemi odborovými organizacemi stejně. Mohou nastat dvě situace. Ta první je, že zaměstnavatel je povinen projednávat jednotlivé otázky s reprezentanty všech odborových organizací a od všech musí získat souhlas. Druhá možnost je, že se všechny odborové organizace dohodnou se zaměstnavatelem, ale zmocní pouze jednu organizaci projednáváním. Pakliže se odborové organizace nedohodnou mezi sebou, může zaměstnavatel uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, nebo větším množstvím odborových organizací, které mají nejpočetnější základnu členů. Tímto usnesením jsou zvýhodněny nejpočetnější odborové organizace. Členy odborové organizace zastupuje ta organizace, jejíž jsou členy. Pokud někdo není členem žádných odborů a v podniku se vyskytuje pluralita, dle zákona si zaměstnanec může sám zvolit, která odborová organizace má reprezentovat jeho zájmy. V případě, že si zaměstnanec nezvolí svého zástupce sám, bude automaticky zastupován odbory s největším množstvím členů. Ze zákona není možné, aby tato odborové organizace odmítla zastupovat jakéhokoliv zaměstnance. Zaměstnanec má také právo nebýt nijak zastoupen, pokud si to nepřeje. (20) (22) (24)

## **5.2. Postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích**

Chybí definice odborové organizace, jakožto subjektu pracovněprávních vztahů, v pracovním právu. V našem právním řádu nelze nalézt vysvětlení pojmu odborová organizace, nebo její definici. Lze pouze na základě právní úpravy a dokumentu Mezinárodní organizace práce, vydedukovat určité znaky, které musí odborové organizace splňovat. (20) (22)

Základní charakteristické znaky odborových organizací:

- Svoboda sdružování.

- Právní a ekonomická nezávislost a evidence orgány státu.
- Ochrana hospodářských a sociálních zájmů svých členů. (51)

Postavení odborových organizací je poznamenáno v mnoha mezinárodních dokumentech a zákonech:

- Listina základních práv a svobod.
- Evropská sociální charta.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce.
- Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, v platném znění.
- Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění. (20) (22)

Ani v jednom z těchto dokumentů nejsou vymezeny znaky odborových organizací, proto se odborová organizace dá poznat pouze podle toho, že se jistá organizace prohlásí odborovou organizací a nechá se zaevidovat Ministerstvem vnitra. To je důvod, proč jediným poznávacím znamením, že jistá organizace je odborovou organizací, je její evidence. (20) (22)

### **5.2.1. Pravomoci a postavení odborových organizací v pracovním právu**

V současném pracovním právu není ujasněná koncepce a pozice kolektivního pracovního práva. Právní úprava kolektivního pracovního práva upravuje v pracovněprávních vztazích nahodile jednotlivé pravomoci odborové organizace. Jisté sociální a hospodářské zájmy zaměstnanců hájí a reprezentují orgány, kterým zákoník práce přiznává pouze částečnou právní subjektivitu. Jsou to orgány, které jsou způsobilé k právům, avšak nikoliv k právním úkonům a také nemají způsobilost deliktní. V pracovním právu schází také definice odborové organizace, jakožto subjektu pracovněprávních vztahů. Nejsou také určeny žádné charakteristické znaky, takže odborovou organizací je každý spolek, který se prohlásí za odborovou organizaci a nechá se takto zaevidovat na Ministerstvu vnitra. Stát současně není oprávněn posuzovat cokoliv, co se odborových organizací týká. V pracovněprávních vztazích mají odbory dvojí postavení. Odpovídá to tomu, jestli jsou patřičné vztahy upraveny kolektivní smlouvou či nikoliv. (25)

- Strana kolektivní smlouvy, které jsou vztahy upraveny touto smlouvou.

- Vztahy upraveny zákonem, zde se jedná o spolurozhodování, povětšinou o předchozí zvláštní dohodu, nebo souhlas. Odbory mají postavení silnějšího hráče a právo veta. (25)

### **5.2.2. Právní a ekonomická nezávislost odborových organizací**

Ekonomická a právní nezávislost odborových organizací je nutná, aby odbory byly schopny hájit sociální a hospodářská práva všech zaměstnanců. Nezávislost odborů je zaručena několika ustanoveními mezinárodních úmluv MOP. Nezávislost v právních věcech je dána především, jakým způsobem odborové organizace vznikají, samostatně organizují vlastní činnost a také přijímají vlastní vnitřní předpisy. Právní nezávislost souvisí se vznikem odborů, zde je uplatněn princip evidence. Princip evidence je základním předpokladem právní nezávislosti. Vnik odborů není spoután se souhlasným vyjádřením státu. Odborové organizace stát nemá možnost rozpustit, na rozdíl od jiných organizací. (20) (27)

Odborové organizace jsou nezávislé na zaměstnavateli. Tato nezávislost je garantována a upravena v Úmluvě MOP číslo 98 v článku 2 odstavci 1. Instituce státní moci nemají oprávnění kontrolovat shodu vnitřních norem odborové organizace s právním řádem. Odbory si vytváří nezávisle na státní moci stanovy, organizují svou správu, volí si své zástupce, organizují svou činnost, a formulují svůj program. V Úmluvě MOP číslo 87 v článku 5 definována nezávislost odborů a jejich možnost spojovat se do federací a konfederací. V Úmluvě MOP číslo 98 článku 2 je upravena ekonomická nezávislost odborových organizací. Tato ekonomická nezávislost je chápána, jako finanční nezávislost na zaměstnavateli. Tato nezávislost může být porušena v případě, že zaměstnavatel finančně, nebo jinými prostředky podporuje odborovou organizaci se záměrem podřídit si tuto organizaci. Odbory, jakožto právnická osoba mohou vlastnit majetek a také hospodařit s ním, proto by činnost odborů měla být hrazena z vlastních zdrojů dané organizace. Způsobů získávání majetku odborovou organizací je hned několik, jsou to například členské příspěvky, vlastní hospodářská činnost, a dary. (20) (27)

### **5.3. Působnost odborové organizace dle Zákoníku práce**

Odborové organizace mají oprávnění jednat v pracovněprávních vztazích včetně kolektivního vyjednávání za podmínek stanovených zákonem, nebo dle podmínek

vyjednaných v kolektivní smlouvě. Za odborovou organizaci projednává veškeré úkony orgán určen stanovami. Pokud jsou, alespoň tři členové stanov v pracovním poměru u daného zaměstnavatele, může u zaměstnavatele působit odborová organizace a má právo jednat. Za těchto podmínek může uzavírat kolektivní smlouvy pouze odborová organizace nebo její pobočná organizace, pokud je k jednání oprávněna v rámci stanov. Oprávnění jednat u zaměstnavatele vzniká dnem, který následuje po oznámení zaměstnavateli, že odborová organizace splňuje podmínky o alespoň třech členech v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem. Pokud již odborová organizace tyto podmínky nesplňuje, musí tuto skutečnost bez zbytečného odkladu oznámit zaměstnavateli. V případě, že u jednoho zaměstnavatele působí více odborových organizací, je zaměstnavatel v případech týkajících se většího počtu zaměstnanců, nebo týkající se všech zaměstnanců povinen, informovat, projednávat, získat dohodu nebo souhlas od všech odborových organizací působících u daného zaměstnavatele, pokud se nedohodnout jinak. Stane-li se, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací, koná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích v souvislosti s jednotlivými zaměstnanci odborová organizace, jejíž je zaměstnanec členem. V případě, že zaměstnanec není odborově organizován, tak v pracovněprávních vztazích za něj jedná odborová organizace, která má největší počet členů, jež jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, pokud tento zaměstnanec neurčí jinak. (22) (24)

Zaměstnavatel je povinen odborovou organizací informovat o:

- Vývoji platů a mezd.
- O průměrném platu, nebo mzdě, a o jednotlivých složkách včetně rozdělení podle jednotlivých skupin profesí, pokud není dohodnuto jinak.
- O dalších záležitostech uvedených v § 279 zákoníku práce. (22)

Zaměstnavatel je povinen s odborovou organizací projednávat:

- Změny v organizaci práce.
- Ekonomický stav zaměstnavatele.
- Pracovní tempo a množství práce (§ 300 zákoníku práce).
- Způsob hodnocení a odměňování zaměstnanců.
- Oprávnění k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, osob, které pečují o dítě mladší 15 let, mladistvých osob, fyzických osob se zdravotním postižením,

opatření ke zlepšení hygieny práce a sociálního prostředí, podstatné záležitosti péče o zaměstnance, pořádání sociálních, tělovýchovných a kulturních potřeb zaměstnanců.

- Způsob vzdělávání a školení zaměstnanců.
- Náležitosti uvedené v § 280 zákoníku práce.
- Další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců. (24)

#### **5.4. Odborové Sdružování**

Listina základních práv a svobod zahrnuje několik práv a jedním z nich je „Svoboda sdružování“. V České republice je zaručeno právo svobodně se sdružovat v rámci článku 20 odstavce 1 LZPS. Svoboda sdružování zaručuje právo sdružovat se ve společnostech společích a jiných sdruženích. Svobodné sdružování v rámci ekonomických oblastí je realizováno v článku 27 odstavci 1 LZPS. V tomto článku je zajištěno právo svobodně se sdružovat s jinými, na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. (21)

Dále je vznik odborových organizací upraven v Zákoně o sdružování občanů. Tento Zákon o sdružování občanů je uskutečňován na základě registračního principu, to znamená, že registrace bude provedena, pokud ministerstvo nezjistí nějaký zákonný důvod k odmítnutí registrace. Součástí právního řádu České republiky jsou také mezinárodní smlouvy. Tyto mezinárodní smlouvy mají přednost, pokud jsou mezinárodní smlouvy v rozporu s místním zákonem. Dále je také svoboda sdružování zachycena i následujících mezinárodních dokumentech:

- charta základních sociálních práv pracovníků přijatý v roce 1989,
- čl. 20 a čl. 23 Všeobecné deklarace lidských práv;
- čl. 22 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, který se týká jak práva na sdružování obecně, tak sdružování se v odborových organizacích;
- čl. 5 Evropské sociální charty;
- čl. 11 Úmluvy o ochraně lidských práv a svobod;
- čl. 8 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech; (20)

Tyto mezinárodní dokumenty odpovídají české právní úpravě a právu svobodně se sdružovat. Již dříve byly zmíněny úmluvy Mezinárodní organizace práce, které také upravují svobodu sdružování v odborových organizacích. Jsou to:

- Úmluva č. 87 z 9. července 1948, o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat.
- Úmluva č. 98 z 1. července 1949, o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat.
- Úmluva č. 154 z 20. června 1981, o kolektivním vyjednávání. (20)

#### **5.4.1. Zásada ochrany hospodářských a sociálních zájmů- dodělat**

Tato ochrana je vyjádřena v článku 27 odstavci 1 až 3 Listiny základních práv a svobod a v Úmluvách MOP č. 11, č. 84, č. 87, č. 98, č. 135, č. 154. Tuto zásadu lze především chápat jako realizaci práva na vytváření odborových organizací. Toto právo je vztahuje také na zaměstnavatele, kteří mají také právo se sdružovat do svazů zaměstnavatelů, zase na svou ochranu. Odborové organizace jsou dobrovolná zájmová sdružení zaměstnanců, kteří mají za cíl ochranu zájmů zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Na základě jejich prostřednictvím je realizováno takzvané právo participace. (26)

#### **5.4.2. Možnosti svobody sdružování a jejich omezení**

Svoboda sdružování reprezentuje pro zaměstnance několik možností, jsou to:

- Zakládání odborových organizací.
- Rušení odborových organizací.
- Možnost vstupu, nebo skončení členství v odborové organizaci.
- Možnost vytvářet a rušit federace a konfederace.
- Možnost vstupovat a vystupovat z federací a konfederací.
- Možnost vstupu do mezinárodních odborových organizací. (54)

Odborová struktura je velmi vyvinutá díky tomu, že v České republice je odborové sdružování velmi využíváno. Odborové organizace u jednotlivých zaměstnavatelů působí jako základní seskupení. Mohou se dále seskupovat do takzvaných odborových svazů. Tyto odborové svazy se mohou dále spojovat do odborových centrál. V současnosti je největší odborovou centrálou v České republice Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS). (20)

**Obrázek č. 4: Hierarchie odborů**



Ve svobodě odborového sdružování je také zahrnuta možnost se odborově nesdružovat, pokud o sdružování daná osoba nemá zájem, a také nikdo nesmí být ke sdružování nucen. Dále není dovoleno, aby zaměstnavatel zakazoval svým zaměstnancům zakládat odbory, nebo jim nařizoval z odborů odejít. Není přípustné, aby zaměstnavatel zjišťoval, jestli je zaměstnanec, nebo možný zaměstnanec členem libovolné odborové organizace, tento zákaz je upraven § 12 odstavce 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Svobodu odborově se sdružovat lze omezit jen s několika pevně danými důvody. Jednou z možností jak omezit odborové sdružování je ustanovení v § 6 Zákona o sdružování občanů. Tento zákon říká, že registraci mohou podat alespoň tři občané, z nichž nejméně jeden musí být starší věku 18 let. Dalším omezením odborového sdružování může být ustanovení článku 27 odstavce 3 Listiny základních práv a svobod. Toto ustanovení říká, že funkce a vznik odborových organizací, a také činnost jiných spolků na ochranu sociálních a hospodářských zájmů, lze omezit zákonem, v případě, že se jedná o opatření demokratické společnosti potřebné pro ochranu veřejného pořádku, práv a svobod druhých a bezpečnost státu. Další je omezení odborového sdružování, které se týká jistých skupin osob. Tyto skupiny jsou uvedeny v článku 44 Listiny základních práv a svobod. V tomto případě může být zákonem zakázáno odborové sdružování pro příslušníky ozbrojených sil a pro příslušníky bezpečnostních sborů. (54)

## **5.5. Funkce, kompetence, pravomoci, práva odborů**

Všichni zaměstnanci mají právo se svobodně organizovat ve sdruženích a odborových svazech, jejichž úkolem je hájit a prosazovat zájmy zaměstnanců vůči zaměstnavateli. Orgány



odborových svazů a sdružení, jsou příslušnými orgány ve významu pracovněprávních předpisů. Tyto orgány mají možnost delegovat pravomoci, které vlastní na vyšší odborové orgány (orgány federace a konfederace odborových svazů a sdružení). Odborové organizace mají možnost obhajovat zájmy společné v rámci všech zaměstnanců, ale také individuální zájmy zaměstnanců, jakožto jednotlivců. Mezi nejzásadnější problémy patří:

- Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci.
- Péče o zaměstnance.
- Rozvržení pracovní doby.
- Odměňování za práci.
- Pracovní řád. (23)

V případě, že u jednoho zaměstnavatele vytváří činnost více odborových organizací, měly by se dohodnout na společných problémech všech zaměstnanců. Orgány odborových organizací představují kontrolní funkci u zaměstnanců. Dohlíží, aby zaměstnavatelé dodržovali pracovněprávní předpisy, převážně předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a dále mzdové předpisy. Dále zástupci orgánů odborových organizací mohou vstoupit na pracoviště a požadovat od zaměstnavatele podklady, informace a překládat návrhy pro zlepšení pracovních podmínek. Člen odborové organizace může dostat výpověď od zaměstnavatele pouze s předchozím souhlasem odborového orgánu. S odborovými organizacemi jsou zaměstnavatelé povinni projednat například:

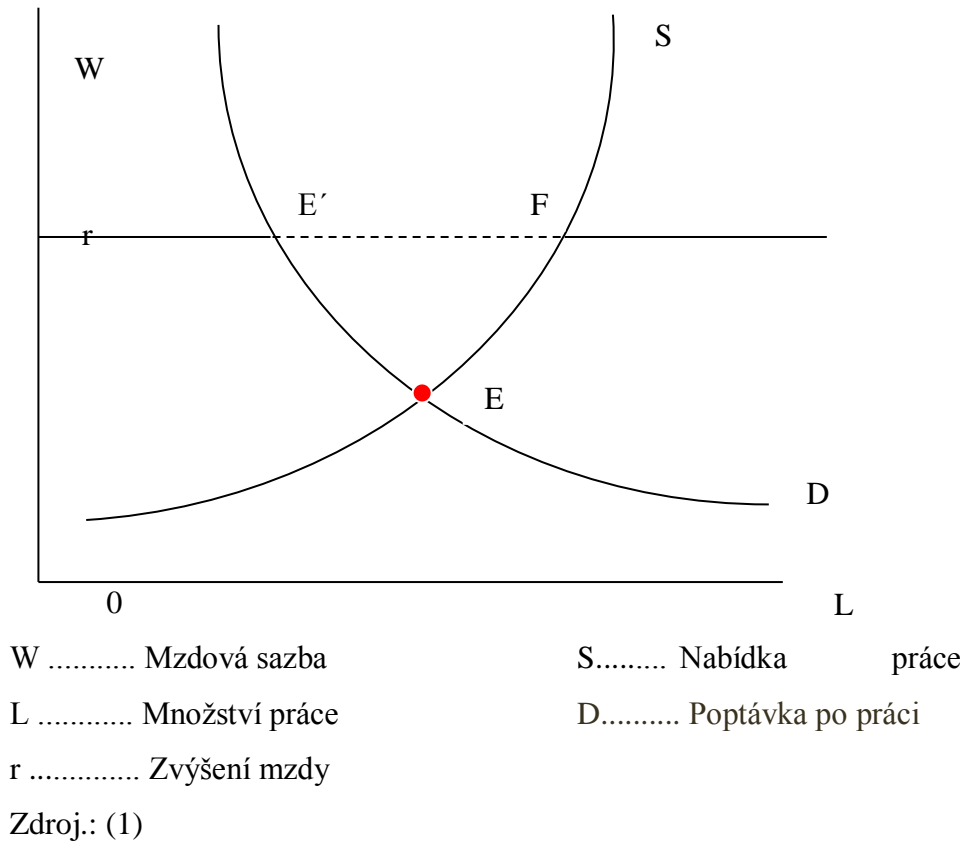
- Rozsah práce přesčas.
- Rozvrhování pracovní doby.
- Okamžitá zrušení pracovního poměru se zaměstnancem.
- Výpovědi zaměstnancům.
- Odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání.
- Převod zaměstnance na jinou práci.
- Uplatňování forem mzdy. (23)

## **5.6. Zvyšování mzdy pomocí odborů**

Síla odborů je získávána díky legálnímu monopolu na zabezpečení pracovních služeb pro konkrétní odvětví nebo firmu. Pomocí tohoto monopolu odbory donutí firmy, aby dávali zaměstnancům výhody, mzdy a pracovní podmínky, které přesahují konkurenční úroveň.

Požadavky odborů vůči zaměstnavatelům (takzvaná dohoda) mají smysl pouze pokud jde omezit přístup k alternativním nabídkám práce. (1)

**Graf č. 2.: Zvyšování mezd pomocí odborů**



Tím, že odbory vymezí vysokou mzdu, způsobí omezení zaměstnanosti. Navýší-li se mzdy na z E na r, tak se sníží zaměstnanost. Důvodem je nerovnováha nabídky a poptávky. Pracovníci mezi E' a F nenaleznou na tomto trhu práci. Jestliže odbory vyženou reálné mzdy přespříliš vysoko v celé ekonomice, tak podniky budou poptávat E', ale pracovníci budou nabízet F. Prostor mezi E' a F reprezentuje klasickou nezaměstnanost. (1)

## **6. Kolektivní vyjednávání**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání upravují náležitosti kolektivní smlouvy a pravidla kolektivního vyjednávání. Kolektivní jednání probíhá prostřednictvím jednání mezi účastníky (odbory a zaměstnavatelem) a výsledkem je uzavření kolektivní smlouvy. (2)

### **6.1. Kolektivní smlouva**

K uzavření kolektivní smlouvy za zaměstnance má právo pouze odborová organizace (OO). Uzavírání kolektivních smluv odborovou organizací spadá také na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Zaměstnavatel musí o uzavření kolektivní smlouvy vést jednání s veškerými odborovými organizacemi, pokud jich u zaměstnavatele působí více. Vystupování odborové organizace má právní důsledky pro veškeré zaměstnance společně a ve vzájemné shodě. Je možné se dohodnout, že dílčí odborové organizace budou vést kolektivní vyjednávání samostatně se zaměstnavatelem s úmyslem uzavřít několik kolektivních smluv, týkajících se jednotlivých zaměstnaneckých skupin (například zdravotních sester a tak dále). Na tomto postupu se musí dohodnout veškeré odborové organizace působící u společného zaměstnavatele. Tyto kolektivní smlouvy musí zastřešovat veškeré zaměstnance působící u zaměstnavatele. Smlouva kolektivní bývá uzavírána jak na dobu určitou tak na dobu neurčitou. Výpovědní doba je dlouhá 6 měsíců. Tato výpovědní lhůta počíná prvním dnem následujícího měsíce po doručení písemné výpovědi aktérovi kolektivní smlouvy. Vypovězení kolektivní smlouvy je možné nejdříve po uplynutí šesti měsíců od data účinnosti. Do kolektivní smlouvy strany mohou zahrnout možnost změny kolektivní smlouvy a jejího rozsahu. Kolektivní smlouva musí být písemná a podepsána všemi aktéry na totožné listině, jinak neplatí. Mezi účastníky kolektivní smlouvy patří zaměstnavatel a veškeré odborové organizace, které se účastnily na vyjednávání té dané kolektivní smlouvy. Nejpozději do 15 dnů musí účastníci kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy. (2) (3) (7)

#### **6.1.1. Průběh kolektivního vyjednávání**

Nejméně 60 dnů před ukončením účinnosti současné kolektivní smlouvy, případně před datem, na kterém se účastníci dohodli možnost její změny, jsou účastníci povinni zahájit jednání o uzavření následující (nové) kolektivní smlouvy. Po předložení písemného návrhu na

uzavření kolektivní smlouvy jedné ze smluvních stran druhé smluvní straně je zahájeno kolektivní vyjednávání. Není právně stanoveno, co musí kolektivní smlouva upravovat (povinný obsah KS). Smluvní strana podávající návrh, určí soubor otázek, o kterých chce jednat, proto je prospěšné, aby návrh k uzavření kolektivní smlouvy podávaly odborové organizace zaměstnavatelů. Nejpozději do 7 pracovních dnů, pokud není ujednána jiná doba, je druhá smluvní strana zavázána odpovědět písemně na návrh bez nesmyslného odkladu a vyjádřit se k nepřijatým návrhům. (53)

### **6.1.2. Řešení sporů**

Nedojde-li k dohodě obsahu kolektivní smlouvy, strany si mohou zvolit zprostředkovatele. Stane-li se, že se nedohodnou ani na zprostředkovateli, bude určen ze seznamu rozhodců a zprostředkovatelů, který vede Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Od podání písemného návrhu na uzavření KS, může být podán návrh na určení zprostředkovatele nejdříve po 60 dnech. Zprostředkovatel se nejprve seznámí s předmětem sporu. Řízení před zprostředkovatelem se považuje za neúspěšné, pokud spor není vyřešen do dvaceti dnů. V případě, že nastane tato situace a řízení bude prohlášeno za neúspěšné, mohou smluvní strany požádat ministerstvo o určení nového zprostředkovatele. Náklady za neúspěšné řízení před zprostředkovatelem si smluvní strany rozdělí rovným dílem. Není-li ani řízení před zprostředkovatelem úspěšné, lze se mezi stranami dohodnout, že spor bude řešen rozhodcem. Následuje písemná žádost rozhodci o rozhodnutí ve sporu. Rozhodcem může být FO, která je vedena v seznamu rozhodců a zprostředkovatelů, které vede ministerstvo. Jedna osoba nesmí být zprostředkovatelem a rozhodcem současně. Náklady na rozhodce jsou hrazeny ministerstvem. Kolektivní smlouva je uzavřena rozhodnutím rozhodce, které musí být do 15 dnů od započetí řízení a odevzdání jeho rozhodnutí smluvním stranám. Obě strany mohou podat návrh na zrušení nebo změnu rozhodnutí rozhodce ke krajskému soudu do 15 dnů. Není přípustný žádný opravný prostředek proti rozhodnutí soudu. (2) (3)

Stane-li se, že nedojde k uzavření KS po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o vedení sporu rozhodce, může dojít k radikálnímu prostředku a to k vyhlášení výluky nebo stávky. Pod pojmem stávka se rozumí úplné nebo pouze částečné přerušení práce zaměstnanců, oproti tomu výluka je úplné nebo částečné pozastavení práce zaměstnavatelem. Odborový orgán vyhláší stávku, pokud jsou pro nejméně dvě třetiny zaměstnanců účastníků se hlasování o stávce od jednoho zaměstnavatele, jichž se KS dotýká. Dalším požadavkem je, že se hlasování o stávce musí zúčastnit alespoň polovina

všech zaměstnanců, kterých se smlouva týká. Zaměstnavatel musí dostat písemné oznámení od OO o datu zahájení stávky, cíle stávky a její důvody, seznam pracovních míst, která nebudou v provozu v době stávky, množství zaměstnanců, kteří se zúčastní stávky alespoň 3 pracovní dny předem. Stávkujícím nenáleží mzda ani náhrada mzdy. Účast na stávce je vedena jako omluvená absence. Zaměstnavatel může krajskému soudu dle sídla OO podat návrh na vyhlášení nezákonnosti stávky. Rozhodne-li soud o stávce jakožto nezákonné, poté za škody, které vznikly v důsledku vyhlášení stávky, nese odpovědnost OO. Stávku má možnost ukončit OO, jež ji vyhlásila. Zaměstnavatel musí dostat písemné oznámení bez zbytečných odkladů o ukončení stávky. (2) (3)

## **6.2. Sociální dialog**

Nástroj rozkvětu kolektivního vyjednávání a průmyslových vztahů v České republice a také v oblasti Evropské unie a mnohých dalších nejvyspělejších zemí světa. Přispívá ke zkoordinování zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců ve prospěch zabezpečení sociálního smíru a rozvoje podnikání. Sociální dialog reprezentuje realizaci práva na svobodné a autonomní vyjednávání. Sociální dialog lze rozdělit na dvoustranná a třístranná jednání. Dvoustranná jednání (bipartitní) obsahují zástupce zaměstnavatelů a zaměstnanců, jedná se o kolektivní vyjednávání. Třístranná jednání zahrnují odbory, podnikatele a zástupce státu, takzvaná tripartita. Účelem těchto jednání je pomoci k zachování sociálního míru ve společnosti. Sociální mír je podstatný pro rozvoj fungování společnosti, k prevenci pracovních konfliktů a případně k jejich řešení, k prevenci hospodářských krizí, k dodržování základních lidských práv a svobod a k humanizaci práce, k dodržování občanských a politických práv a svobod, v nichž mají podstatnou funkci práva hospodářská a sociální. V evropském pojetí zahrnuje sociální dialog konzultace, vyjednávání, diskuse, společné akce realizované sociálními partnery a zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů jak na národní, tak také i na nadnárodní úrovni. (6) (49)

Sociální dialog proto znamená nezbytnost na evropské, ale také i na národní a odvětvové úrovni. Je důležité přispívat k rozvoji sociálního dialogu, jak bipartitního, tak i tripartitního, kterého se kromě sociálních partnerů účastní i zástupci státu. Dále také sociální dialog odráží potřeby zaměstnanců, vztahujících se převážně, ke mzdovým podmínkám, pracovním podmínkám a otázkám ochrany zdraví práce a bezpečnosti a mnoho dalších. Z těchto důvodů pokládají zaměstnavatelé i zaměstnanci a jejich reprezentanti (odborové

organizace) za přínosné napomáhat k dalšímu využívání a růstu sociálního dialogu ve veškerých jeho formách. (6)

### **6.3. Rada hospodářské a sociální dohody ČR (Tripartita)**

Původní název Rady hospodářské a sociální dohody ČR (RHSD ČR) byl „Rada sociální dohody“. Tato rada vznikla v roce 1990 pro vedení sociálního dialogu mezi odbory, zaměstnavateli a vládou. V rámci toho, že se jedná o třístrannou dohodu, velmi často se používá název „tripartita“. RHSD ČR působí, jako kolektivní dohadovací, dobrovolný a iniciativní vládní orgán, zaměstnavatelů a odborů k tripartitnímu vyjednávání s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. RHSD ČR prodiskutovává oblast pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání, problematiku hospodářské politiky, oblast bezpečnosti práce a zaměstnanosti mezd. Jejich cílem je najít shodu v podstatných otázkách sociálního a hospodářského rozvoje. Tripartitu lze chápat také jako způsob komunikace mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a státem respektive mezi odbory, vládou a sdružením zaměstnavatelů. Tripartita má vrcholný dohadovací orgán, je jím Plenární schůze. Na této schůzi jsou zástupci sedmi představitelů zaměstnavatelských svazů, sedm členů delegace vlády a sedm zástupců odborových konfederací. Od roku 1999 získává tripartita stále důležitější roli. V přítomnosti se řadí mezi organizačně metodický, koordinační a informační prvek sociálního dialogu v ČR. Patří mezi vážené instituce sociálního dialogu v lokálním, ale i v mezinárodním měřítku, díky svojí úrovni, vykazované činnosti a struktuře. Charakteristickým rysem Evropského sociálního modelu je konzultace sociálních partnerů a vzájemné jednání. V množství směrnic, akčních plánů EU a doporučení jsou obsaženy požadavky konzultací sociálních partnerů. Tito partneři v sociálních oblastech jsou hlavními ručiteli využívání principů EU, převážně ve sféře rovných příležitostí, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, práva na konzultace a tak dále. (28) (20) (50)

Sekretariát RHSD ČR spolupracuje na mezinárodní úrovni se zahraničními partnery, převážně s individuálními členskými zeměmi EU, Evropskou komisí, s Evropským hospodářským a sociálním výborem, Mezinárodní asociací hospodářských a sociálních rad a obdobných institucí a v CESlinku. (28)

Potvrzením úspěšnosti funkce tripartity je internacionálně uznávaný fakt dlouholetého zachování sociálního smíru, toto má obrovský význam na hospodářský a stabilitu v ČR. (20)

### **6.3.1. Historie tripartity**

V ČR lze hovořit o tripartitě až od roku 1989. V předrevoluční době nebylo možné doplnit tripartitu o zaměstnavatele. Vláda plnila obě úlohy, úkoly státu, tak zaměstnavatele. Zřízení tripartity bylo zakotveno, až v Zákoně o kolektivním vyjednávání a Zákoně o sdružování občanů. Dne 13. listopadu 1997 na první Plenární schůzi RHSD ČR byly vymezeny předpoklady obnovení plnohodnotného sociálního dialogu. Na základě podnětu zaměstnavatelů a odborů, jakožto sociálních partnerů vlády přineslo opětovné začlenění hospodářské problematiky do okruhů společných zájmů. V obtížné době změny ekonomiky, reformy veřejné správy, se Rada hospodářské a sociální dohody ČR zasloužil o sbližování ČR a EU a zachování sociálního smíru. V průběhu celé doby činnosti RHSD ČR se zástupci vlády a sociální partneři se činnorodě účastnili na formulaci mnoha právních norem a celkovému zesílení sociálního dialogu (28)

## 7. Postavení odborů v ČR

### 7.1. Důvěra v odbory

Centrum pro výzkum veřejného mínění v roce 2012 provedlo několik průzkumů. Nás budou zajímat pouze 2. Nejprve nás bude zajímat průzkum důvěry některým institucím veřejného života ze září roku 2012. Průzkum byl proveden od 3 do 10 září, zdrojem dat byl český statistický úřad, množství dotázaných bylo 1036. (17)

**Tabulka č. 1: Důvěra ve vybrané instituce veřejného života v % rok 2012.**

	rozhodně důvěřuje	spíše důvěřuje	spíše nedůvěřuje	rozhodně nedůvěřuje	neví	<b>D/N</b>
Armádě	12	48	19	10	11	<b>60/29</b>
Rádiu	10	50	27	8	5	<b>60/35</b>
Policii	7	49	31	11	2	<b>56/42</b>
Televizi	7	45	34	11	3	<b>52/45</b>
Soudům	8	41	32	14	4	<b>49/46</b>
Nezisk. org.	5	40	27	14	14	<b>45/41</b>
Tisku	6	39	39	13	3	<b>45/52</b>
Bankám	4	38	32	20	5	<b>42/52</b>
Odborům	7	34	28	15	15	<b>41/43</b>
Církvím	4	16	34	37	9	<b>20/71</b>

*Pozn.: Procenta v řádku.*

Zdroj: (17)

Podíl lidí věřících a nevěřících odborům je téměř vyrovnaný, ale podrobnější analýza ukázala, že odborům důvěřují spíše lidé se špatnou životní úrovní a také lidé ve věku nad 60 let. Oproti tomu lidé ve věku 15-29 let nejméně důvěřují odborům a církvím. Co se týče politického hlediska, tak občané hlásící se k levicovým stranám odborům častěji důvěřují. (17)



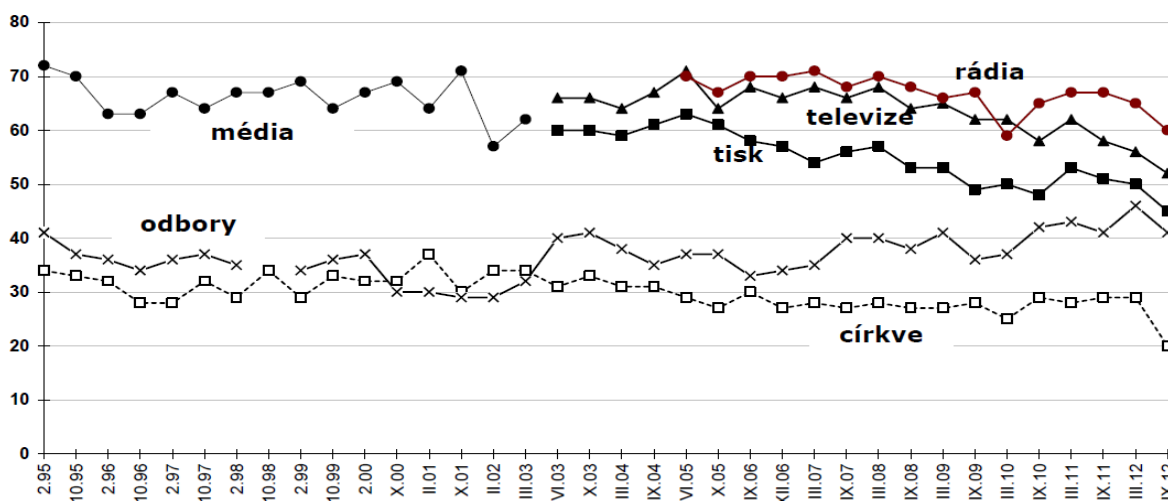
**Tabulka č. 2: Důvěra vybraným institucím veřejného života (v %) v roce 2011.**

	rozhodně důvěřuje	spíše důvěřuje	spíše nedůvěřuje	rozhodně nedůvěřuje	neví	D/N
Rádiu	9	58	24	5	4	<b>67/29</b>
Televizi	9	49	33	7	2	<b>58/40</b>
Internetu	9	44	24	8	15	<b>53/32</b>
Armádě	9	44	24	11	12	<b>53/35</b>
Policii	6	45	38	9	2	<b>51/47</b>
Tisku	7	44	35	12	2	<b>51/47</b>
Soudům	7	38	37	14	4	<b>45/51</b>
Bankám	4	38	34	17	7	<b>42/51</b>
Odborům	8	33	28	14	17	<b>41/42</b>
Nezisk. org.	6	35	28	14	17	<b>41/42</b>
Církvím	7	22	28	29	14	<b>29/57</b>

Zdroj: (55)

Centrum pro výzkum veřejného mínění provedlo průzkum také v roce 2011. Průzkum důvěry některým institucím veřejného života ze září roku 2011. Tento průzkum byl proveden od 5 do 19 září, a zdrojem dat byl český statistický úřad, celkové množství dotázaných bylo 984. Porovnáme-li tabulku 1 z roku 2012 a tabulku 2 z roku 2011 lze si povšimnout nárůstu nedůvěry v odbory o 1% za 1 rok. (55)

**Graf č. 3: Vývoj důvěry odborům, médiím a církvím mezi lety 1995 až 2012 v %.**



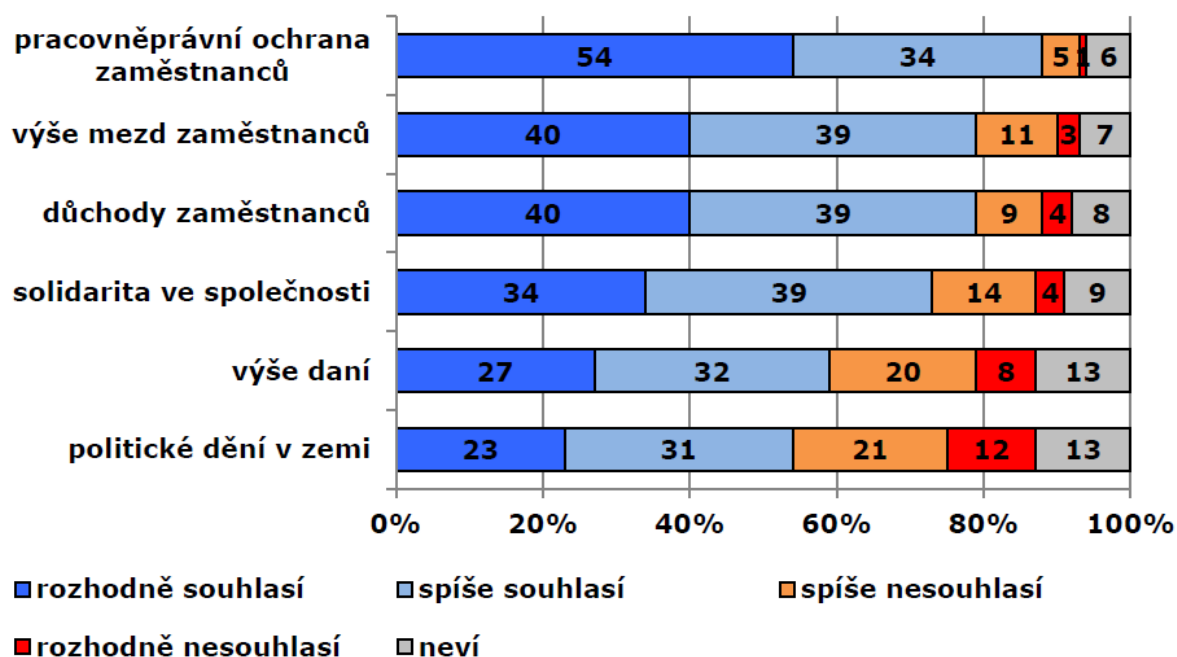
Pozn.: Údaje v grafu představují součet odpovědí "rozhodně důvěřuji" a "spíše důvěřuji" vyjádřený v procentech.

Zdroj.: (17)

Důvěra k odborům se dlouhodobě vyskytuje na úrovni 30 až 40 % s malými výkyvy. V roce 2012 dle průzkumu důvěra v odbory dosahovala 41%. Od března do září nastal pokles o 5 procentních bodů. V rámci sledovaného období na tom nejhůře s důvěrou byly odbory mezi říjnem 2000 až únorem 2002. Naopak více lidí odborům důvěřovalo v březnu 2012.

Další průzkum, kterému bude věnována pozornost se nazývá: „Odbory a jejich role ve společnosti“. Tento průzkum byl proveden mi 7 až 14 květnem roku 2012, zdrojem dat byl opět Český statistický úřad. Počet dotázaných byl 1042 lidí. Tento průzkum zjišťoval, jaký názor mají občané na roli odborů ve společnosti a zdali jsou přijatelné prostředky, které odbory používají a ovlivňují tak společenské dění. Další oblastí průzkumu bylo zjistit, jak lidé vnímají faktický vliv odborů a jak vysoce lidé odborům důvěřují. (18)

**Graf č. 4: Ve kterých záležitostech by měly odbory vyvíjet činnost? (rok 2012)**

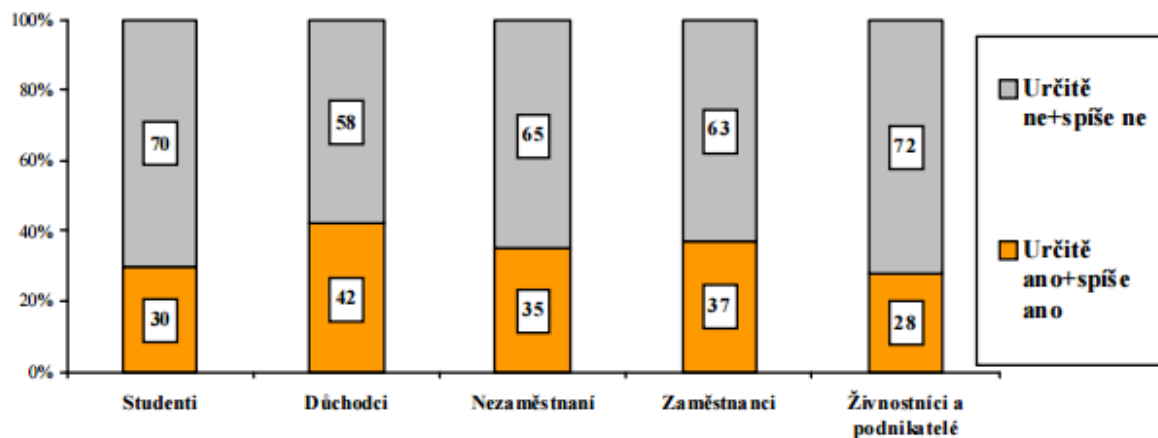


Zdroj: (18)

Graf ukazuje, jak veřejnost vnímá role, které odborové organizace jsou schopny plnit ve společenském životě. Hned na první pohled je vidět, že převládá názor, že hlavním úkolem odborů je aktivně vyvíjet aktivitu v dané oblasti. Týká se to hlavně sféry pracovníprávní ochrany zaměstnanců, s touto oblastí souhlasí 88% respondentů. Ve sféře výše mezd zaměstnanců souhlas projevilo 79% dotázaných, co se týče důchodů zaměstnanců, tak souhlasí taktéž 79% a u solidarity ve společnosti je pro 73% z dotázaných. Ve sféře výše daní zaujímá souhlas 59% a v oblasti politického dění v zemi dalších 54%. Oblast výše daní a oblast politického dění v zemi jsou méně výrazné, ale i tak převládají názory, že se jedná o oblasti, které by měly být součástí agendy odborářské činnosti. Vzato v potaz sociodemografický charakter, tak zjistíme, že statisticky významně častěji se setkáme s názorem, že odbory nemají vytvářet činnost v oblasti výše daní u lidí ve věku 45 až 59 let, u

lidí, kteří deklarují dobrou životní úroveň své rodiny a také u lidí, kteří jsou pravicově orientováni. Názor zastávající, že odbory nemají zasahovat do politického dění v zemi se týká spíše lidí s dobrou životní úrovní, s pravicově orientovanými respondenty, ale také běžných zaměstnanců, tedy těch bez vlastních podniků. Tato poslední skupina je překvapivá, protože by měli mít k odborům nejbližší. Tuto situaci není možné spolehlivě vysvětlit, ale vyskytuje se možnost, tato skutečnost nastala z důvodů, že se zaměstnanci odbory spojují pouze s vyjednáváním mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a představa odborů jakožto účastníků politického dění je pro zaměstnance méně srozumitelná. (18)

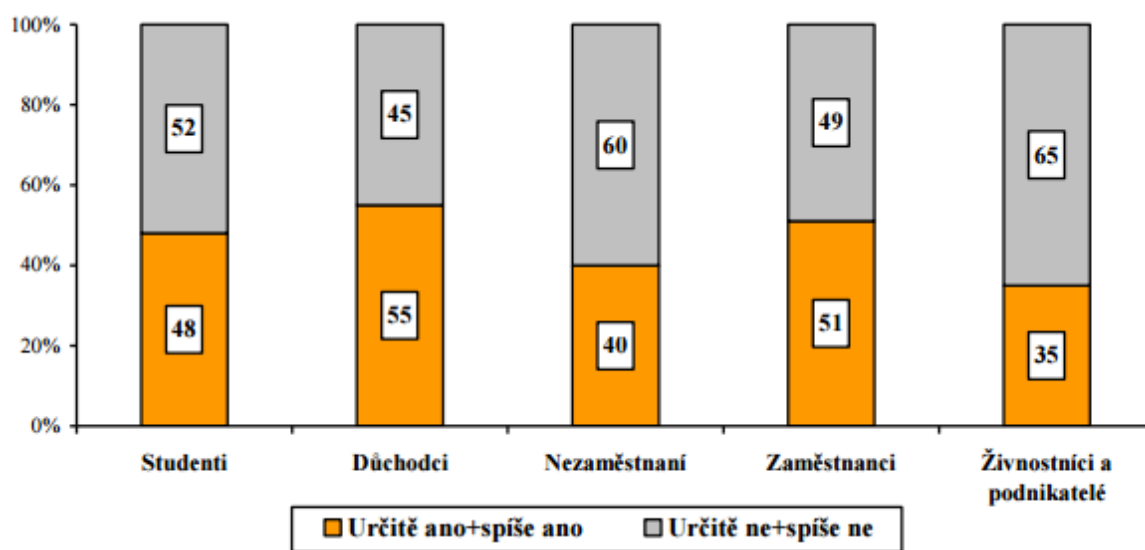
**Graf č. 5: Důvěra v odbory dle vybraných sociálních skupin z roku 2009.**



Zdroj: (56)

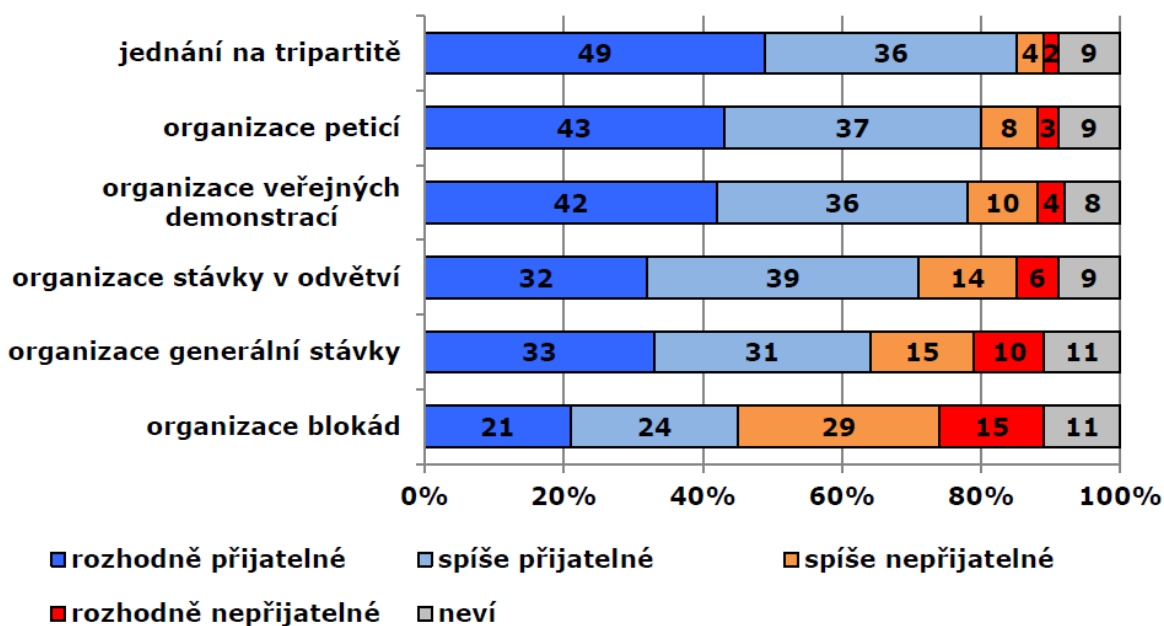
Největší důvěru v odbory cítí lidé, kteří žijí ve špatně zaopatřených domácnostech, takových bylo v roce 2009 37%. Logické a pochopitelné jsou rozdíly, na které poukazuje třídění dle sociálního postavení. Nejmenší důvěru pocítí studenti (30%) a živnostníci s podnikateli (28%). Oproti tomu největší důvěru v odbory cítí důchodci (42%) a zaměstnanci. (37) (56)

**Graf č. 6: Důvěra v odbory dle vybraných sociálních skupin z roku 2012.**



Zdroj: (57)

**Graf č. 7: Přijatelnost nástrojů, které odbory mohou použít. (rok 2012)**

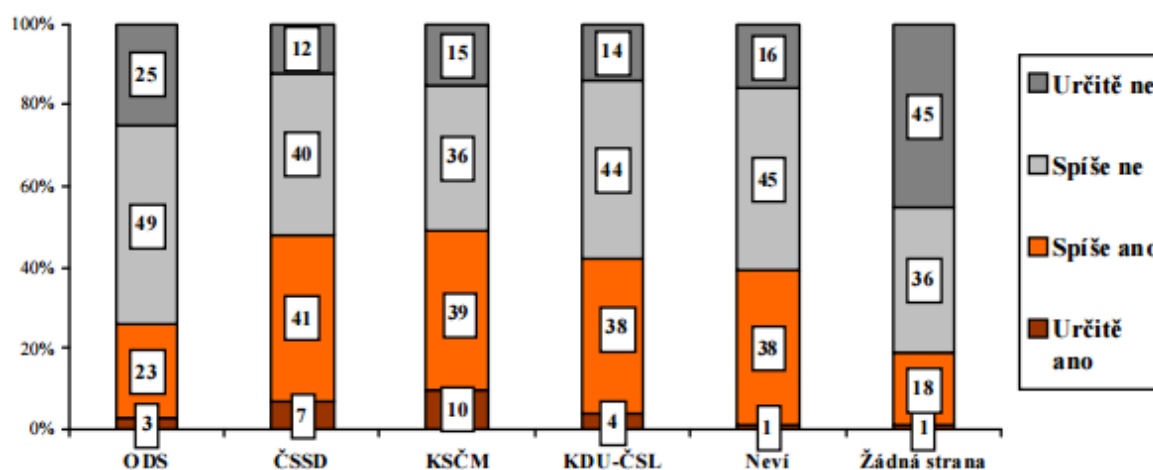


Zdroj.: (18)

K plnění své funkce mohou odbory užívat různé a rozdílné prostředky ovlivňování a nátlaku. Graf nás upozorňuje, které prostředky respondenti soudí za přijatelné, které nikoliv. I tento graf převážně oplývá modrými odstíny, což naznačuje převahu souhlasných, nebo alespoň tolerujících postojů Čechů, co se týče různorodých nástrojů ovlivňování a nátlaku. Nejvíce jsou pro Čechy přijatelné základní a mírnější nástroje prosazování požadavků. S mírnějšími nástroji souhlasí zhruba čtyři pětiny populace. Do základních a mírnějších

nástrojů patří především jednání na tripartitě se svými 85%, následuje organizace peticí s 80% a organizace veřejných demonstrací s 78%. Organizace stávky v určitém odvětví je přijatelná pro 71% respondentů a organizace generální stávky je přijatelná pro 64% dotázaných. Organizace blokády je jediným ze sledovaných nástrojů, na kterém se veřejnost nemůže shodnout, a mají tedy podobná procenta. Příznivců blokády je 45% a odpůrců 44%. Blokáda narušuje běžný chod společnosti a na takovou skutečnost veřejnost reaguje citlivěji. Vezmeme-li v potaz opět sociodemografické charakteristiky dovéme se, že organizace generálních stávek je dle statistik výrazněji považována za nepřijatelnou lidmi příklánějícími se k pravici a středu politické škály a dále lidmi, kteří si myslí, že mají dobrou životní úroveň. Oproti tomu blokádu podporují lidé hlásící se k levici a dále lidé, kteří mají nižší příjmy domácnosti (tedy do 12 tisíc korun měsíčně). Lidé myslící si, že mají špatnou životní úroveň, také považují blokádu za přijatelnou. (18)

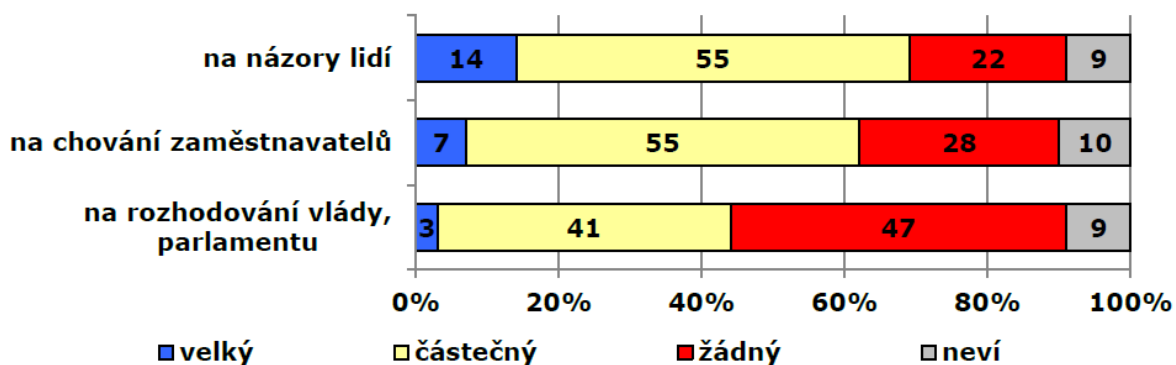
**Graf č. 8: Důvěra v odbory dle stranických preferencí z roku 2009.**



Zdroj: (56)

Rozdílná důvěra v odbory je dána také politickou orientací. Nejméně důvěřují pravicově orientovaní (27%), v politickém středu důvěřuje odborům (35%) a u levicově orientovaných lidí důvěřuje odborům polovina. Podle stranických preferencí je největší důvěra v odbory u příznivců KSČM a ČSSD (49%). U příznivců KDU-ČSL věří odborům 42%. U voličů, kteří jsou nerozhodní, věří odborům 39% lidí. Nejméně důvěřují odborům příznivci ODS (26%) a ostatní, kteří nevolí žádnou stranu (19%). (56)

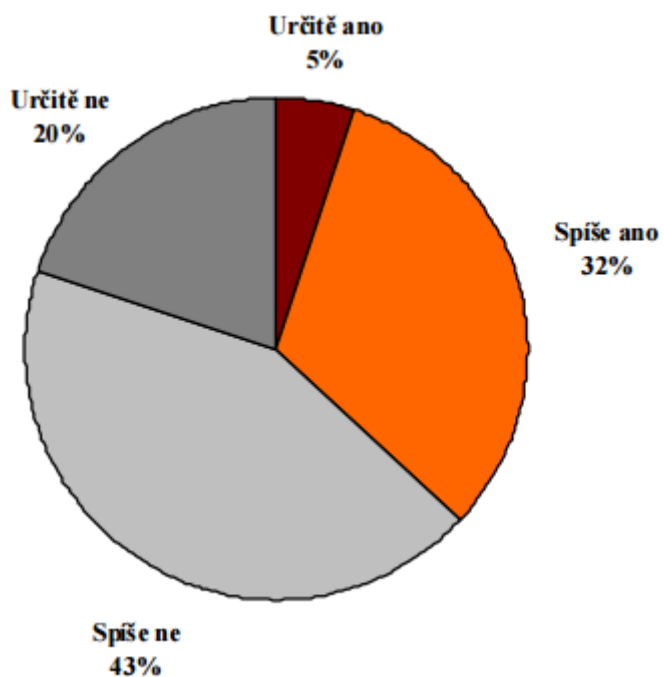
**Graf č. 9: Jaký mají odbory vliv? (rok 2012)**



Zdroj.: (18)

Graf číslo 6 reprezentuje názor na vliv odborů. Z grafu je vidět, že respondenti uznávají vliv odborů ve sledovaných okruzích, ale bezvýhradná menšina považuje vliv odborů za vliv velký a zásadní. Největší množství dotázaných se domnívá, že odbory nemají možnost ovlivňovat rozhodování parlamentu a vlády. Téměř polovina populace tedy 47% zavrhuje možnost jakéhokoli vlivu. Co se týče otázky ohledně vlivu na názory lidí a chování zaměstnavatelů, tak nejběžnějším názorem je, že odbory mají pouze částečný vliv, takto odpovědělo 55%. Všeobecně veřejnost vnímá odbory jako relevantní, ale nijak zvlášť důležité účastníky. Mají-li odbory v něčem velký vliv, pak mnohokrát v tom, jakým způsobem se jejich činy odrážejí do názorů osob (14%). Z rozboru výše uvedených grafů plyne, že odbory jsou občany České republiky respektovány, jsou taktéž mnohdy pouze tolerovány prostředky nátlaku a ovlivňování, které jsou odbory používány. Z tohoto vzorku bylo 68 dotázaných členy odborů, což byla asi jedna patnáctina. Členství v odborech se zeslabuje, ale nemizí. V současné době odbory už nemají pověst silného hráče, pouze malá skupina lidí považuje vliv odborů za velký. (18)

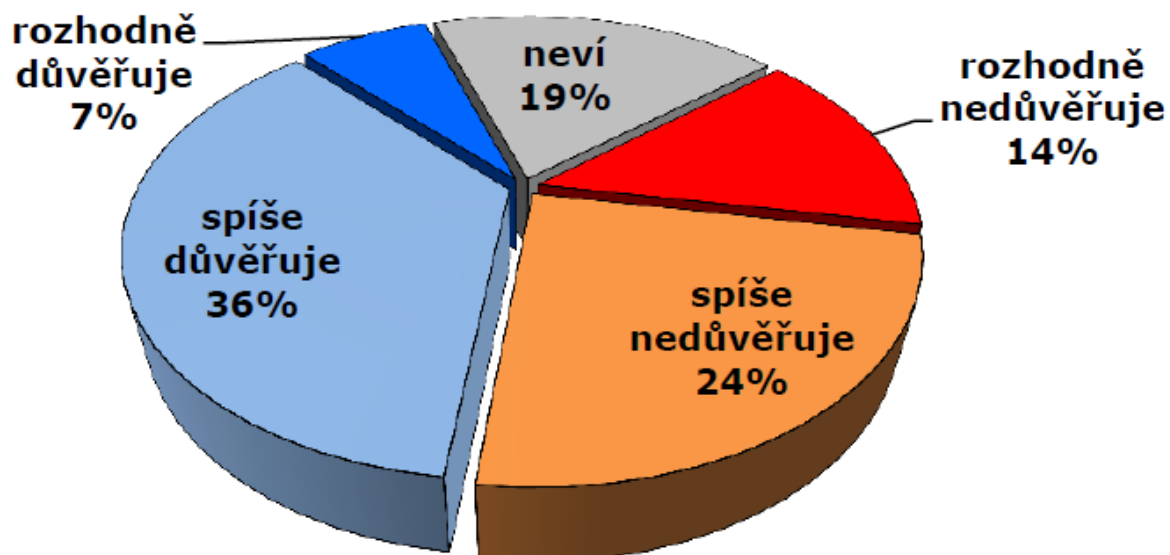
**Graf č. 10: Důvěra v odbory z roku 2009.**



Zdroj: (56)

Celková důvěra v odbory v roce 2009 dosáhla pouhých 37%. Zato nedůvěra se vyšplhala na 63%. (56)

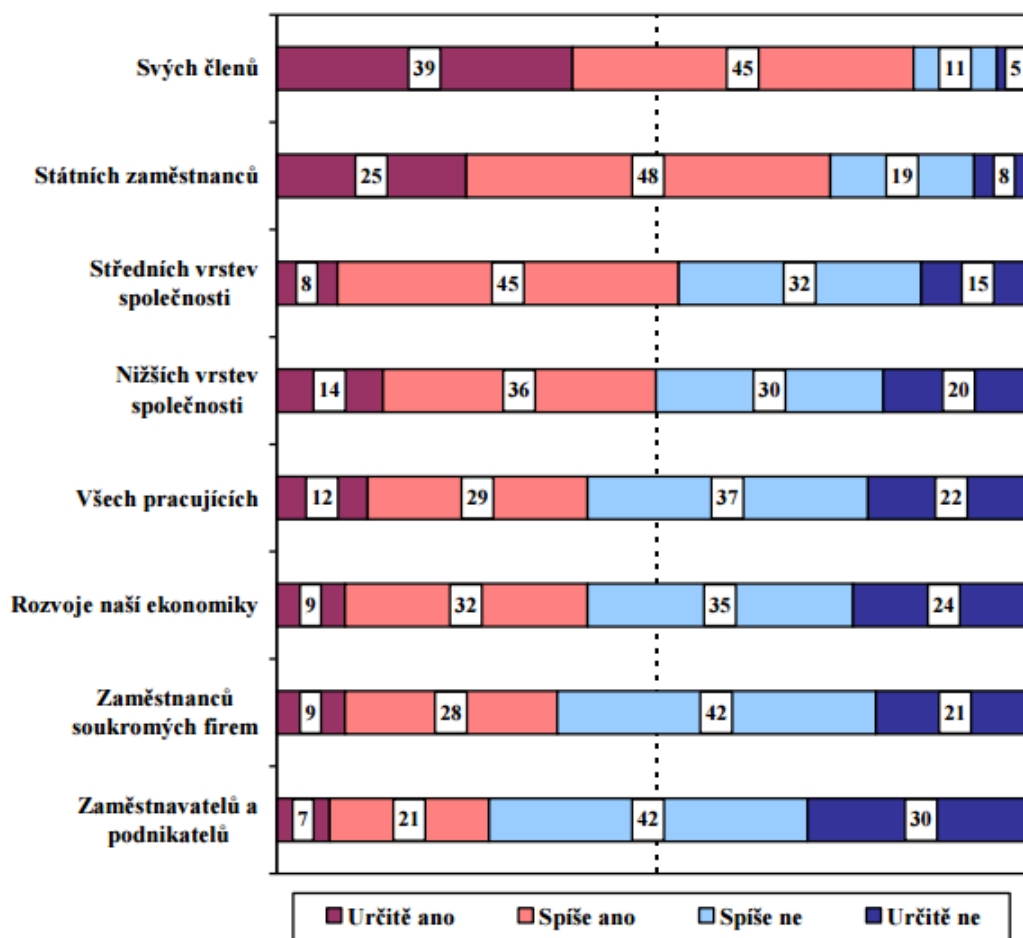
**Graf č. 11: Důvěra odborům rok 2012.**



Zdroj.: (18)

Odborům důvěřuje celkem 43% respondentů, což jsou zhruba dvě pětiny populace. Rozhodně důvěřuje pouhých 7% dotázaných, oproti tomu absolutní nedůvěru pociťuje 14%. Porovnáme-li důvěru vůči ostatním institucím, u nichž Centrum pro výzkum veřejného mínění (CVVM) provedlo měření důvěry, poté odbory viditelně zaostávají za ostatními institucemi. Největší důvěře se těší starostové (58%), obecní zastupitelstva (55%), prezident České republiky (49%). Nedůvěru vůči odborům pociťuje 38% procent tedy téměř dvě pětiny populace. Zbývá pětina (19%) lidí nemá jednoznačný názor v otázce důvěry odborům. Statisticky významněji je tato skupina tvořena studenty a lidmi ve věku 15 až 19 let. Tito lidé si ještě nestihli vytvořit specifický názor, jelikož zatím nevstoupili na pracovní trh. (18)

**Graf č. 12: Výsledky průzkumu z roku 2014 na otázku: Čí zájmy si myslíte, že odbory hájí?**



Zdroj: (58)

Tento průzkum byl mířen na občany a jejich názory na otázku, či si myslí, že hájí odbory zájmy. 84% respondentů si myslí, odbory hájí zájmy svých členů, 73% si myslí, že



odborní hájí zájmy státních zaměstnanců a 53% si myslí, že odbory hájí zájmy střední vrstvy.  
(58)

**Tabulka č. 3: Důvěra odborům v časovém srovnání (v%)**

	1995	1996	1997	1999	2000	2012
Rozhodně ano / rozhodně důvěřuje	6	4	4	4	3	7
Spíše ano / spíše důvěřuje	31	30	33	32	28	36
Mezisoučet: <b>DŮVĚŘUJE</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>31</b>	<b>43</b>
Spíše ne / spíše nedůvěřuje	27	26	29	27	29	24
Rozhodně ne / rozhodně nedůvěřuje	14	17	12	15	16	14
Mezisoučet: <b>NEDŮVĚŘUJE</b>	<b>41</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>38</b>
NEVÍ	22	23	22	22	24	19

Zdroj.: (18)

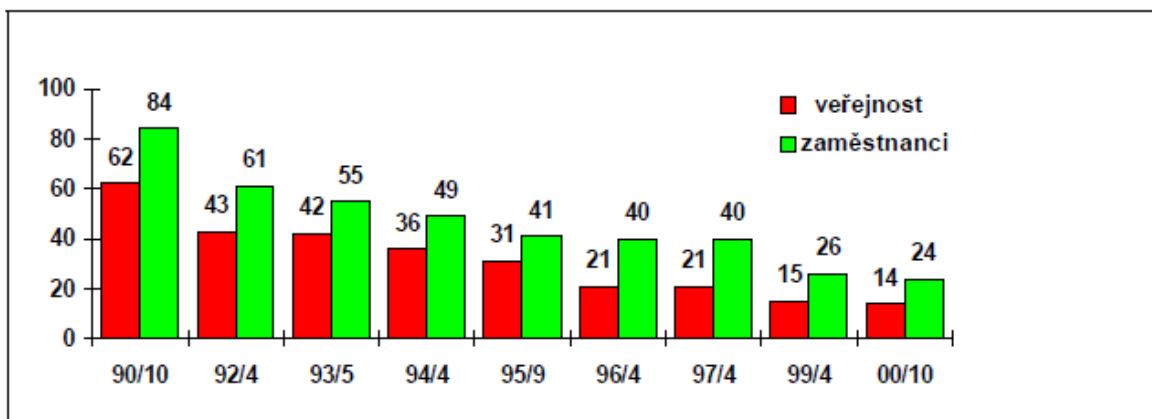
V tabulce číslo 2 můžeme vidět srovnání důvěry k odborům mezi lety 1995 až 2012. V porovnání s rokem 2000 důvěra v odbory vzrostla o zřetelných 12 procent. Porovnáme-li rok 2012 také s předcházejícími lety, můžeme vidět, že i oproti devadesátým létům nastal v roce 2012 nárůst, ne v tak velkém množství, ale řádově tak o 6 až 9 procent. Z důvodu absence první dekády třetího tisíciletí, kdy CVVM neměřilo důvěru k odborům, tak je velmi těžké interpretovat získanou časovou řadu. Zamyslíme-li se nad rozsáhlejším historickým hlediskem, uvědomíme si, že spojitost odborů s komunistickým režimem před rokem 1989 zásadně napomohla k dalšímu snížení odborové organizovanosti. Došlo také ke snížení důvěry v činnost odborů. Pokles důvěry v odbory také souvisel se změnami v ekonomické struktuře společnosti. Z provedeného výzkumu lze usoudit, že veřejnost ve větším měřítku považuje za legitimní činnost odborů a také prostředky, kterými odbory prosazují své zájmy. Je třeba si ale uvědomit provázanost mezi prosazovanými prostředky a výší důvěry v odbory.  
(18)

## 7.2. Pokles odborové organizovanosti

V průběhu posledních let dlouhodobě klesá odborová organizovanost. Všechny odborové svazy a centrály se potýkají s klesajícím množstvím svých členů. Velké přeměny členské základny byly převážně způsobeny přechodem odborových svazů z jedné centrály (asociace) do jiné centrály. Sociologické výzkumy se také zabývají snížením odborové organizovanosti. Mezi lety 1990 až 2001 byl zaznamenán pokles odborové organizovanosti až

o 60%. Neustále klesá zájem a snaha veřejnosti, vstoupit do odborů a podílet se na odborových aktivitách. Mezi lety 1995 až 1998 byl zaznamenán pokles potenciální snahy účastnit se odborových aktivit až o 12%. V 1998 roce chtěl být pouze každý desátý oslovený občan angažován v odborech. Pouhých 21% dotazovaných v roce 2000 uvedlo, že by byly rádi, kdyby někdo na jejich pracovišti založil odborovou organizaci. Ve výzkumu také porovnávali vzdělanostní skupiny se zájmem mít na svém pracovišti odborovou organizaci. Nejmenší souhlas projeví dotazovaní s vysokoškolským vzděláním, pouhých 12% vysokoškoláků bylo pro existenci odborů na pracovišti. Na rozdíl od dotazovaných s maturitním vzděláním, kde 30% respondentů bylo pro existenci odborů na pracovišti. (41)

**Graf č. 13: Příslušenství celé populace a zaměstnanců v odborových organizacích mezi roky 1990 až 2000 (v %)**



Zdroj: (59)

Přes neochotu odborové organizovanosti, si stále populace myslí, že jsou odbory důležité pro ochranu zájmů zaměstnanců. V 90. letech si přes tři čtvrtiny dotazovaných myslely, že jsou odbory potřebné pro organu zájmů zaměstnanců. V roce 1997 se množství těchto lidí ještě navýšila, ale v roce 2000 toto číslo opět pokleslo. Tato situace byla zřejmě zapříčiněna horší ekonomickou situací v České republice v druhé polovině 90. let. (41)

**Tabulka č. 4: Výsledky respondentů v průzkumu na otázku, jestli jsou podle nich odbory potřebné pro ochranu zájmů zaměstnanců (za rok 2001)**

	1994	1996	1997	2000
jsou naprosto nezbytné	33,4	32,7	41,0	24,5
jsou sice potřebné, ale jde to i bez nich	41,9	44,3	41,0	48,3
mezisoučet	75,3	77,0	82,0	72,8
jsou zbytečné, spíše škodí	12,7	12,2	8,8	15,5
jde to lépe bez nich	2,2	1,9	1,3	2,2
mezisoučet	14,9	14,0	10,1	17,8
neví	9,8	8,9	7,9	9,4

Zdroj: (41)

## **8. Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS)**

ČMKOS je v České republice největší odborovou centrálou, je to otevřeným, dobrovolným a nezávislým demokratickým spolkem 29 odborových svazů. Posláním ČMKOS je hájení pracovních, mzdových a životních podmínek a práv jednotlivých zaměstnanců. Je jedním ze sociálních partnerů, kteří se aktivně účastní jednání tripartity společně se zaměstnavateli a vládou v rozsahu Rady hospodářské a sociální dohody ČR. Českomoravská konfederace odborových svazů je též členem Mezinárodní odborové konfederace, Evropské odborové konfederace a Odborového poradního výboru při OECD. (29)

Členem ČMKOS se může stát jakákoliv právnická osoba, která má postavení odborového svazu. Ve výjimečných případech se může stát členem také fyzická osoba s cílem právního zastupování před soudem. Členství je vyhrazeno pouze pro odborové svazy, které sdružují členy se záměrem koordinovaného prosazování práv a zájmů zaměstnanců, vůči státu a zaměstnavatelům. Odborový svaz také musí splňovat podmínku nezávislosti na politických stranách a hnutích, státních orgánech, jiných občanských sdruženích a organizacím zaměstnavatelů. Ke členským předpokladům také přísluší uplatňovat demokratické zásady svého rozhodování, vzniku a výstavby, uznávat samostatnost a nezasahovat do interních záležitostí ostatních odborových svazů, podporovat odborovou solidaritu a uskutečňování kolektivních záměrů odborových svazů. Tyto záměry jdou přesně určeny v přijatém Programu a usneseníh orgánů ČMKOS. (36)

### **8.1. Vedení ČMKOS**

Prvním předsedou ČMKOS se stal Vladimír Petrus, ve své funkci působil mezi lety 1990 až 1994. Po něm následoval Richard Falbr, který působil mezi lety 1994 až 2002. Nejprve byl Senátorem za obvod číslo 4, a později také poslancem Evropského parlamentu. Po Richardu Falbrovi následoval Milan Štěch, jakožto předseda ČMKOS. Štěch působil jakožto předseda od roku 2002 do roku 2010. Jeho nástupcem byl Jaroslav Zavadil, vykonávající svou funkci předsedy mezi roky 2010 až 2013. Následujícím předsedou byl Václav Pícl, jež byl nejkratší dobu ve funkci a to pouze od roku 2013 do roku 2014. V současné době je předsedou Josef Středula, který vykonává svou funkci od roku 2014. Jeho místopředsedou je Vít Samek a post místopředsedkyně zastává také Radka Sokolová. (31) (32) (33) (34) (35)

## 8.2. Orgány ČMKOS

Sjezd je nejvyšším orgánem ČMKOS. Tento sjezd se schází jedenkrát za čtyři roky, může se scházet také mimořádně. Hlavním úkolem sjezdu je vyhodnotit zprávu ohospodaření a financích, zprávu o konání ČMKOS za předchozí období a zprávu od Revizní komise. Na sjezdu je také stanoven Program ČMKOS na náležející období, jsou voleti členové Revizní komise ČMKOS a také jejich náhradníci, dále je volen předseda a místopředseda ČMKOS. V období mezi jednotlivými sjezdy zastává funkci nejvyššího orgánu konfederace Sněm ČMKOS. Tento sněm je tvořen členy Rady ČMKOS, členové Vedení ČMKOS a reprezentanti odborových svazů, kteří jsou zmocněni k rozhodování. Množství reprezentantů odborových svazů je určen na základě klíče, který se odvíjí dle velikosti členské základny svazu. Sněm je oprávněn k vyhlášení generální stávky, svolání sjezdu, může rozhodnout o zrušení členství a také může přijímat nové členy, může přijímat doplňky a změny Statutu ČMKOS, a z konkretizovává Program ČMKOS na náležející rok. Dále stanovuje hlavní stanoviska a postupy ČMKOS při jednáních s Parlamentem a Vládou ČR, s organizacemi zaměstnavatelů, s dalšími orgány státní správy a státní moci, s politickými stranami a hnutími, s občanskými sdruženími a ostatními odborovými organizacemi a centrály. V neposlední řadě sněm schvaluje územní působnost a ustavení Regionálních rad odborových svazů a interní písemnosti vyhrazené pro správu jejich činnosti. Rada ČMKOS je výkonným orgánem. Tento výkonný orgán spravuje jednání mezi jednotlivými zasedáními Sněmu. Rada je tvořena předsedy dílčích členských odborových svazů, předsedou a místopředsedou ČMKOS. Základní činností Rady ČMKOS je schvalování a projednávání podstatných aspektů a postupů ČMKOS při jednáních s Parlamentem a Vládou ČR, případně s ostatními orgány státní moci a orgány státní správy, s politickými stranami a hnutími, se zaměstnavatelskými organizacemi a ostatními odborovými organizacemi a centrály, včetně občanských sdružení. Rada může projednávat všechna stanoviska, až na ta, která jsou vyhrazena pro Sněm ČMKOS. Dalším důležitým úkolem Rady ČMKOS, je zabezpečovat reprezentaci ČMKOS na úrovni evropské a světové. Rada za úkol zaujímat stanoviska k návrhům právních předpisů, které mají zásadní význam. Výjimkou jsou ta stanoviska, u kterých si právo vyhradil Sněm ČMKOS. Rada může jmenovat a odvolávat zástupce ČMKOS při projednávání se sociálními partnery, poté může určovat hlavní cíle a pravidla pro postup a šíři pověření, kterými se zástupci uvazují jménem ČMKOS. Vedení je statutárním orgánem ČMKOS. Vedení zabezpečuje naplňování rozhodnutí a ostatních materiálů, které byly přijaty Sněmem a sjezdem ČMKOS, poté také zabezpečuje plnění Programu ČMKOS. Vedení ČMKOS je tvořeno předsedou a

místopředsedou ČMKOS. Hlavními povinnostmi Vedení je příprava jednání Rady, předkládání zpráv o aktivitě ČMKOS za předcházející období Sněmu ČMKOS, zabezpečování vykonávání usnesení Rady, příprava hlavních dokumentů ČMKOS pro Radu a zpracování konceptu funkce ČMKOS. Revizní komise je dalším orgánem ČMKOS. Tento orgán je zcela nezávislý na Vedení, Sněmu i Radě ČMKOS. Za svou činnost je odpovědný Sjezdu. Hlavním úkolem je kontrola plnění odsouhlaseného rozpočtu, kontrola hospodaření majetku a korektnost uskutečňování finančních operací. Účelem Revizní komise je zpracování získaných stanovisek a dojít k výsledkům hospodaření a návrhu rozpočtu ČMKOS. Zpracovaná stanoviska a návrhy rozpočtu jsou předkládána Radě. Revizní komise je povinna o své činnosti předkládat zprávy Sjezdu a Sněmu. Mezi podstatné kompetence patří schopnost podat návrh na svolání mimořádného sjezdu. Svolat mimořádný sjezd může v případě, že při svém jednání zjistila vážné chyby v hospodaření ČMKOS. ČMKOS hospodaří výhradně s finančními prostředky, které jí poskytují členské odborové svazy, jakožto členské příspěvky. (36)

### **8.3. Centrály odborů, jejich význam, postavení a historie**

V březnu 1990 na mimořádném všeodborovém a všesvazovém sjezdu bylo rozhodnuto o ukončení činnosti všech odborových orgánů. V Československu působila tehdy pouze jediná odborová organizace a to Revoluční odborové hnutí (ROH). ROH vycházelo z vedoucí úlohy KSČ. Tehdy působilo pouze 18 odborových svazů, tyto svazy byly plně podřízeny všeodborové centrále a to Ústřední radě odborů. Nástupcem ROH se stala Majetková, správní a delimitační unie odborových svazů. Tento právní nástupce ROH měl pověření k hospodaření s majetkem původního ROH, jakožto majetkem veškerých odborářů. Na tomto sjezdu odboráři přijali též Zakládající listinu Československé konfederace odborových svazů, jakožto jejich dobrovolného sdružení. K této listině se připojilo 41 odborových svazů. Konference později přijala pojmenování Česká a Slovenská konfederace odborových svazů (ČSKOS), tímto ustanovením byl položen základ odborové centrály v oblasti tehdejšího Československa. Po rozdělení České a Slovenské republiky byla ustanovena Českomoravská komora ČSKOS. V listopadu 1992 byl přijat název Českomoravská komora odborových svazů. V roce 1998 byl změněn název na Českomoravskou konfederaci odborových svazů. Od rozdělení Československa se stala ČMKOS největší odborovou centrálou v ČR. V roce 1995 byla ČMKOS přijata za člena Evropské odborové konfederace. V roce 1990 se ČMKOS stala členem Mezinárodní konfederace svobodných odborů. Při vzniku ČMKOS seskupovalo

40 nezávislých odborových svazů, v roce 2007 je seskupeno 33 odborových svazů (téměř 540 000 členů). Působí zde i jiné centrály, nejznámější jsou:

- Konfederace umění a kultury.
- Asociace samostatných odborů.
- Odborové sdružení Čech, Moravy a Slezska.
- Křesťanská odborová koalice.
- A další... (36)

#### **8.4. Principy ČMKOS**

ČMKOS má stanoveny základní principy, na nichž ČMKOS pracuje. Mezi základní principy patří vnitřní vztahy, poslání, pravomoci a působnost orgánů, členství v odborové centrále a hospodaření. Úkolem ČMKOS je převážně obhajoba a koordinace odborových, právních, ekonomických, sociálních a ostatních zájmů a práv členů zaměstnanců a konfederace na celostátní rovině, prosazovat požadavky členů konfederace k zaměstnavatelským a ostatním příslušným subjektům, k územním samosprávním celkům, vykonávat funkci nadodvětvových odborových organizací a ostatních mezinárodních institucí a rozvíjet kooperaci s partnerskými zahraničními ústředními. (36)

Základní principy práce ČMKOS:

- Uznávání a podpora společných cílů.
- Demokratické zásady rozhodování a jednání.
- Žádné zasahování do interních záležitostí členů konfederace.
- Nezávislost vůči orgánům státní moci, politickým stranám a hnutím, státní správě a samosprávě, odborovým a občanským sdružením a organizacím zaměstnavatelů.
- Spojení zájmů mezinárodní solidarity a mezisvazových. (52)

Pravomocemi ČMKOS jsou:

- Sjednávat a uzavírat dohody s vládou na celostátní úrovni a se sociálními partnery.
- Projednávat záležitosti s hnutími, politickými stranami a dalšími institucemi s celostátní účinností.
- Projednávat záležitosti s parlamentem, prezidentem, vládou, orgány státní správy a samosprávy ČR a dalšími orgány státní moci.

- Projednávat záležitosti se zaměstnavatelskými organizacemi, které mají celostátní působnost, bez narušení pravomoci a práva členů konfederace v dané oblasti kolektivního vyjednávání.
- Být zástupcem příslušníků konfederace v evropských a světových nadodvětvových odborových organizacích a ostatních institucích, u projednávání a uzavírání dohod, u činností, které se týkají konfederace, se zahraničními odborovými ústřednami.
- Být zástupcem příslušníků konfederace v kolektivních orgánech vlády a sociálních partnerů na nejvyšší úrovni. (36)

## **8.5. Sdružené odborové svazy**

ČMKOS sdružuje v současnosti 29 odborových svazů:

- Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády.
- Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu.
- Českomoravský OS pracovníků školství.
- Herecká asociace.
- Nezávislý OS pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy.
- OS dopravy.
- OS ECHO.
- OS hasičů.
- OS KOVO.
- OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR.
- OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu.
- OS pracovníků knihoven.
- OS pracovníků kulturních zařízení.
- OS pracovníků kultury a ochrany přírody.
- OS pracovníků obchodu.
- OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví.
- OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy.
- OS pracovníků vědy a výzkumu.
- OS pracovníků výrobních a účelových organizací kultury.
- OS státních orgánů a organizací.



- OS STAVBA ČR.
- OS UNIOS.
- OS zaměstnanců letectví.
- OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb.
- OS zdravotnictví a sociální péče ČR.
- Severočeské sdružení odborových organizací důlního průmyslu.
- Unie - profesní a odborový svaz orchestrálních hudebníků ČR.
- UNIE odborový svaz profesionálních zpěváků ČR.
- Vysokoškolský OS. (30)

## 9. Hypotézy

Cílem této diplomové práce je porovnávat hypotézy u různých firem s různou aktivitou odborových organizací, prostřednictvím dotazníkové kvantitativní metody. Toto empirické šetření tyto hypotézy potvrdí nebo vyvrátí. Na základě teoretických východisek jsou definovány hypotézy. Potvrzení nebo vyvrácení těchto hypotéz a jejich platnost prověří tato část diplomové práce. Tato část nalezne odpověď na otázku, jestli výše odborové organizovanosti souvisí s aktivitou odborů. Kvůli vypovídací schopnosti byla zvolena metoda komparace.

### 1) *Formulace teoretického nebo praktického sociálního problému*

Rozdílná úspěšnost odborových organizací u firem

### 2) *Formulace teoretické (obecné) hypotézy*

Existuje vyšší míra odborové organizovanosti zaměstnanců u zaměstnavatelů s existující odborovou organizovaností za stavu větší subjektivní atraktivity odborové organizace

Subjektivní atraktivita zahrnuje:

- Nižších členských poplatků.
- Aktivní komunikace se zaměstnanci.
- Mladší věkový průměru funkcionářů odborové organizace.
- Spokojenost s činností odborové organizace.

### 3) *Formulace souboru pracovních hypotéz*

H 1 - Při větším množství kulturních výhod pro členy odborové organizace v průběhu posledních tří let, existuje vyšší zájem o vstup do odborů.

H 2 - Při větším množství finančních výhod pro členy odborové organizace v průběhu posledních tří let, existuje vyšší zájem o vstup do odborů.

H 3 - Při nižším členském poplatku, existuje vyšší zájem o vstup do odborů.

H 4 - Při osobním představení činnosti odborové organizace funkcionářem odborové organizace zaměstnanci, existuje větší míra odborové organizovanosti.

H 5 - Při předávání letáků zaměstnancům, informujících o činnosti odborové organizace zaměstnanci existuje větší míra odborové organizovanosti.

H 6 - Při existenci veřejné diskuse se zaměstnanci o požadavcích odborových organizací existuje větší míra odborové organizovanosti.

H 7 - Při osobním kontaktu představitelů odborů se zaměstnanců a zájmu o potřeby zaměstnance, případnému zodpovězení otázek zaměstnancům, existuje větší míra odborové organizovanosti.

H 8 - Při zasílání informačních e-mailů od odborů zaměstnancům a elektronické komunikaci s odbory, existuje větší míra odborové organizovanosti.

H 9 - Při komunikaci se členy odborů prostřednictvím intranetu, existuje větší míra odborové organizovanosti.

H 10 - Při mladším věkovém průměru funkcionářů odborové organizace existuje větší míra odborové organizovanosti.

H 11 - Při spokojenosti s prací odborových organizací, existuje vyšší míra odborové organizovanosti.

H 12 - Při spokojenosti s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele, existuje nižší míra odborové organizovanosti.

H 13 - Při spokojenosti s platovými podmínkami zaměstnanců v podniku zaměstnavatele, existuje nižší míra odborové organizovanosti.

H 14 - Při příspěvku na rekreaci dětí zaměstnanců, existuje nižší míra odborové organizovanosti.

## 10. Dotazníkové šetření

V praktické části bylo provedeno šetření za pomoci dotazníků v období února 2016 u 4 nezávislých firem. Nejprve bylo nutné stanovit hypotézy a na jejich základě teprve dotazníky u firem. Dotazník byl zaměřen na tři cílové skupiny. První skupinou jsou funkcionáři jednotlivých odborových organizací, kteří dostali stejný dotazník. Vzor tohoto dotazníku, který byl rozeslán do vedení odborů je v Příloze č. 1. Další dvě skupiny, jsou zaměstnanci patřící do odborů a ostatní zaměstnanci, kteří nejsou v odborech. Pro tyto dvě skupiny jsem vytvořila dotazníky na základě odpovědí funkcionářů odborů v jednotlivých firmách. Vzor těchto dotazníků je obsahem Příloh č. 2 až 5.

Účelem dotazníkového šetření je zjistit existuje vzájemný vztah mezi aktivitou odborů a odborovou organizovaností u firem. Dotazník také zjišťoval, jestli vedení odborů vyvíjí jednotlivé činnosti popsané v dotazníku a zda si myslí, že vyvíjením těchto činností by se navýšila odborová organizovanost.

### 10.1. Podnik A

Podnik A poskytuje celoroční pobyt a tím i spojené služby pro seniory. Cílem tohoto podniku je podporovat soběstačnost a samostatnost života seniorů v situacích, blízkým jejich domácímu prostředí a zabezpečit důstojnou podobu života s respektováním jednotlivých osobností uživatelů. Pobytová péče seniorů není časově omezenou službou. Služby spojené s pobytem poskytuje odborný a kvalifikovaný personál, který se zaměřuje na zachování a podporu psycho-sociálních zručností seniorů, udržení fyzické zdatnosti, rozvoj psychických potřeb a růst sociálních kontaktů do co možná nejvyššího věku. Zřizovatelem tohoto podniku je Magistrát hlavního města Prahy. Od roku 2009 je z této instituce obecně prospěšná společnost Evropské sociálně zdravotní centrum Praha. Toto Evropské sociálně zdravotní centrum (ESZC) Praha je neziskovou organizací. Cílem této organizace je za pomoci svých schopností a aktivity, přispět do zdravotních, vzdělávacích a sociálních služeb v Praze. (interní zdroje Podniku A)

ESZC Praha hlavně poskytuje tyto druhy obecně prospěšných služeb:

- Podporu při živelných pohromách.
- Sociální služby a programy.
- Provozuje zdravotnická zařízení a zdravotnické služby.
- Poskytuje poradenství ve sféře sociálních a zdravotních služeb, a dále v činnostech týkajících se kultury, vzdělávání, ekologie a vědy.

- Zdravotnické programy a služby.
- Provozuje sociální zařízení.
- Realizuje a podporuje realizaci programů a činností souvisejících s ekologií.
- Realizuje a podporuje realizaci programů a činností souvisejících s vědeckými a vzdělávacími programy. (interní zdroje Podniku A)

ESZC Praha také uskutečňuje tyto doplňkové činnosti:

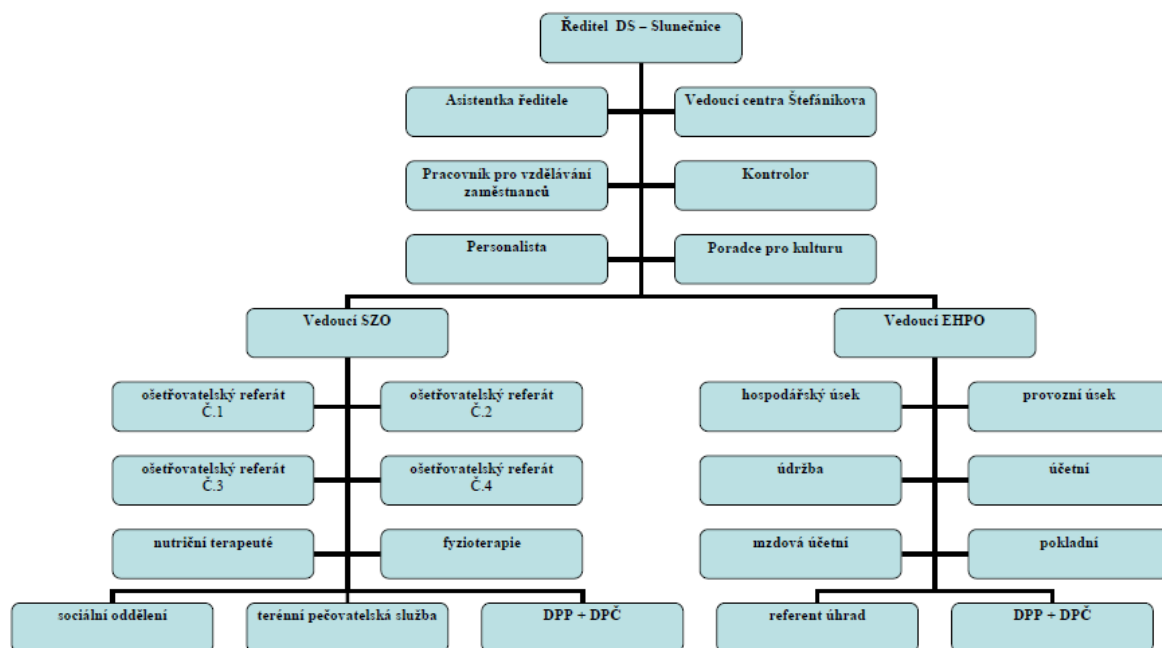
- Velkoobchod a maloobchod vykonávaný mimo řádné provozovny a činnosti související se zprostředkováním služeb a obchodu.
- Pořádá přehlídky, výstavy, odbytové a prodejní činnosti a veletrhy.
- Služby související s ubytováním.
- Činnosti reklamního charakteru a marketing.
- Činnosti maloobchodu se smíšeným zbožím a specializované maloobchody.
- Údržbu a správu nemovitostí.
- Pronajímá byty, nebytové prostory a další nemovitosti. (interní zdroje Podniku A)

Orgány této svrchované společnosti jsou:

- Ředitel o.p.s.
- Správní rada, která má svého předsedu a další dva členy.
- Dozorčí rada, v jejímž čele sedí předseda a zahrnuje další dva členy. (interní zdroje Podniku A)

V roce 2013 organizace zaměstnávala 125 zaměstnanců a dále bylo uzavřeno dalších 40 dohod o provedení práce. (interní zdroje Podniku A)

**Obrázek č. 5: Organizační struktura podniku z roku 2013 Podnik A**



Zdroj: (interní zdroje Podniku A)

Budova byla pro účely poskytování sociálně zdravotních služeb seniorům postavena v roce 1979. V roce 1981 byli ubytováni první klienti. V roce 2007 v souvislosti se zákonem o sociálních službách byla tato instituce přesunuta pod správu Magistrátu hlavního města Prahy. (interní zdroje Podniku A)

Prostor se skládá z pár budov, které jsou vzájemně propojeny chodbami, v areálu je také velká zahrada, kterou mohou klienti vyžívat k odpočinku, procházkám a relaxaci. V areálu se nachází místností určených pro klienty, jsou jimi jídelna, bufet, knihovna s internetem, společenská síň, kde se návštěvníci těší z výstav, koncertů a různých doprovodných akcí pro klienty. Podnik také svým klientům poskytuje kadeřnické, kosmetické a pedikérské služby. Tento podnik svým klientům poskytuje také různé aktivity například v oblasti hudebních a poslechových pořadů, reminiscence, různé sportovní aktivity, duchovní programy, ergoterapii, diskusní klub, internetový koutek a další volnočasové aktivity jako například kondiční cvičení, klub společenských her, keramiku, trénink paměti, diskusní klub, filmový klub, kulinářská odpoledne a mnoho dalších. (interní zdroje Podniku A)

Celková kapacita je okolo 258 míst pro klienty, z nichž je 14 pokojů třílůžkových, 14 pokojů dvoulůžkových a 180 pokojů jednolůžkových. Dále jsou klienti rozděleni do takzvaných ošetřovatelských referátů. Dva ošetřovatelské referáty jsou určeny pro klienty se zvýšenou ošetřovatelskou péčí, jsou to převážně klienti vyžadující nepřetržitou péči. Kapacita

těchto 2 referátů je 68 míst. Dále jsou zde další dva ošetřovatelské referáty s kapacitou 190 míst. Tyto jsou určeny zdravějším klientům s částečnou nebo plnou mobilitou. (interní zdroje Podniku A)

**Tabulka č. 5: Základní ekonomické údaje k 31. 12. 2013**

Výnosy	v Kč	Náklady	v Kč
Příjmy z vedlejší činnosti	3.116.511	Spotřeba materiálu	5.916.133
Příspěvky a dotace	28.576.883	Strava uživatelů soc. služeb	11.126.160
Dary a ostatní příjmy	274.680	Ostatní nakoupené služby	8.042.317
Úroky	2.074	Spotřeba energie	11.400.740
Úhrady za fakultativní činnosti	107.571	Opravy a udržování	1.547.503
Úhrady od zdrav. poj.	8.692.521	Mzdové náklady	34.459.698
Úhrady od uživatelů	44.449.175	Zdravotní a sociální poj	11.322.515
		Zákonné soc. náklady	332.812
		Odpisy	296.503
		Ostatní služby a náklady	756.850
<b>Celkem výnosy</b>	<b>85.219.415</b>	<b>Celkem náklady</b>	<b>85.201.231</b>

Zdroj: (interní zdroje Podniku A)

Společnost dosáhla zisku 22.314,-Kč, z toho bude odečten nedaňový výdaj 4.130,-Kč. (interní zdroje Podniku A)

Za rok 2013 organizace vykázala hospodářský zisk 18.184,-Kč. Tohoto zisku organizace dosáhla díky úspoře nákladů. (interní zdroje Podniku A)

**V současnosti tato organizace zaměstnává 126 zaměstnanců, z toho 47 zaměstnanců je v odborech a ve vedení těchto odborů jsou 4 členové.** Aktuálně je 40,48% odborová organizovanost. **Věkový průměr funkcionářů v podniku A dosahuje průměru 51,75 let.** Vedení odborů v tomto podniku nepřispívá na rekreaci dětí zaměstnanců **v žádném rozsahu.** V posledních třech letech se snižuje množství členů v odborech. V roce 2013 bylo v odborech 63 členů. **Za poslední 3 roky nastal pokles o 25,40%.** (interní zdroje Podniku A)

### **10.1.1. Dotazník u funkcionářů odborů – Podnik A**

Jak již bylo řečeno výše, tato organizace má ve vedení odborů pouze 4 členy, proto byl dotazník předložen všem členům. Výsledky dotazníkového zjišťování jsou níže.

### Otázka č. 1: Poskytujete svým členům kulturní výhody?

100% členů vedení odborů, tedy všichni 4 členové se shodli, že neposkytují svým členům kulturní výhody.

#### Graf č. 14: Poskytujete svým členům kulturní výhody? (Podnik A)

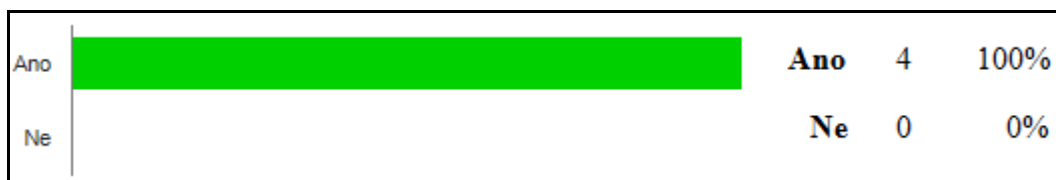


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

### Otázka č. 2: Myslíte si, že navýšení množství kulturních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?

Na této otázce se opět všichni 4 členové vedení shodli na odpovědi, že navýšením množství kulturních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost.

#### Graf č. 15: Myslíte si, že navýšení množství kulturních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik A)



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

### Otázka č. 3: Poskytujete svým členům finanční výhody?

Celé vedení odborů svým členům neposkytuje finanční výhody.

#### Graf č. 16: Poskytujete svým členům finanční výhody? (Podnik A)



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)



**Otázka č. 4: Myslíte si, že navýšení množství finančních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Zároveň si ale celé vedení myslí, že pokud by se navýšilo množství finančních výhod pro členy odborové organizace, tak by to mělo vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost.

**Graf č. 17: Myslíte si, že navýšení množství finančních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik A)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 5: Vybíráte od svých členů členský poplatek?**

Ano, celé vedení odpovědělo, že od svých členů vybírají členský poplatek.

**Graf č. 18: Vybíráte od svých členů členský poplatek? (Podnik A)**

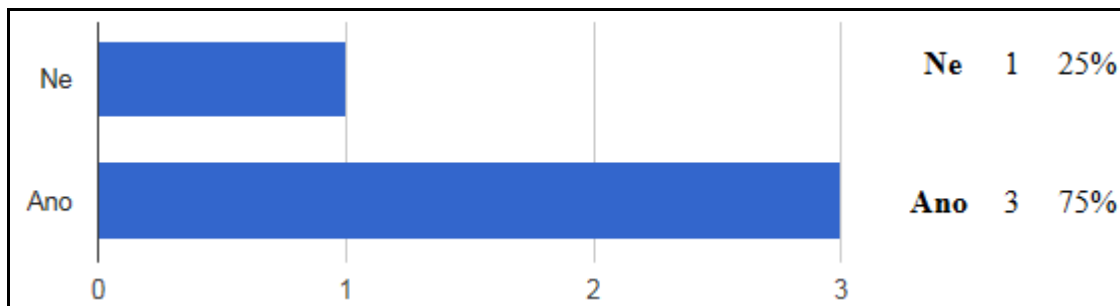


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 6: Myslíte si, že při nižším členském poplatku, by byl větší zájem o vstup do odborů?**

3 ze čtyř členů vedení odborů se domnívá, že pokud by se snížily členské poplatky, tak by se navýšil zájem o vstup do odborů.

**Graf č. 19: Myslíte si, že při nižším členském poplatku, by byl větší zájem o vstup do odborů? (Podnik A)**

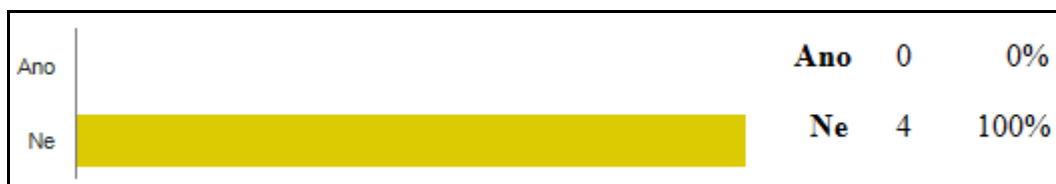


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 7: Představujete osobně činnost odborové organizace zaměstnancům?**

Veškeré vedení odborů u podniku A se shodlo na tom, že nepředstavují činnost odborové organizace osobně zaměstnancům.

**Graf č. 20: Představujete osobně činnost odborové organizace zaměstnancům? (Podnik A)**

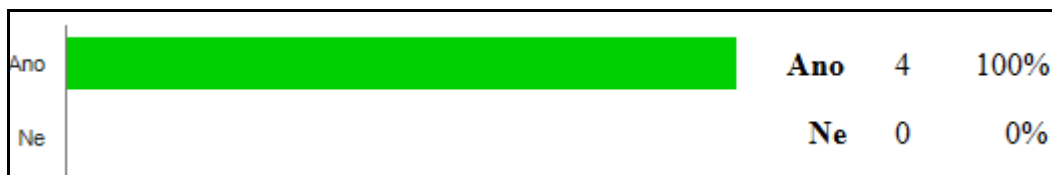


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 8: Myslíte, že osobní představení činnosti odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Všichni členové vedení odborů se domnívají, že kdyby osobně představovali činnost odborové organizace zaměstnancům, tak že by se to odrazilo na zájmu zaměstnanců o odborovou organizovanost.

**Graf č. 21: Myslíte, že osobní představení činnosti odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik A)**

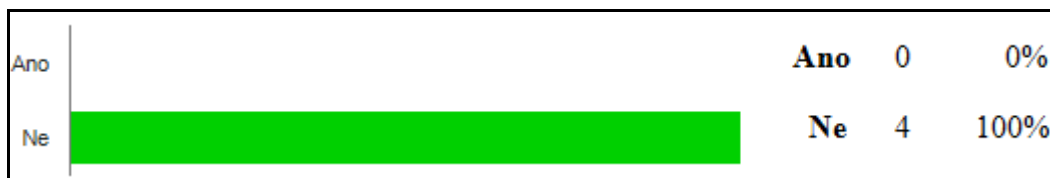


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 9: Předáváte propagační letáky odborové organizace zaměstnancům?**

Nikdo z těchto funkcionářů nepředává propagační letáky odborů zaměstnancům.

**Graf č. 22: Předáváte propagační letáky odborové organizace zaměstnancům? (Podnik A)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 10: Myslíte si, že předávání propagačních letáků odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Všichni si taktéž myslí, předávání propagačních letáků nemá vliv na zájem zaměstnanců o vstup do odborů.

**Graf č. 23: Myslíte si, že předávání propagačních letáků odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik A)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 11: Organizujete veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?**

Vedení této odborové organizace organizuje veřejné diskuse o požadavcích zaměstnanců.

**Graf č. 24: Organizujete veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích? (Podnik A)**

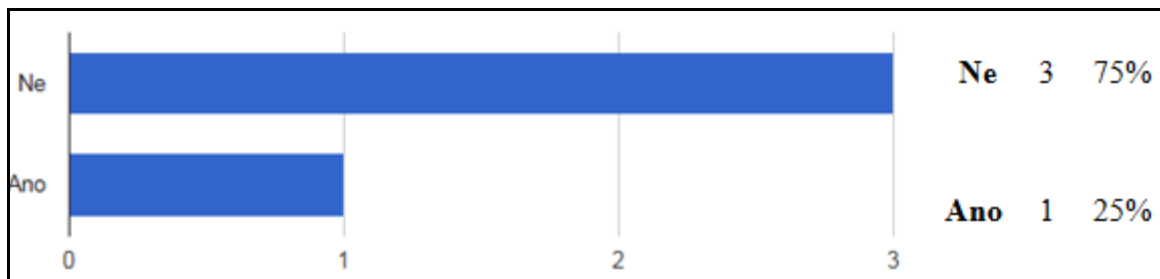


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 12: Myslíte si, že organizování veřejných diskusí se zaměstnanci o jejich požadavcích má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Z předchozí otázky jsme se dozvěděli, že tento podnik organizuje veřejné diskuse se zaměstnanců, ale zde je vidět, že 3 ze 4 členů vedení odborů si myslí, že to nemá vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 25: Myslíte si, že organizování veřejných diskusí se zaměstnanci o jejich požadavcích má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik A)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 13: Kontaktujete osobně zaměstnance a zajímáte se o jejich potřeby, nebo případné dotazy?**

Tato společnost osobně kontaktuje své zaměstnance a zajímá se o dotazy a potřeby zaměstnanců.

**Graf č. 26: Kontaktujete osobně zaměstnance a zajímáte se o jejich potřeby, nebo případné dotazy? (Podnik A)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 14: Myslíte si, že při osobním kontaktu odborů se zaměstnanci a zájmu o jejich potřeby, případné zodpovězení jejich otázek má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Vedení místních odborů se domnívá, že zájem o potřeby a názory zaměstnanců má vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 27: Myslíte si, že při osobním kontaktu odborů se zaměstnanci a zájmu o jejich potřeby, případné zodpovězení jejich otázek má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik A)**

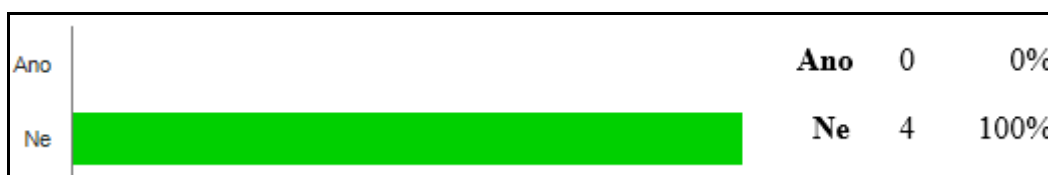


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 15: Zasíláte informační e-maily zaměstnancům, a provozujete elektronickou komunikaci se zaměstnanci?**

Vedení odborů nezasílá informační e-maily ostatním zaměstnancům, ani neprovozují elektronickou komunikaci.

**Graf č. 28: Zasíláte informační e-maily zaměstnancům, a provozujete elektronickou komunikaci se zaměstnanci? (Podnik A)**

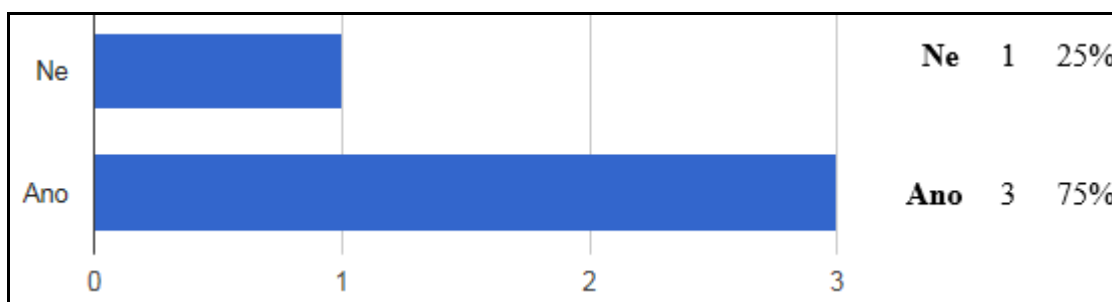


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 16: Myslíte si, že elektronická komunikace a zasílání informačních e-mailů zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

I když, jak je vidět z předchozí otázky neinformuje vedení odborů zaměstnance e-mail, tak přesto si vedení myslí, že tato aktivita má vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 29: Myslíte si, že elektronická komunikace a zasílání informačních e-mailů zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik A)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 17: Komunikujete jakožto odbory se zaměstnanci prostřednictvím intranetu?**

Vedení nekomunikuje se zaměstnanci ani prostřednictvím intranetu.

**Graf č. 30: Komunikujete jakožto odbory se zaměstnanci prostřednictvím intranetu? (Podnik A)**

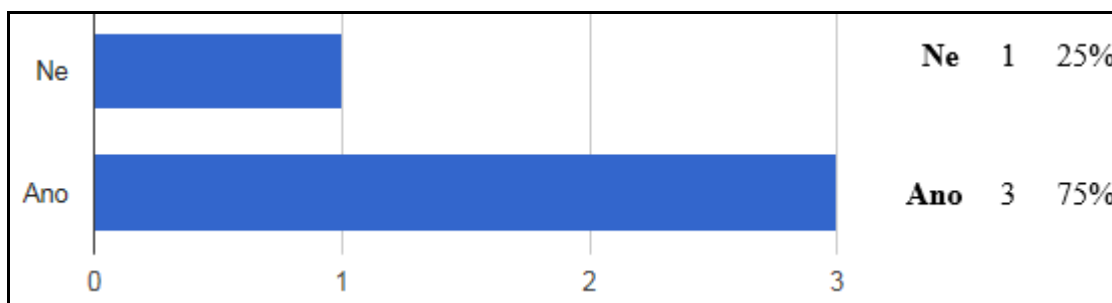


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

**Otázka 18: Myslíte si, že komunikace se zaměstnanci prostřednictvím intranetu má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

I když opět vedení neprovádí komunikaci se zaměstnanci prostřednictvím intranetu, tak 3 členové vedení se domnívají, že tento způsob komunikace má vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 31: Myslíte si, že komunikace se zaměstnanci prostřednictvím intranetu má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik A)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 19: Myslíte si, že jsou Vaši členové s činností odborové organizace spokojeni?**

Všichni členové vedení odborů se domnívají, že členové jejich odborové organizace jsou spokojeni.

**Graf č. 32: Myslíte si, že jsou Vaši členové s činností odborové organizace spokojeni? (Podnik A)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 20: Myslíte si, že spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Na této otázce se opět shodlo celé vedení odborů. Domnívají se, že spokojenost s bezpečností na pracovišti má vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 33: Myslíte si, že spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik A)**

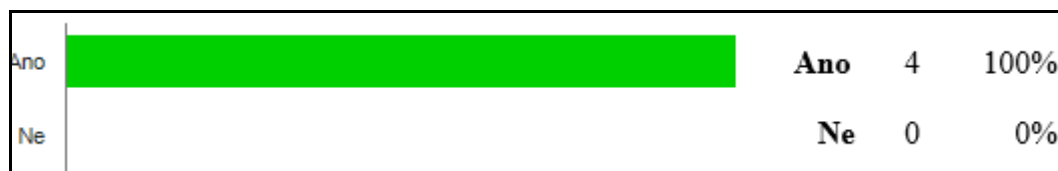


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 21: Myslíte si, že spokojenost s platovými podmínkami zaměstnanců v podniku zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Vedení si myslí, že pokud jsou zaměstnanci spokojeni s platovými podmínkami v podniku, tak že se tato skutečnost odráží na odborové organizovanosti.

**Graf č. 34: Myslíte si, že spokojenost s platovými podmínkami zaměstnanců v podniku zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik A)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik A)

### **10.1.2. Dotazník u zaměstnanců, kteří jsou členy odborů**

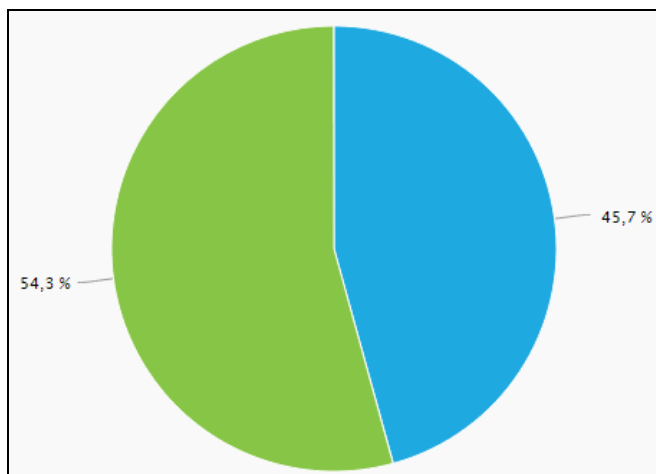
V úvodu dotazníku, byla respondentům položena otázka č. 1: Jste členem odborové organizace? V případě, že respondent na tuto otázku odpověděl ANO, dotazník mu dovolil pokračovat v otázkách 2 až 18. V případě, že respondent na otázku č. 1. odpověděl NE, respondent vynechal otázky 2 až 18 a dotazník ho rovnou odkázal na příslušné otázky číslo 19 až 35. Rozbor otázek číslo 19 až 35 jsou předmětem následující kapitoly, tato kapitola se bude zabývat rozбором u členů odborů, tedy respondenty, kteří na otázku č. 1. odpověděli ANO a předmětem zkoumání budou odpovědi na otázky 1 až 18. První část je zaměřena na důvody, proč se současní členové stali členy odborové organizace, který podnět je vedl ke členství. Druhá část dotazníku je orientována na aktivity, které funkcionáři odborů nedělají a úkolem je zjistit, zda by tyto aktivity členové uvítali. Uvedený dotazník je obsahem přílohy č. 2.

#### **Otázka č. 1: Jste členem odborové organizace?**

V podniku A bylo dotázáno celkem 35 respondentů, z toho 16 dotázaných, tedy 45,7% odpovědělo, že jsou členy odborů a zbylých 19 respondentů (54,3%) odpovědělo, že není členy odborů. Těchto devatenáct respondentů již dále neodpovídalo, ale byli odkázáni na pro ně příslušné otázky (19 až 35). Dále v této kapitole odpovídalo těchto 16 dotázaných.



**Graf č. 35: Jste členem odborové organizace? (Podnik A)**

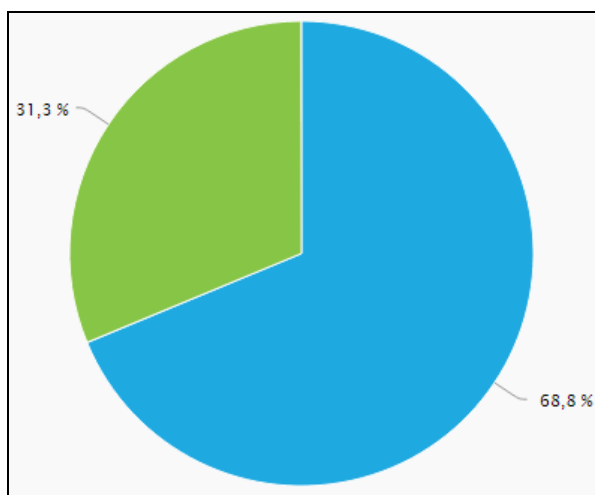


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 2: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, organizované veřejné diskuse a zájem o Vaše požadavky?**

Z 16 dotázaných, kteří odpovídali na tuto otázku, jich 11 (68,8%) odpovědělo, že jedním z důvodů, proč jsou členy odborové organizace, organizované veřejné diskuse a zájem o jejich požadavky. Pro zbylých 31,3% tato aktivita vedení odborů není podstatná.

**Graf č. 36: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, organizované veřejné diskuse a zájem o Vaše požadavky? (Podnik A)**

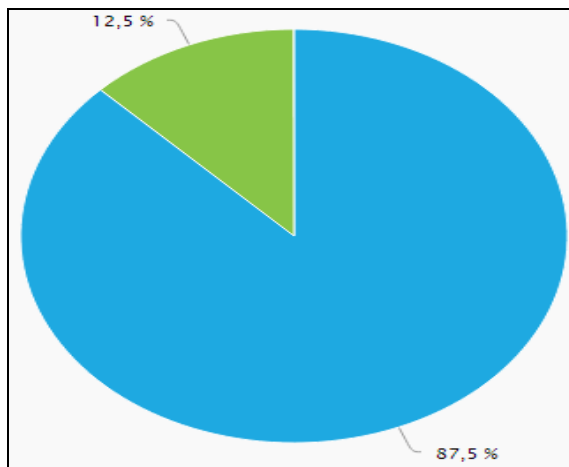


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 3: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vás kontaktovalo vedení odborů a zajímalo se o Vaše potřeby a dotazy?**

14 dotázaných (87,5%) míní, že jedním z důvodů, proč jsou členy odborů je to, že je osobně kontaktovalo vedení odborů a aktivně se vedení odborů zajímalo o jejich potřeby a případné dotazy. Vzhledem k vysoké úspěšnost, lze tento způsob aktivity vedení odborů považovat za produktivní.

**Graf č. 37: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vás kontaktovalo vedení odborů a zajímalo se o Vaše potřeby a dotazy? (Podnik A)**

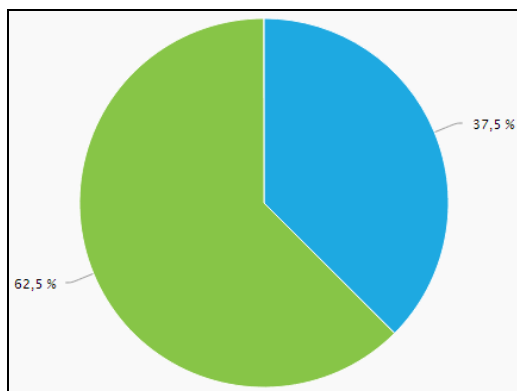


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 4: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?**

V deseti případech tedy 62,5% respondenti odpověděli, že jejich spokojenost s bezpečností na pracovišti neměla vliv na jejich odborovou organizovanost. Na pouhých 6 dotázaných (37,5%) tato skutečnost vliv měla.

**Graf č. 38: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik A)**

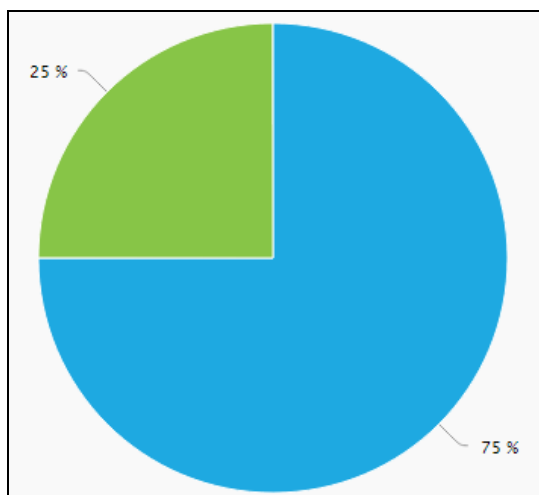


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 5: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele?**

U 12 z 16 (75%) dotázaných nespokojenost s platovými podmínkami v podniku, byla jedním z důvodů, proč se stali členy odborové organizace. U pouhých 25% nespokojenost s platovými podmínkami neměla vliv na jejich odborovou organizovanost.

**Graf č. 39: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele? (Podnik A)**



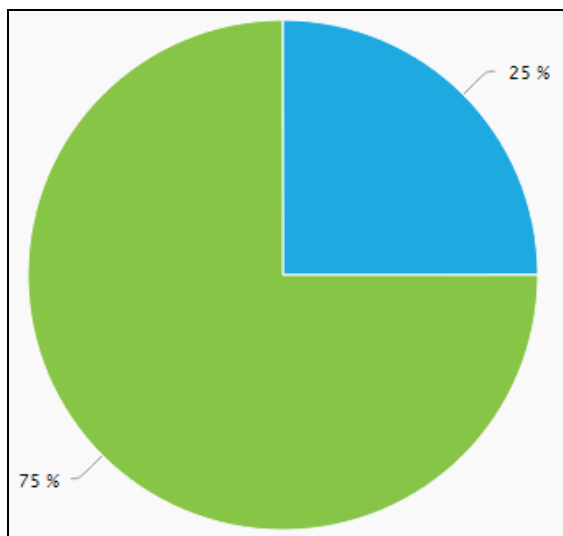
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 6: Uvažujete o odchodu z odborů?**

V této otázce jsem se snažila zjistit, jestli někdo ze současných členů uvažuje o odchodu z odborové organizace. 4 respondenti (25%), tedy celá čtvrtina dotázaných

odpověděla, že uvažuje o odchodu z odborů. Zbýlých 75% o této skutečnosti v současnosti neuvažuje.

**Graf č. 40: Uvažujete o odchodu z odborů? (Podnik A)**



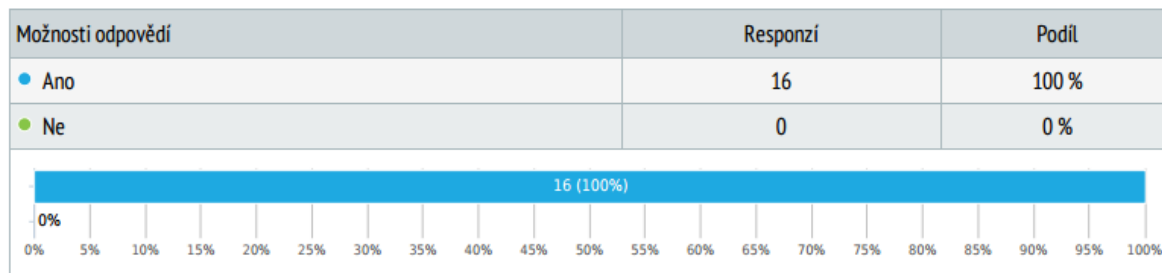
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 7: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace poskytovala kulturní výhody?**

Již z dotazníku u funkcionářů vedení odborů jsme zjistili, co vedení těchto odborů dělá a co nikoliv. Tato druhá část je dotazníku je zaměřena na aktivity, které funkcionáři odborů neprovozují a úkolem je zjistit, zda by tyto aktivity členové uvítali.

Všech 16 dotázaných tedy celých 100% respondentu, odpovědělo na tuto otázku, že by uvítali, kdyby jim odborová organizace poskytovala kulturní výhody.

**Graf č. 41: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace poskytovala kulturní výhody? (Podnik A)**

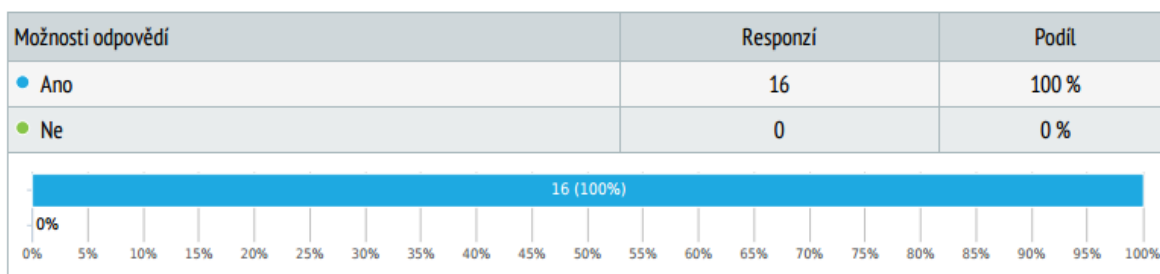


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 8: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace poskytovala finanční výhody?**

I v tomto případě celých 100% (16 respondentů) odpovědělo, že by uvítali, kdyby jim odborová organizace poskytovala finanční výhody.

**Graf č. 42: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace poskytovala finanční výhody? (Podnik A)**

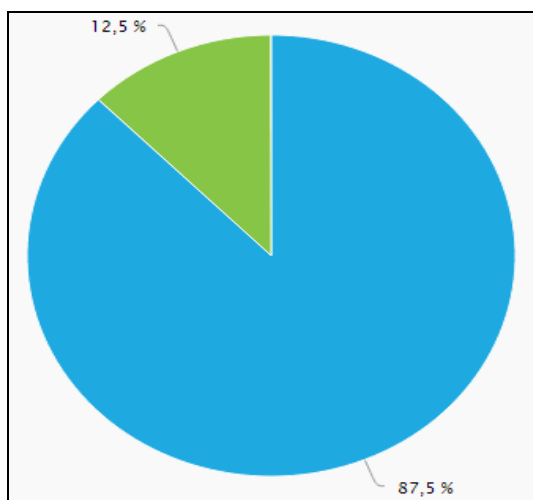


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 9: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky?**

87,5% tedy 14 dotázaných by uvítalo, kdyby jejich odborová organizace snížila členské poplatky. Zbylým 12,5% výše současných poplatků nevadí. Členské poplatky můžou být jedním z důvodů, proč ostatní zaměstnanci nemají zájem o vstup do odborů.

**Graf č. 43: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky? (Podnik A)**

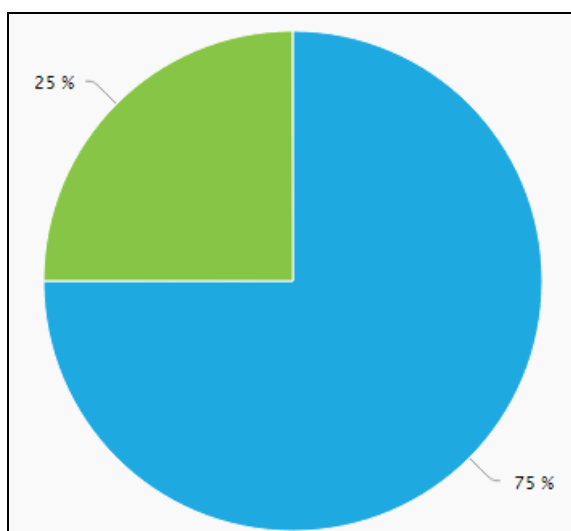


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 10: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace osobně představovala svou činnost?**

12 dotázaných (75%) by uvítalo, kdyby jim jejich odborová organizace osobně představovala svou činnost. Dle výsledků je pro převážnou většinu členů osobní kontakt s funkcionáři odborů důležitý. Zbýlých 25% tuto aktivitu nevyžaduje.

**Graf č. 44: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace osobně představovala svou činnost? (Podnik A)**

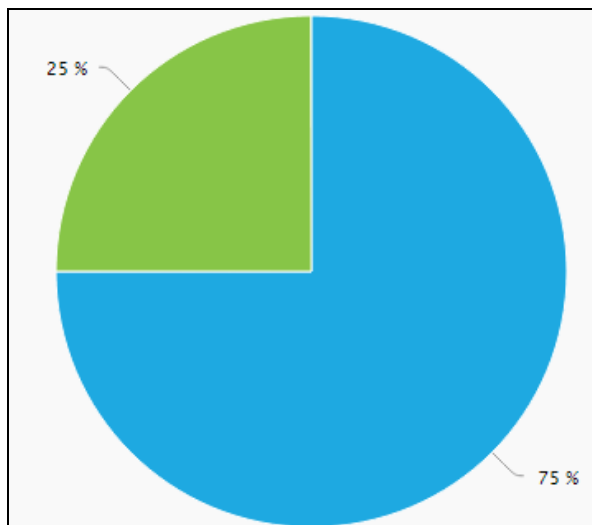


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 11: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace předávala letáky informující o činnosti odborů?**

I u této otázky převládá většina respondentů, opět 75% se domnívá, že aktivita související s předáváním letáků informující o činnosti odborů je důležitou aktivitou vedení odborů, při navýšení síly odborů.

**Graf č. 45: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace předávala letáky informující o činnosti odborů? (Podnik A)**

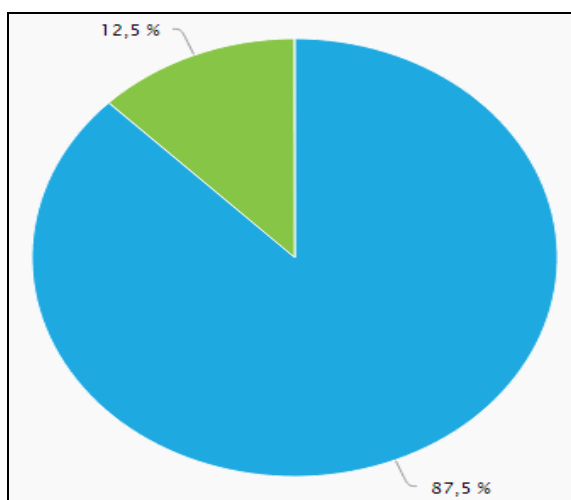


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 12: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace zasílala informační e-maily a provozovala s Vámi elektronickou komunikaci?**

I v této oblasti má vedení podniku A nedostatky, protože 87,5% (14 respondentů) by uvítalo, kdyby dostávali od odborové organizace informační e-maily a kdyby s nimi odbory provozovaly elektronickou komunikaci. Pouzí 2 dotázaní tuto aktivitu nevyžadují.

**Graf č. 46: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace zasílala informační e-maily a provozovala s Vámi elektronickou komunikaci? (Podnik A)**

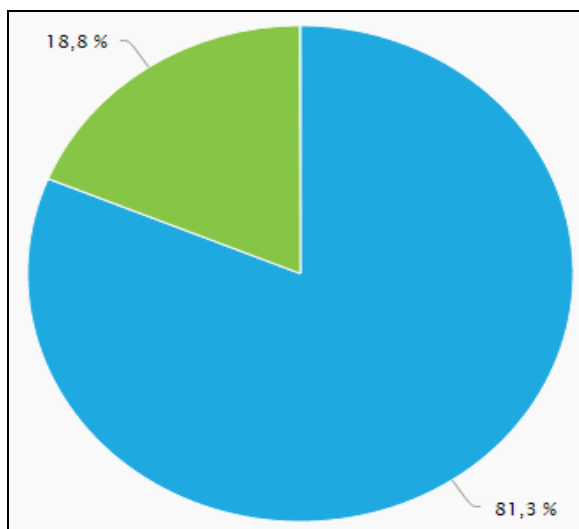


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 13: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace s Vámi komunikovala prostřednictvím intranetu?**

Dle průzkumu je také intranet velmi žádaný u členů odborů. V podniku A by 13 dotazovaných (81,3%) uvítalo, kdyby vedení odborové organizace působící u nich v podniku, komunikovala se zaměstnanci prostřednictvím intranetu. Opět pouzí 3 respondenti tuto aktivitu nepovažují za důležitou.

**Graf č. 47: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace s Vámi komunikovala prostřednictvím intranetu? (Podnik A)**



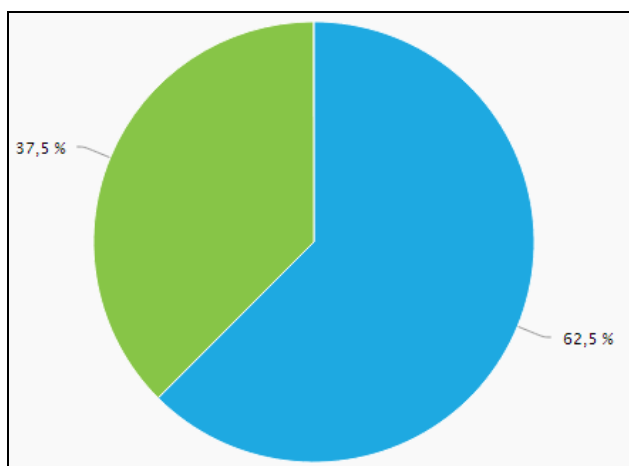
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 14: Jste spokojen (a) s vedením odborů?**

S vedením odborů je v podniku A spokojeno pouze 10 z 16 (62,5%) dotázaných respondentů, zbylých 37,5% odpovědělo, že jsou nespokojeni s vedením odborů u nich v podniku. Tato nespokojenost souvisí s odpověďmi na předchozí otázky.



**Graf č. 48: Jste spokojen (a) s vedením odborů? (Podnik A)**



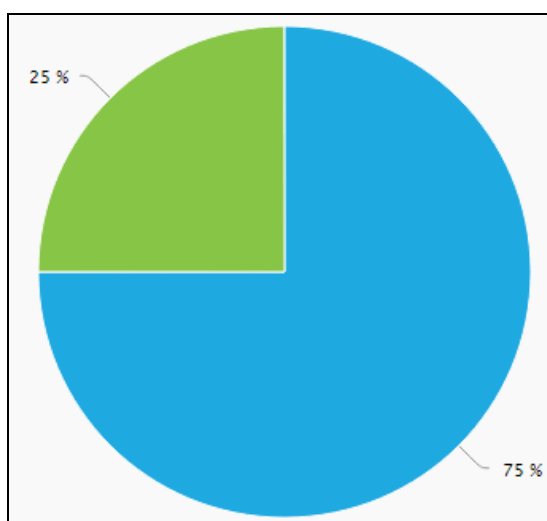
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 15: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?**

Převážná většina dotázaných členů (75%) je spokojena se současným stavem bezpečnosti na pracovišti zaměstnavatele. Překvapující je, že čtvrtina respondentů z řad členů odborů není spokojena se současným stavem bezpečnosti na pracovišti.

K této otázce se váže otázka č. 16. Pokud respondent odpověděl, že je spokojen s bezpečností na pracovišti, přeskakuje v dotazníku rovnou na otázku číslo 17. Pokud odpověděl, že není spokojen s bezpečností na pracovišti, pokračuje dále v dotazníku na otázku č. 16.

**Graf č. 49: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik A)**



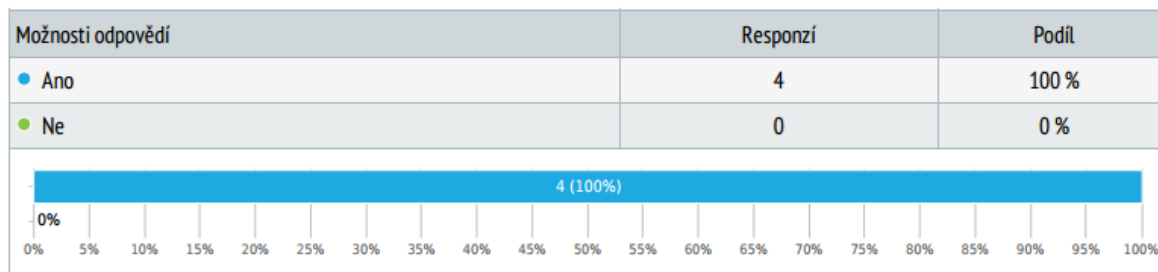
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

### Otázka č. 16: Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?

Jak již bylo řečeno výše, na tuto otázku odpovídají pouze respondenti, kteří nejsou spokojeni se současným stavem bezpečnosti v podniku A. Účelem této otázky je zjistit, zda má spokojenost s bezpečností vliv na jejich odborovou organizovanost. Na tuto otázku tedy odpovídali pouze 4 respondenti.

Z grafu, který lze vidět níže, si lze povšimnout, že na všechny čtyři dotázané (100%) má jejich spokojenost s bezpečností na pracovišti vliv na jejich odborovou organizovanost.

### Graf č. 50: Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost? (Podnik A)



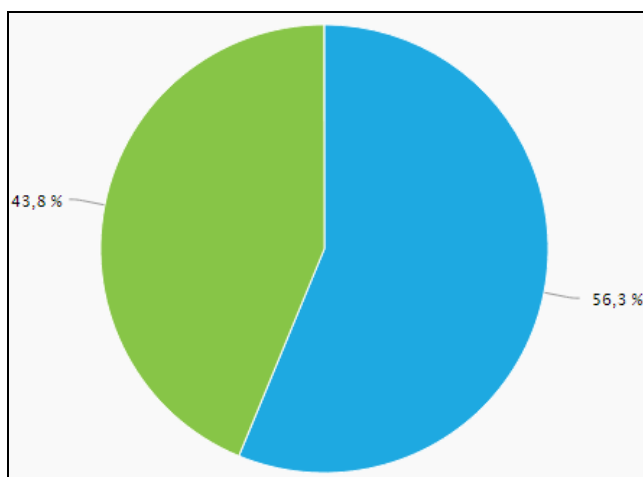
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

### Otázka č. 17: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami?

Pouhých 9 dotázaných (56,3%) z řad členů odborů, je spokojeno se svými současnými platovými podmínkami. Zbylých 7 respondentů (43,8%) je nespokojeno se svým platovým ohodnocením.

K této otázce se opět váže následující otázka č. 18. Pokud respondent odpověděl, že je spokojen s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele, přeskakuje v dotazníku rovnou na konec dotazníku. Pokud odpověděl, že není spokojen se svými platovými podmínkami, pokračuje dále v dotazníku na otázku č. 18.

**Graf č. 51: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami? (Podnik A)**



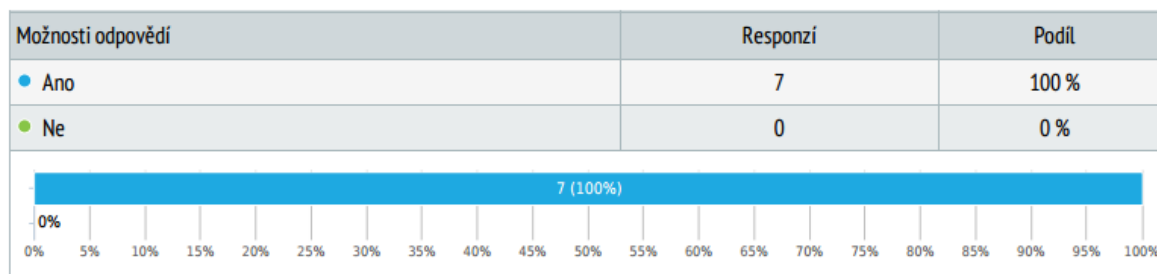
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 18: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?**

Jak již bylo řečeno výše, této otázce se věnují pouze respondenti, kteří v předchozí otázce odpověděli, že nejsou spokojeni se svými současnými platovými podmínkami v podniku A. Účelem této otázky je zjistit, zda má spokojenost s platovými podmínkami v podniku vliv na zájem o odborovou organizovanost. Na tuto otázku tedy odpovídalo pouze 7 respondentů.

Opět se všech 7 dotázaných shodlo na tom, že jejich spokojenost s platovými podmínkami v podniku má vliv na jejich odborovou organizovanost.

**Graf č. 52: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost? (Podnik A)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

### 11.1.3. Dotazník u zaměstnanců, kteří nejsou členy odborů

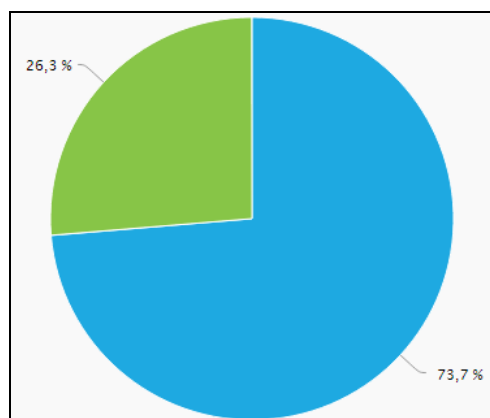
Jak již bylo řečeno v předchozí kapitole, všichni respondenti byli rozděleni do dvou skupin na základě odpovědi na první otázku, zdali jsou členy odborů, nebo nejsou. Předchozí kapitola byla zaměřena na členy odborové organizace, kteří se zabývali otázkami 2 až 18. Tato kapitola je oproti tomu zaměřena na zaměstnance podniku A, kteří nejsou členy odborové organizace a váží se k nim otázky číslo 20 až 35. Z předchozí kapitoly z první otázky jsme zjistili, že z celkového množství 35 dotázaných, je 16 respondentů členem odborů a zbylých 19 respondentů (54,3% dotázaných) není členem odborové organizace v podniku A. Proto na tuto část dotazníku bude odpovídat pouze 19 respondentů. Tento dotazník má také dvě části. Jedna část řeší otázky, zaměřené na situaci, jestli by daní nečlenové měli zájem o vstup do odborů, v případě, že by vedení odborů začalo vyvíjet aktivity a poskytovat výhody, které v současnosti neposkytuje. Druhá část řeší aktivity, které vedení odborů v podniku A v současnosti provozuje, tak jestli nečlenové odborů vědí, že odbory tuto aktivitu vyvíjejí a v případě, že ne o tom nevědí, jestli by to ovlivnilo jejich zájem o vstup do odborů.

#### Otázka č. 19: Víte, že u Vás na pracovišti působí odborová organizace?

Z celkového množství 19 dotázaných celkem 5 zaměstnanců (26,3%), tedy více než čtvrtina neví, že u nich na pracovišti působí odborová organizace. Zbylých 14 respondentů si je vědomo, že v podniku A působí odbory.

V případě, že na tuto otázku respondent odpověděl, že neví, že u něj na pracovišti působí odbory, tak byl rovnou odkázán na konec dotazníku, jelikož nemělo význam se ptát dále na následující otázky. Proto dále v dotazníku postupuje pouze 14 respondentů z 19.

#### Graf č. 53: Víte, že u Vás na pracovišti působí odborová organizace? (Podnik A)

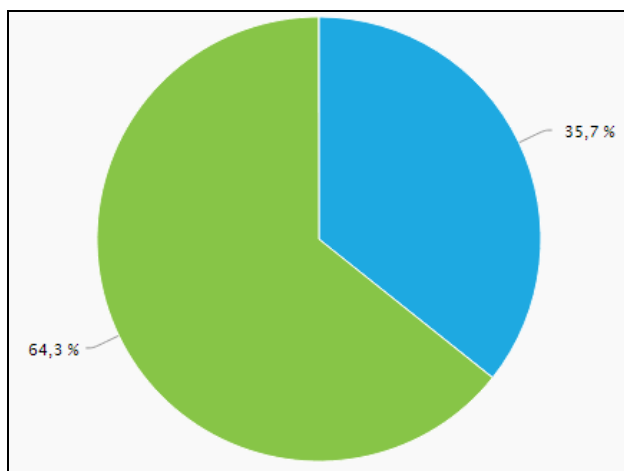


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

### Otázka č. 20: Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace?

Jak již bylo řečeno v předchozí otázce, v dotazníku dále pokračuje pouze 14 respondentů. Z těchto 14 zaměstnanců pouhým 5 (35,7%) byla představena činnost odborové organizace. Zbylým 9 dotázaných (64,3%) nikdo z odborů nepředstavil jejich činnost, tím pádem tato skupinka 9 zaměstnanců neví od nikoho z řad odborů, co je činností a funkcí odborů.

### Graf č. 54: Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace? (Podnik A)



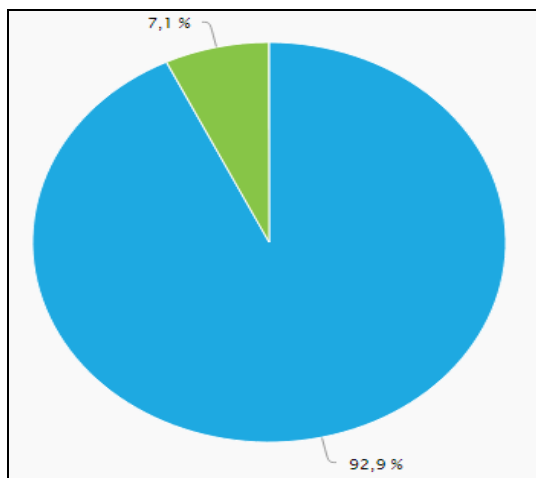
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

### Otázka č. 21: Motivovalo by Vás ke vstupu, kdyby odbory svým členům poskytovaly kulturní výhody?

Z prvního dotazníku, který byl předložen funkcionářům odborů, víme, že vedení odborů neposkytuje kulturní výhody pro své členy, Proto se ptám, jestli by nečlenové odborů byli motivováni ke vstupu do odborů, kdyby vedení odborů poskytovalo svým členům kulturní výhody.

Z odpovědí respondentů je patrné, že 13 ze 14 dotázaných (92,9%) by motivovalo ke vstupu do odborů, kdyby vedení odborů poskytovalo svým členům kulturní výhody.

**Graf č. 55: Motivovalo by Vás ke vstupu, kdyby odbory svým členům poskytovaly kulturní výhody? (Podnik A)**



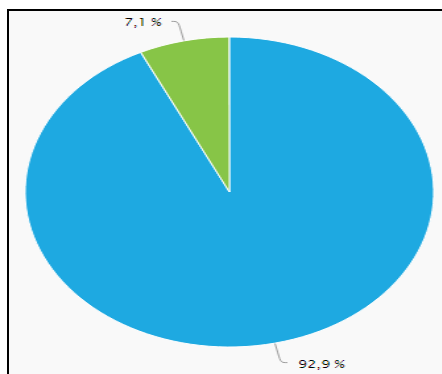
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 22: Motivovalo by Vás ke vstupu, kdyby odbory svým členům poskytovaly finanční výhody?**

Zde se opakuje ta samá situace jako v otázce číslo 21. Opět z prvního dotazníku určeného pro funkcionáře odborů víme, vedení odborů neposkytuje finanční výhody pro své členy. Proto se i v této otázce ptám, jestli existuje provázanost s poskytováním finančních výhod pro členy odborů a nárůstem zájmu o odborovou organizovanost.

Z odpovědí respondentů je opět zřejmé, že 13 ze 14 dotázaných (92,9%) by bylo motivováno ke vstupu do odborů, kdyby vedení odborů poskytovalo svým členům finanční výhody. I v tomto případě by poskytování finančních výhod nemotivovalo pouze 1 zaměstnance.

**Graf č. 56: Motivovalo by Vás ke vstupu, kdyby odbory svým členům poskytovaly finanční výhody? (Podnik A)**



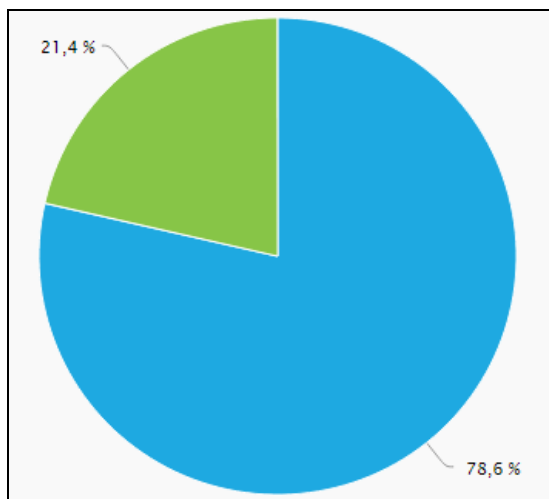
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 23: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky?**

V této otázce jsem se snažila zjistit, jestli existuje souvislost s výší členského poplatku a zájmem o vstup do odborů.

Taktéž v tomto případě zjišťujeme, že v případě, že by se snížily poplatky pro členy odborové organizace, tak že by mělo 11 zaměstnanců ze 14 zájem o vstup do odborů. Na pouhé 3 zaměstnance nemá výše členského poplatku vliv při zájmu o odborovou organizovanost.

**Graf č. 57: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky? (Podnik A)**

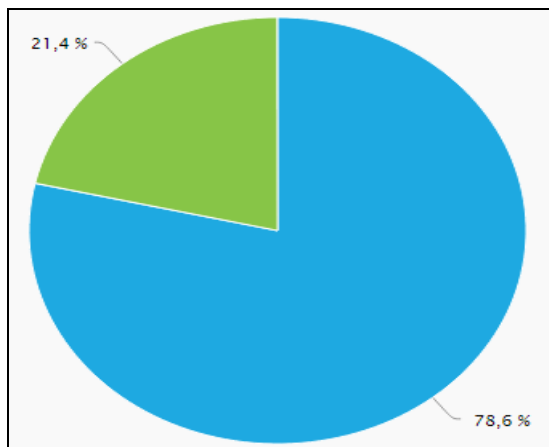


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 24: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory osobně představovaly svou činnost?**

11 respondentů odpovědělo, že by měli zájem o vstup do odborů, v případě, že by jim odbory osobně představovaly svou činnost. Pouze 3 dotázané tato skutečnost neovlivní jejich zájem o odborovou organizovanost.

**Graf č. 58: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory osobně představovaly svou činnost? (Podnik A)**

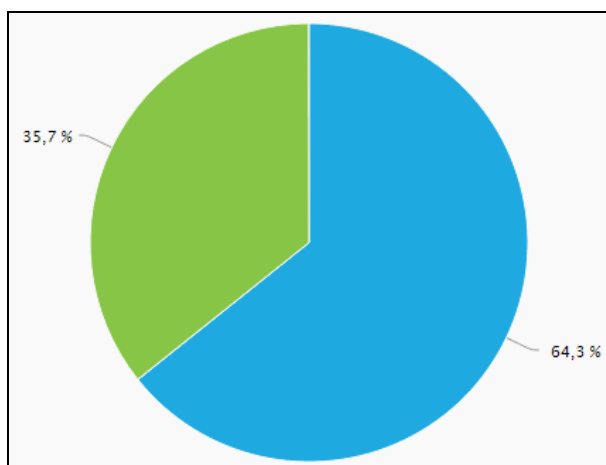


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 25: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory předávaly letáky informující o činnosti odborů?**

Předávání letáků informující o činnosti odborů už nemá tak velkou úspěšnost, jako například osobní představování a poskytování kulturních a finančních výhod, ale stále je to významná aktivita dle výsledků. Na 9 respondentů (64,3%) má vliv, kdyby jim odbory předávaly letáky informující o jejich činnosti. Na zbylých 5 dotázaných tato aktivita nemá žádný vliv týkající se zájmu o vstup do odborů.

**Graf č. 59: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory předávaly letáky informující o činnosti odborů? (Podnik A)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

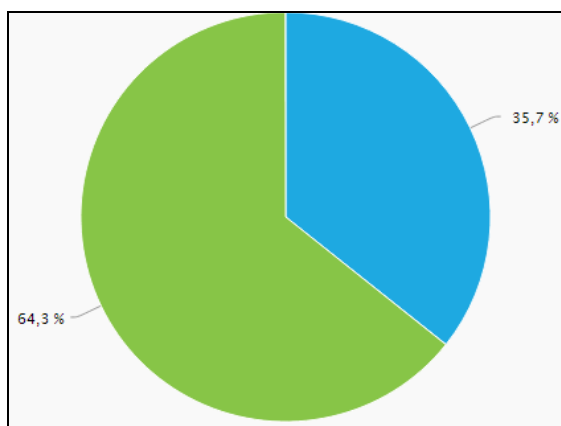


**Otázka č. 26: Víte, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?**

V tomto případě pouhých 5 (35,7%) zaměstnanců ví, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci, kde se zajímá o požadavky jednotlivých zaměstnanců. Zbylých 9 respondentů (64,3%) vůbec neví, že odbory něco takového dělají.

K této otázce se opět váže otázka číslo 27. Ti respondenti, kteří odpověděli, že vědí o této aktivitě odborů, byli rovnou dotazníkem přesměrováni na otázku číslo 28. Na otázku číslo 27 odpovídají pouze respondenti, kteří nevědí o odbory organizovaných veřejných diskusích se zaměstnanci. Opět budu zjišťovat, kdyby o této činnosti věděli, tak jestli by měli větší zájem o odborovou organizovanost.

**Graf č. 60: Víte, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích? (Podnik A)**

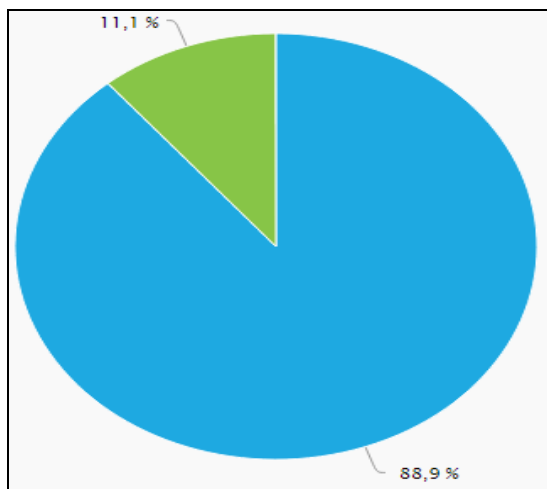


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 27: Kdybyste o organizovaných veřejných diskusích se zaměstnanci věděli, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?**

Jak již bylo řečeno v předchozí otázce, na tuto otázku odpovídají pouze respondenti, kteří nevěděli, že odbory organizují veřejné diskuse se zaměstnanci. Těchto respondentů bylo 9. Z těchto 9 dotázaných by 8 mělo zájem o vstup do odborů, kdyby o těchto organizovaných veřejných diskusích věděli. Pouze na jednoho respondenta tato skutečnost nemá vliv.

**Graf č. 61: Kdybyste o organizovaných veřejných diskusích se zaměstnanci věděli, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik A)**



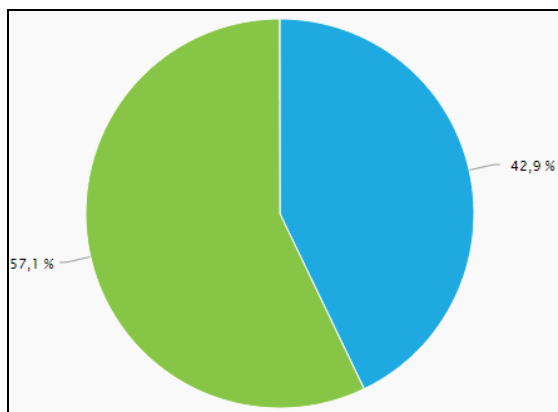
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 28: Kontaktují Vás osobně odbory a zajímají se o Vaše potřeby a dotazy?**

V této otázce se ptám, jestli odbory osobně kontaktují nečleny a jestli se osobně zajímají o jejich potřeby a dotazy. Pouhých 6 respondentů ze 14 (42,9%) osobně kontaktovaly odbory, se zbylými 8 dotázanými (57,1%) se nikdo osobně nespojil.

I tato otázka je provázaná s otázkou číslo 29. V případě, že respondent odpoví, že ho odbory osobně kontaktovaly, přeskakuje v dotazníku na otázku číslo 30 a otázku číslo 29 vynechává. Pokud odpověděl, že ho nikdo nekontaktoval, pokračuje dále v dotazníku na otázku číslo 29.

**Graf č. 62: Kontaktují Vás osobně odbory a zajímají se o Vaše potřeby a dotazy? (Podnik A)**



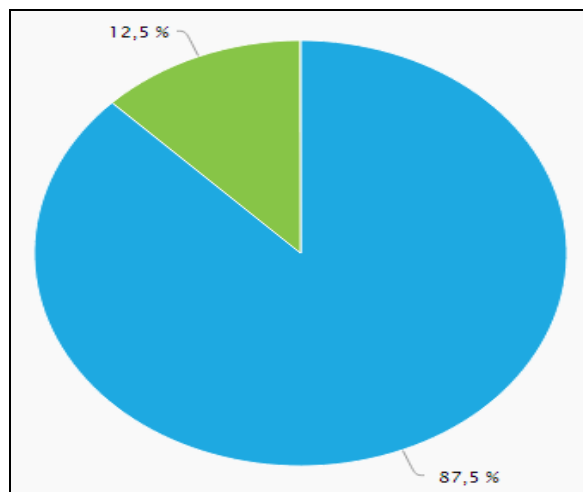
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 29: Kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly se o Vaše potřeby a dotazy, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?**

Jak už jsem zmínila v předcházející otázce, na tuto otázku budou odpovídat pouze respondenti, kteří na otázku č. 28 odpověděli, že je nikdo z odborů osobně nekontaktoval. Účelem této otázky je zjistit, kdyby je někdo kontaktoval a zajímal se o jejich potřeby a dotazy, tak jestli by to mělo vliv na jejich zájem o odborovou organizovanost. Na tuto otázku odpovídá 8 dotázaných.

V případě, že by těchto 8 zaměstnanců někdo z odborů osobně kontaktoval a zajímal se o jejich potřeby, tak 7 respondentů odpovědělo, že by měli zájem o vstup do odborů.

**Graf č. 63: Kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly se o Vaše potřeby a dotazy, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik A)**

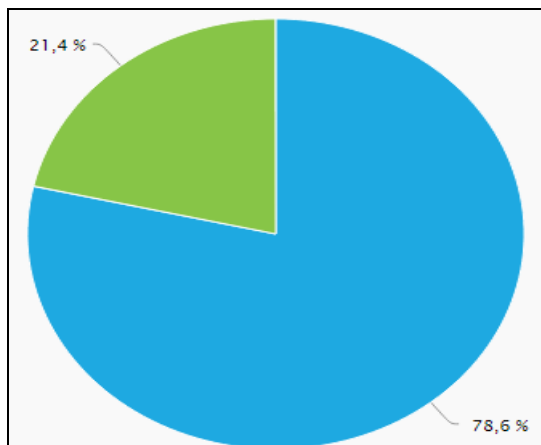


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 30: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory zasílaly informační emaily a provozovali s Vámi elektronickou komunikaci?**

11 ze 14 (78,6) dotázaných odpovědělo, že v případě, že by jim odbory zasílaly informační e-maily a provozovali se zaměstnanci elektronickou komunikaci, tak že by měli zájem o vstup do odborů. Na pouhé 3 zaměstnance tato aktivita nemá vliv.

**Graf č. 64: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory zasílaly informační emaily a provozovali s Vámi elektronickou komunikaci? (Podnik A)**

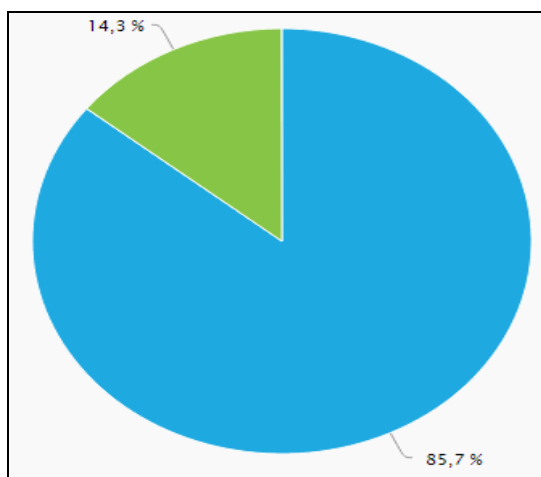


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 31: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu?**

O komunikaci s odbory prostřednictvím intranetu mají zaměstnanci evidentně podle výsledků velký zájem, jelikož 12 dotázaných (85,7%) by mělo zájem o vstup do odborů v případě, že by s nimi odbory provozovaly komunikaci prostřednictvím intranetu.

**Graf č. 65: Otázka č. 31: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu? (Podnik A)**



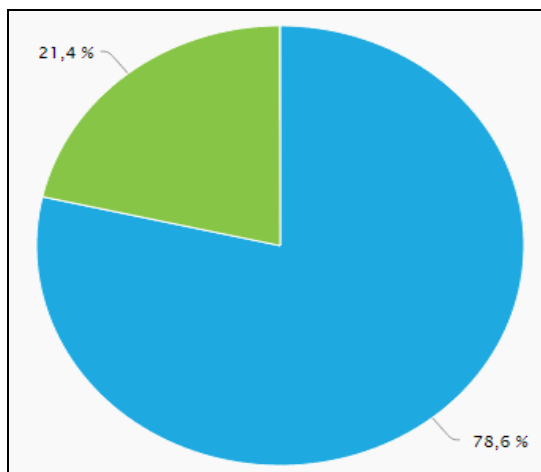
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

### **Otázka č. 32: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?**

V podniku A je s bezpečností na pracovišti spokojeno 11 respondentů (78,6%), zato téměř čtvrtina respondentů není spokojena se současnou bezpečností na pracovišti zaměstnavatele.

Na tuto otázku opět navazuje otázka č. 33. Zaměstnanci, kteří odpověděli, že jsou s pokojeni s bezpečnostními podmínkami na pracovišti budou dotazníkem automaticky přesměrování na otázku číslo 34 a tím pádem vynechají otázku č. 33. Oproti tomu respondenti, kteří zodpověděli, že nejsou spokojeni s bezpečností, budou pokračovat dále na otázku č. 33.

### **Graf č. 66: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik A)**



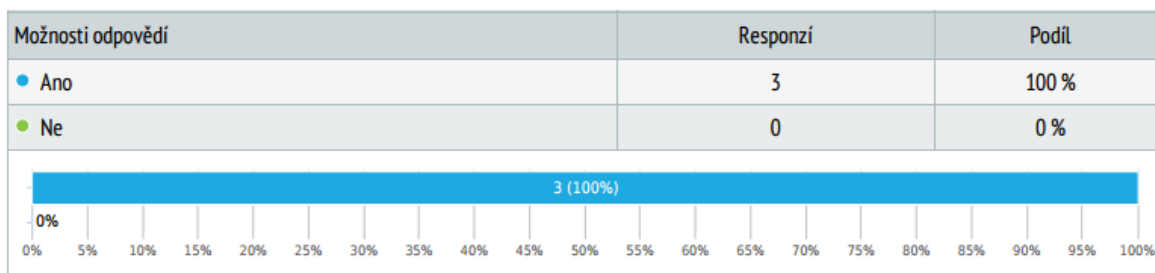
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

### **Otázka č. 33: Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?**

Jak bylo sděleno v předešlé otázce, tak na tuto otázku odpovídají pouze zaměstnanci, kteří v předcházející otázce odpověděli, že nejsou spokojeni s bezpečností na pracovišti. Účelem této otázky je zjistit, zda má spokojenost s bezpečností v podniku vliv na zájem o vstup do odborů. Na tuto otázku budou odpovídat pouze 3 respondenti.

Všichni 3 dotazovaní se shodli, že spokojenost s bezpečností na pracovišti má vliv na jejich zájem o odborovou organizovanost.

**Graf č. 67: Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů? (Podnik A)**



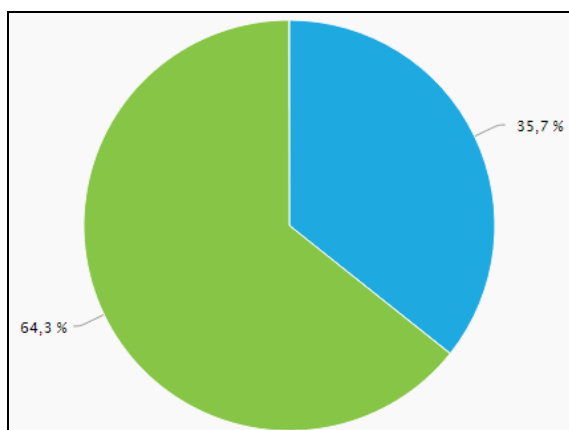
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

**Otázka č. 34: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele?**

U této otázky převazuje v případě 9 respondentů (64,3%) nespokojenost s jejich současnými platovými podmínkami v podniku. Pouze 5 dotázaných je spokojeno s jejich současnou platovou situací.

K této otázce se opět váže následující otázka č. 35. V případě, že respondent odpověděl, že je spokojen s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele, přeskakuje v dotazníku rovnou na konec dotazníku. Pokud odpověděl, že není spokojen se svými platovými podmínkami, pokračuje dále v dotazníku na otázku č. 35.

**Graf č. 68: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele? (Podnik A)**



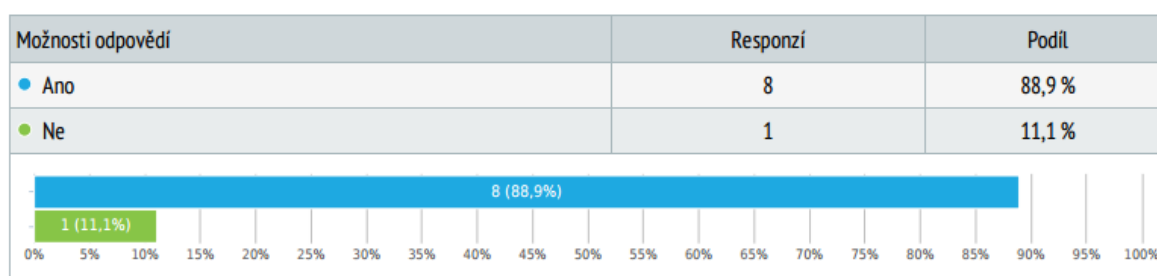
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

### Otázka č. 35: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?

Jak již bylo řečeno výše, této otázce se věnují pouze respondenti, kteří v předchozí otázce odpověděli, že nejsou spokojeni se svými současnými platovými podmínkami v podniku A. Účelem této otázky je zjistit, zda má spokojenost s platovými podmínkami v podniku vliv na zájem o odborovou organizovanost. Na tuto otázku tedy odpovídalo 9 respondentů.

Z těchto 9 dotazovaných 8 (88,9%) odpovědělo, že jejich spokojenost s platovými podmínkami má vliv na jejich zájem o odborovou organizovanost. Pouze na jednoho respondenta tato skutečnost vliv nemá.

### Graf č. 69: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů? (Podnik A)



Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik A)

## 10.2. Podnik B

Podnik B je organizační složkou státu, který vznikl v roce 1974. Tento podnik realizuje svou činnost v oblasti soudního řízení převážně ve věcech exekučních, trestních, dědických, občanskoprávních a opatrovnických. Podnik také přijímá žádosti o informace dle zákona číslo 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, v podmínkách resortu Ministerstva spravedlnosti. Sídlem je hlavní město Praha s působností pro určitou část hlavního města. Městský soud v Praze je odvolacím soudem pro toto soudní zřízení. Podnik zahrnuje zhruba 150 zaměstnanců z toho 31 soudců, z toho převážná část je zaměřena na civilní úsek. Tato justice má svého předsedu a dva místopředsedy a to místopředsedu pro věci trestní a místopředsedu pro věci civilní a v neposlední řadě také důležitou soudcovskou radu. (interní zdroje Podniku B)

Funkce a činnost předsedy:

- Řídit útvar ochrany a obrany.
- Řídit správu soudu.
- Organizovat a řídit výchovu justičních čekatelů.
- Výkon státní správy podle § 126 zákona číslo 6/2002 Sb., ve znění pozdějších změn.
- Vyřizování stížností občanů podle § 170 zákona číslo 6/2002 a přiděluje tuto agendu k vyřízení.
- Může rozhodovat ve správním řízení podle zákona číslo 106/1999 Sb.
- A také pověřuje místopředsedy výkonem státní správy. (interní zdroje Podniku B)

Funkce a činnost místopředsedy pro věci civilní

- Má právo zastupovat předsedu soudu.
- V agendě civilních věcí vyřizuje stížnosti.
- Má právo provádět prověrky soudních spisů v senátech civilního úseku. (interní zdroje Podniku B)

Funkce a činnost místopředsedy pro věci trestní

- Má právo zastupovat předsedu soudu.
- V agendě trestních věcí vyřizuje stížnosti.
- Má právo provádět prověrky soudních spisů v senátech trestního úseku. (interní zdroje Podniku B)

Místopředsedové se mohou vzájemně zastupovat. (interní zdroje Podniku B)

Soudcovská rada je pro předsedu poradním orgánem s kompetencí podle § 53 odstavce 1 zákona číslo 6/2002 Sb., o soudech a soudcích v platném znění. Tato soudní rada má svého předsedu a další dva členy v roce 2016, navíc je zde jeden náhradník, pro případ, že by jeden z členů soudcovské rady vypadl. (interní zdroje Podniku B)





V roce 2015 tato instituce obdržela 85 podaných písemných žádostí o informace, z toho 76 žádostem bylo vyhověno, 2 žádosti byly odloženy na následující rok a u pouhých 7 žádostí bylo rozhodnuto o odmítnutí. Dále nebylo v roce 2015 podáno ani jedno odvolání proti rozhodnutí o odmítnutí žádosti. (interní zdroje Podniku B)

**V současnosti tato organizace zaměstnává 125 zaměstnanců, z toho 11 zaměstnanců je v odborech a ve vedení těchto odborů jsou 3 členové.** Aktuálně je 11,20% odborová organizovanost. **Věkový průměr funkcionářů v podniku B se pohybuje v průměru kolem 52 let. Vedení odborů v tomto podniku nepřispívá na rekreaci dětí zaměstnanců v žádném rozsahu.** V posledních třech letech se snižuje množství členů v odborech. V roce 2013 bylo v odborech 20 členů. **Za poslední 3 roky nastal pokles o 40%.** (interní zdroje Podniku B)

### 10.2.1. Dotazník u funkcionářů odborů – Podnik B

**Otázka č. 1: Poskytujete svým členům kulturní výhody?**

Vedení těchto odborů se shodlo, že poskytují svým členům kulturní výhody.

**Graf č. 70: Poskytujete svým členům kulturní výhody? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 2: Myslíte si, že navýšení množství kulturních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

V této otázce se už všichni členové neshodli. Dva se domnívají, že množství kulturních výhod má vliv na odborovou organizovanost a jeden člen si myslí, že nikoliv.

**Graf č. 71: Myslíte si, že navýšení množství kulturních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 3: Poskytujete svým členům finanční výhody?**

Opět se všichni tři funkcionáři odborů shodli, že poskytují svým členům finanční výhody.

**Graf č. 72: Poskytujete svým členům finanční výhody? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 4: Myslíte si, že navýšení množství finančních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

I zde si dva funkcionáři myslí, že množství finančních výhod má vliv na odborovou organizovanost a jeden funkcionář, že nikoliv.

**Graf č. 73: Myslíte si, že navýšení množství finančních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 5: Vybíráte od svých členů členský poplatek?**

I vedení odborů v tomto podniku, stejně tak, jako vedení odborů i v ostatních podnicích vybírá od svých členů členský poplatek.

**Graf č. 74: Vybíráte od svých členů členský poplatek? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 6: Myslíte si, že při nižším členském poplatku, by byl větší zájem o vstup do odborů?**

Dva členové vedení odborů se domnívají, že výše členského poplatku nemá vliv na odborovou organizovanost a jeho snížením nenastane nárůst odborové organizovanosti.

**Graf č. 75: Myslíte si, že při nižším členském poplatku, by byl větší zájem o vstup do odborů? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 7: Představujete osobně činnost odborové organizace zaměstnancům?**

Aktivitu v oblasti osobního představování činnosti odborové organizace zaměstnancům vedení těchto odborů neprovozuje.

**Graf č. 76: Představujete osobně činnost odborové organizace zaměstnancům? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 8: Myslíte, že osobní představení činnosti odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

I přesto, že vedení těchto odborů osobně nepředstavuje činnost odborové organizace zaměstnancům, tak dva členové ze tří se domnívají, že tato aktivita má vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 77: Myslíte, že osobní představení činnosti odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 9: Předáváte propagační letáky odborové organizace zaměstnancům?**

Opět ani v těchto odborech neprobíhá předávání propagačních letáků odborové organizace zaměstnancům.

**Graf č. 78: Předáváte propagační letáky odborové organizace zaměstnancům? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 10: Myslíte si, že předávání propagačních letáků odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Zde se dva funkcionáři ze tří domnívají, že předávání propagačních letáků nemá vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 79: Myslíte si, že předávání propagačních letáků odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)**

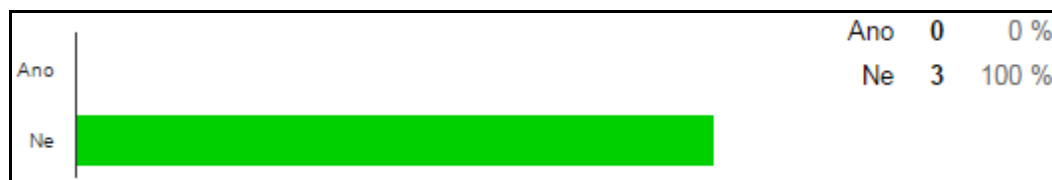


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 11: Organizujete veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?**

Vedení odborů v tomto podniku neorganizuje veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích.

**Graf č. 80: Organizujete veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích? (Podnik B)**

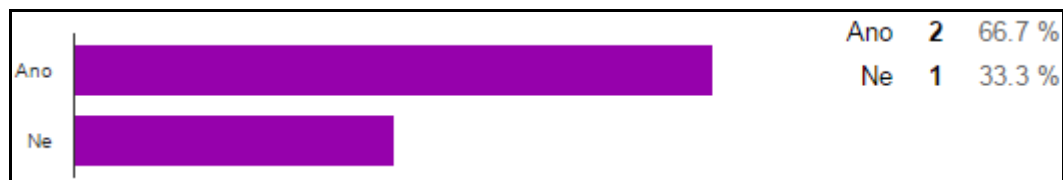


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 12: Myslíte si, že organizování veřejných diskusí se zaměstnanci o jejich požadavcích má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Dva funkcionáři ze tří se domnívají, že organizování veřejných diskusí se zaměstnanci o jejich požadavcích má vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 81: Myslíte si, že organizování veřejných diskusí se zaměstnanci o jejich požadavcích má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)**

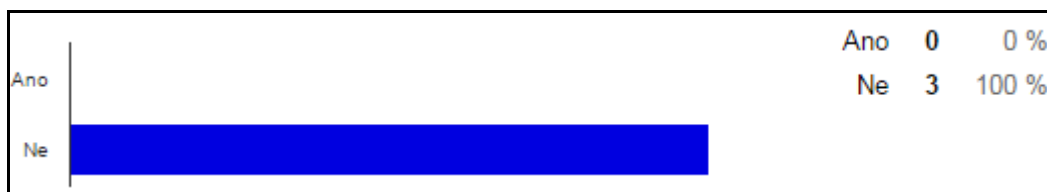


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 13: Kontaktujete osobně zaměstnance a zajímáte se o jejich potřeby, nebo případné dotazy?**

Dle odpovědí z dotazníku funkcionáři těchto odborů také neprovádí aktivitu v rámci osobního kontaktu se zaměstnanci a neprojevují zájem o potřeby a dotazy zaměstnanců.

**Graf č. 82: Kontaktujete osobně zaměstnance a zajímáte se o jejich potřeby, nebo případné dotazy? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 14: Myslíte si, že při osobním kontaktu odborů se zaměstnanci a zájmu o jejich potřeby, případné zodpovězení jejich otázek má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

I u této otázky se dva ze tří funkcionářů odborů domnívají, že osobní kontakt se zaměstnanci a zájem o jejich potřeby má vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 83: Myslíte si, že při osobním kontaktu odborů se zaměstnanci a zájmu o jejich potřeby, případné zodpovězení jejich otázek má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 15: Zasíláte informační e-maily zaměstnancům, a provozujete elektronickou komunikaci se zaměstnanci?**

Jednou z hlavních aktivit ve vedení těchto odborů je zasílání informačních letáků zaměstnancům a provozovat elektronickou komunikaci se zaměstnanci.

**Graf č. 84: Zasíláte informační e-maily zaměstnancům, a provozujete elektronickou komunikaci se zaměstnanci? (Podnik B)**

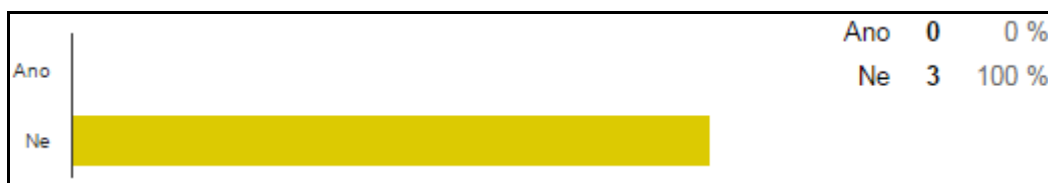


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 16: Myslíte si, že elektronická komunikace a zasílání informačních e-mailů zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

I přesto, že funkcionáři provozují elektronickou komunikaci se zaměstnanci, tak se všichni tři funkcionáři shodli, že tato aktivita nemá vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 85: Myslíte si, že elektronická komunikace a zasílání informačních e-mailů zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)**

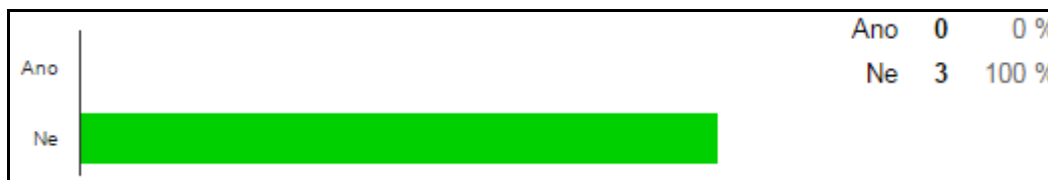


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 17: Komunikujete jakožto odbory se zaměstnanci prostřednictvím intranetu?**

I přesto, že tento v tomto podniku mají intranet, tak vedení odborů nevyužívá tento prostředek ke komunikaci se zaměstnanci.

**Graf č. 86: Komunikujete jakožto odbory se zaměstnanci prostřednictvím intranetu? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)



**Otázka č. 18: Myslíte si, že komunikace se zaměstnanci prostřednictvím intranetu má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

I zde si dva ze tří členů vedení odborů myslí, že komunikace se zaměstnanci prostřednictvím intranetu má vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 87: Myslíte si, že komunikace se zaměstnanci prostřednictvím intranetu má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 19: Myslíte si, že jsou Vaši členové s činností odborové organizace spokojeni? (Podnik B)**

Překvapivá byla odpověď na tuto otázku. Dva ze tří členů vedení těchto odborů si myslí, že jejich členové nejsou spokojeni s činností odborové organizace.

**Graf č. 88: Myslíte si, že jsou Vaši členové s činností odborové organizace spokojeni?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 20: Myslíte si, že spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Všichni tři funkcionáři se shodli na tom, že si nemyslí, že by spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele měla vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 89: Myslíte si, že spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 21: Myslíte si, že spokojenost s platovými podmínkami zaměstnanců v podniku zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Funkcionáři odborů si zato myslí, že spokojenost zaměstnanců s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele má vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 90: Myslíte si, že spokojenost s platovými podmínkami zaměstnanců v podniku zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik B)

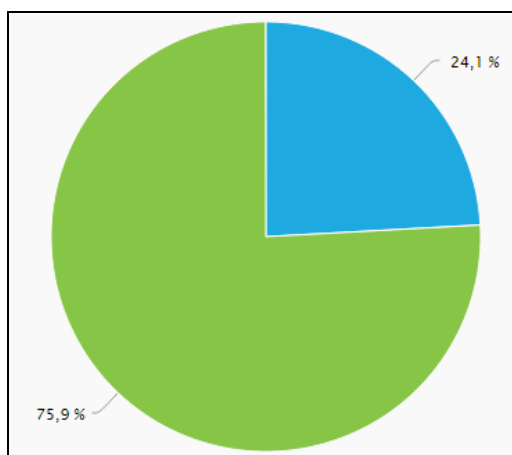
### **10.2.2. Dotazník u zaměstnanců, kteří jsou členy odborů**

Nejprve byla respondentům položena otázka č. 1: Jste členem odborové organizace? V případě, že respondent na tuto otázku odpověděl ANO, dotazník mu dovolil pokračovat v otázkách 2 až 18. V případě, že respondent na otázku č. 1. odpověděl NE, respondent vynechal otázky 2 až 18 a dotazník ho ihned odkáže na příslušné otázky číslo 19 až 36. Rozbor otázek číslo 19 až 36 jsou předmětem následující kapitoly, tato kapitola se bude zabývat rozбором u zaměstnanců, kteří jsou členy odborů, tedy respondenty, kteří na otázku č. 1. odpověděli ANO a předmětem zkoumání budou odpovědi na otázky 1 až 18. První část je zaměřena na důvody, proč se současní členové stali členy odborové organizace, který podnět je vedl ke členství. Druhá část dotazníku je orientována na aktivity, které funkcionáři odborů nedělají a úkolem je zjistit, zda by tyto aktivity členové uvítali. Uvedený dotazník je obsahem přílohy č. 3.

### Otázka č. 1: Jste členem odborové organizace?

V podniku B byl dotazník předložen celkem 29 respondentům, z toho 7 dotázaných, tedy 24,1% odpovědělo, že jsou členy odborů a zbylých 22 respondentů (75,9%) odpovědělo, že není členy odborů. Těchto 22 respondentů již dále neodpovídalo, ale byli odkázáni na pro ně příslušné otázky (19 až 36). Dále v této kapitole postupovalo pouze, těchto 7 dotázaných, kteří v první otázce odpověděli, že jsou členy odborů.

### Graf č. 91: Jste členem odborové organizace? (Podnik B)

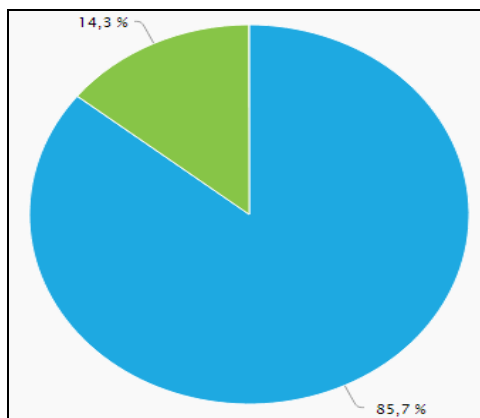


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

### Otázka č. 2: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace kulturní výhody pro členy?

Z dotazníku u funkcionářů vedení v podniku B víme, že vedení těchto odborů poskytuje svým členům kulturní výhody. U šesti ze sedmi dotázaných (85,7%) jsou jedním z důvodů, proč jsou členy odborů to, že jakožto členové získávají kulturní výhody. Pouze na jednoho respondenta tato skutečnost neměla vliv.

**Graf č. 92: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace kulturní výhody pro členy? (Podnik B)**

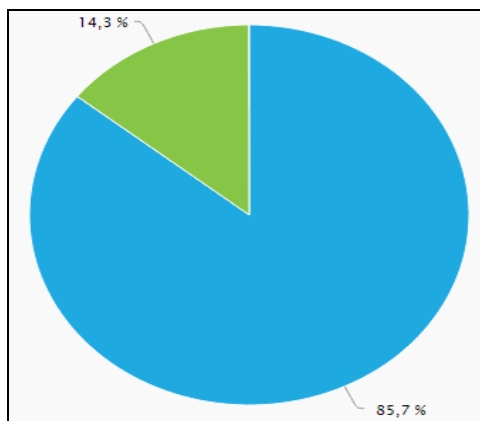


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 3: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, finanční výhody pro členy?**

I zde víme od vedení odborů, že v podniku B jsou poskytovány finanční výhody pro členy odborů. Z výsledků dotazníkového šetření je patrné, že poskytování finančních výhod pro členy je jedním z podstatných důvodů pro vstup do odborů pro 6 ze 7 respondentů (85,7%). I v tomto případě tato aktivita nemá vliv pouze na jednoho respondenta.

**Graf č. 93: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, finanční výhody pro členy? (Podnik B)**

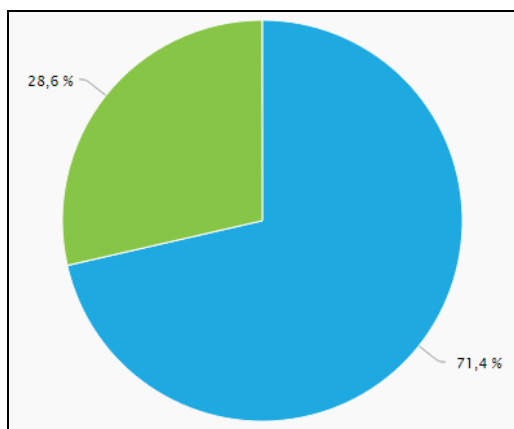


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 4: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám vedení odborů zasílalo informační e-maily a provozovalo s Vámi elektronickou komunikaci?**

Pro 5 ze 7 dotázaných členů dotazníkového šetření, je jedním z důvodů, proč jsou členy odborové organizace to, že jim vedení odborů zasílalo informační e-maily a provozovalo s nimi elektronickou komunikaci. Pro pouhé dva respondenty tato aktivita nebyla důvodem, proč se stali členy odborů.

**Graf č. 94: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám vedení odborů zasílalo informační e-maily a provozovalo s Vámi elektronickou komunikaci? (Podnik B)**

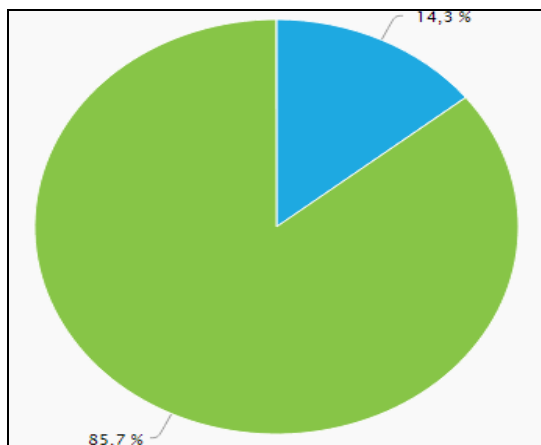


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 5: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?**

6 ze 7 respondentů bylo spokojeno s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele a tím pádem to pro ně nebyl důvod pro vstup do odborové organizace. Pouze jeden člověk odpověděl, že nespokojenost s bezpečností na pracovišti byla jedním z důvodů, proč se stal členem odborů.

**Graf č. 95: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik B)**

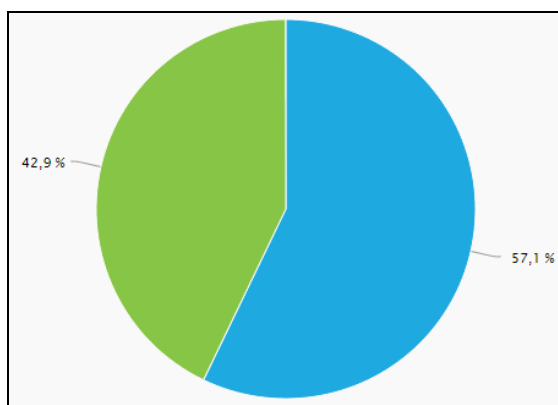


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 6: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele?**

Nespokojenost s platovými podmínkami v podniku B byla jedním z důvodů, proč se stali členy odborové organizace pro 4 dotázané (57,1%). Tedy více než polovina dotázaných vstoupila do odborů, kvůli své nespokojenosti s platovými podmínkami. Zbylí 3 zaměstnanci ze 7 byli se svou platovou situací spokojeni.

**Graf č. 96: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele? (Podnik B)**



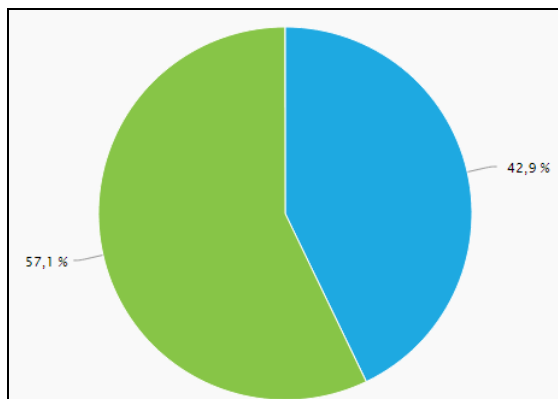
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 7: Uvažujete o odchodu z odborů?**

Vzhledem k tomu, že si 2 ze 3 členů vedení odborů myslí, že jejich členové nejsou spokojeni s vedením odborů, tak není překvapivá skutečnost, že 3 ze 7 dotázaných členů

(42,9%) uvažuje o odchodu z odborů. Zbylí 4 respondenti nad touto situací v současnosti neuvažují.

**Graf č. 97: Uvažujete o odchodu z odborů? (Podnik B)**

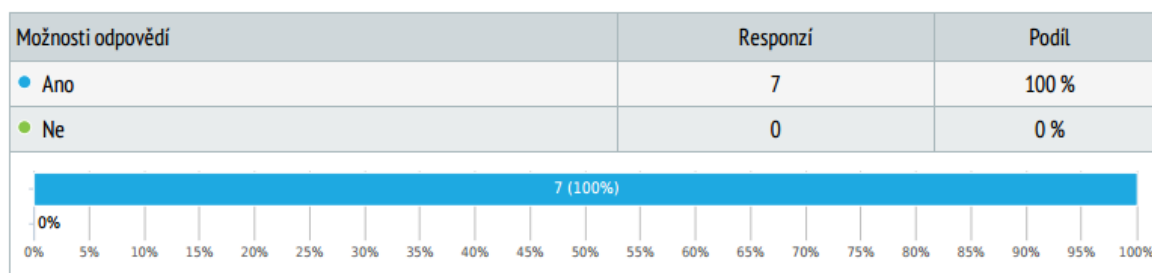


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 8: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky?**

Tato druhá část je zaměřena na aktivity, které funkcionáři odborů nedělají a cílem je zjistit, jestli by tyto aktivity členové přivítali. Dle průzkumu by 100% tedy všichni dotázaní členové odborů uvítali, kdyby jejich odborová organizace snížila členské poplatky.

**Graf č. 98: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky? (Podnik B)**

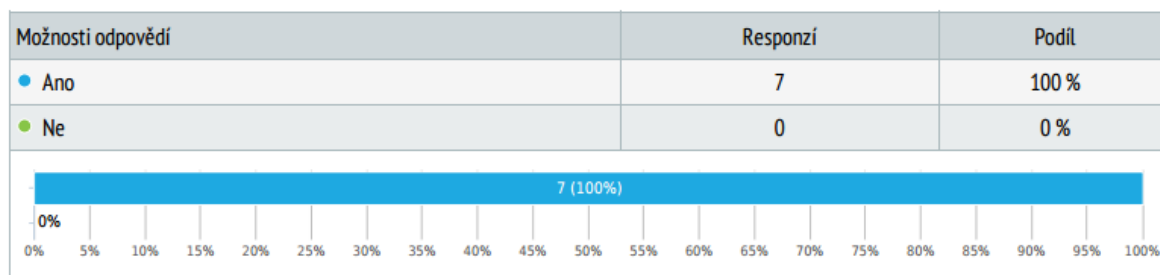


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 9: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace osobně představovala svou činnost?**

Taktéž i u této aktivity vedení odborů by opět celých 100% tedy všichni dotázaní respondenti uvítaly, kdyby odborová organizace svým členům osobně představovalo činnost, kterou odbory vytváří.

**Graf č. 99: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace osobně představovala svou činnost? (Podnik B)**

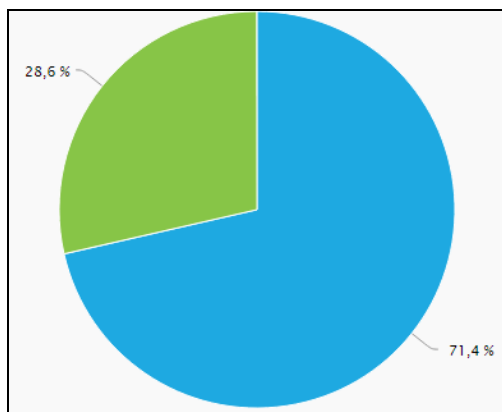


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 10: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace předávala letáky informující o činnosti odborů?**

5 ze 7 členů odborů (71,4%) by uvítalo, kdyby odborová organizace začala předávat letáky, které by informovaly o činnosti odborů. Pouze 2 respondenti považují tuto aktivitu za nepotřebnou.

**Graf č. 100: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace předávala letáky informující o činnosti odborů? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

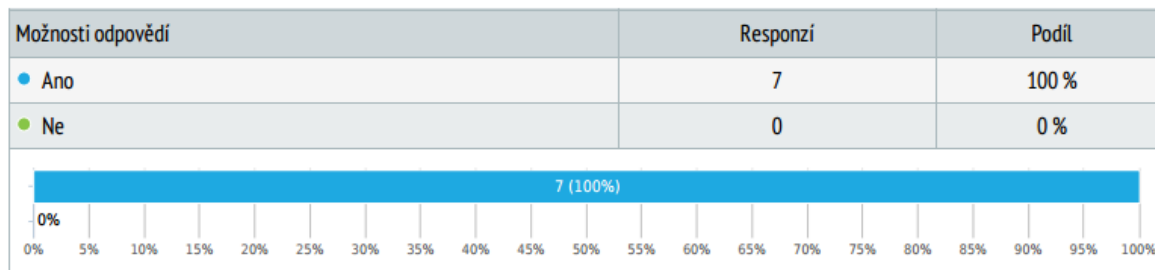
**Otázka č. 11: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace organizovala veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?**

Organizování veřejných diskusí se zaměstnanci o jejich potřebách považují všichni dotázaní členové, za podstatnou aktivitu a rozhodně by uvítali pořádání těchto veřejných diskusí se členy vedení odborů, kde by mohli předkládat své požadavky a sdělovat své



názory. Vzhledem s relativně vysokou nespokojeností s vedením odborů by tato aktivita mohla být jednou z těch velmi podstatných, pro zlepšení spokojenosti s vedením odborů.

**Graf č. 101: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace organizovala veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích? (Podnik B)**

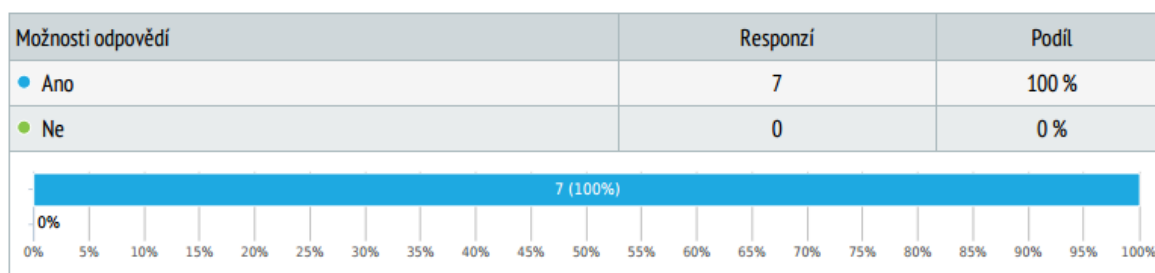


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 12: Uvítal (a) byste, kdyby Vás Vaše odborová organizace osobně kontaktovala a zajímala se o Vaše potřeby a dotazy?**

I v tomto případě by všichni dotázaní respondenti z řad členů odborů uvítali, kdyby jejich odborová organizace osobně kontaktovala své členy a zajímala by se o jejich potřeby, dotazy a různé připomínky. Tato aktivita vedení odborů by též mohla být podstatná pro zlepšení spokojenosti členů odborů s funkcionáři odborů.

**Graf č. 102: Uvítal (a) byste, kdyby Vás Vaše odborová organizace osobně kontaktovala a zajímala se o Vaše potřeby a dotazy? (Podnik B)**



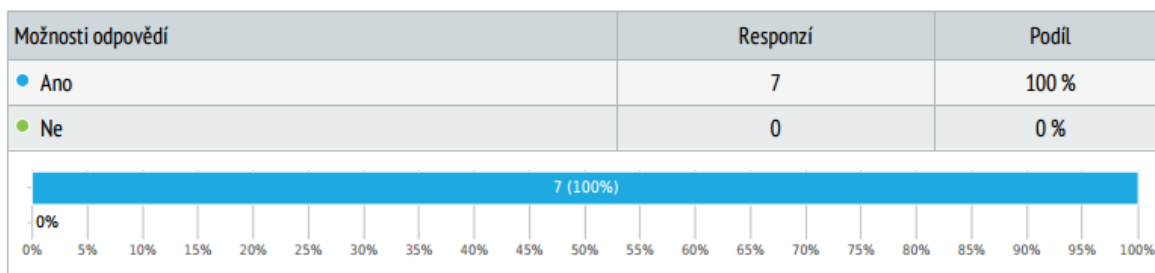
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 13: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace s Vámi komunikovala prostřednictvím intranetu?**

Komunikace prostřednictvím intranetu mezi odborovou organizací v podniku B a ostatními členy odborů případně s ostatními zaměstnanci je dle všech dotázaných členů odborů rozhodně podstatnou aktivitou odborové organizace a celých 100% dotázaných by

tento způsob komunikace uvítalo. Vzhledem k tomu, že o tuto aktivitu opět projevili zájem všichni dotázaní, tak i zde by tato aktivita mohla být zásadní aktivitou pro navýšení spokojenosti s vedením odborů.

**Graf č. 103** **Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace s Vámi komunikovala prostřednictvím intranetu? (Podnik B)**

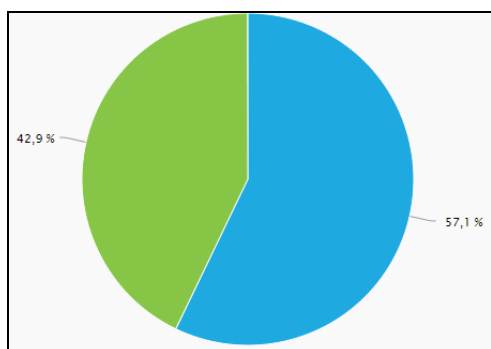


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 14: Jste spokojen (a) s vedením odborů?**

V tomto podniku jsou s vedením odborů spokojeni 4 respondenti ze 7 (57,1%), zbylí 3 dotazovaní v současnosti nejsou spokojeni s funkcionáři odborů v jejich podniku. Tato nespokojenost může být dána nízkou aktivitou vedení odborů, jak si lze povšimnout v předchozích otázkách.

**Graf č. 104: Jste spokojen (a) s vedením odborů? (Podnik B)**



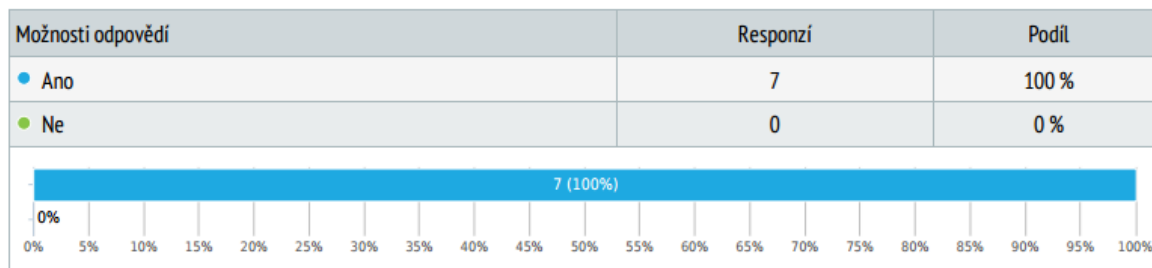
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 15: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?**

I přesto že téměř polovina není spokojena s vedením odborů, tak s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele jsou spokojeni všichni dotázaní respondenti. Existuje zde tedy 100% spokojenost s bezpečností na pracovišti. K této otázce se ještě váže otázka č. 16. Na tuto otázku by odpovídali, pouze respondenti, kteří by nebyli spokojeni s bezpečností na

pracovišti zaměstnavatele, ale jelikož jsou všichni spokojení, tak na tuto otázku nikdo neodpovídá a všichni přeskakují rovnou na otázku číslo 17.

**Graf č. 105: Jste spokojen (a)s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

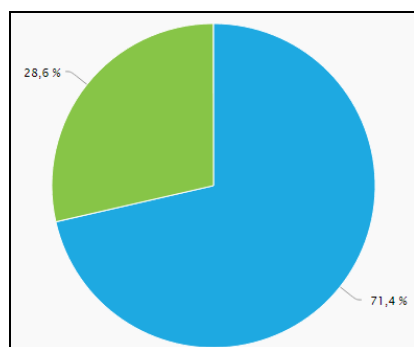
**Otázka č. 16: Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?**

Jak již bylo řečeno v předchozí otázce, na tuto otázku by odpovídali pouze dotazovaní, kteří nejsou spokojeni s bezpečností na pracovišti, ale jelikož jsou všichni spokojení, tak na tuto otázku nikdo neodpovídá.

**Otázka č. 17: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami?**

V podniku B je s platovými podmínkami spokojeno 5 ze 7 respondentů (71,4%), zbylí dva dotázaní nejsou v současnosti spokojeni se svými platovými podmínkami. Pro členy odborů, kteří odpověděli, že jsou se svými platovými podmínkami spokojeni, je tato otázka poslední a budou dotazníkem rovnou přesměrováni na konec dotazníku. Zbylí dva respondenti, kteří nejsou spokojeni s platovými podmínkami, budou odkázáni na jejich poslední otázku č. 18.

**Graf č. 106: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami? (Podnik B)**

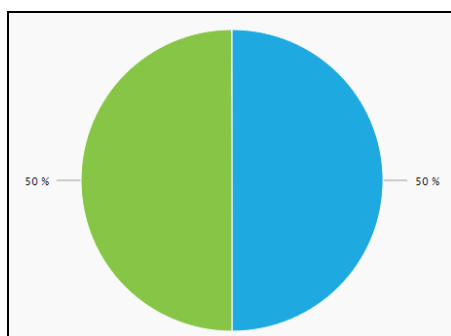


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

### **Otázka č. 18: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?**

Účelem této otázky je zjistit, jestli nespokojenost s platovými podmínkami respondentů má vliv na jejich odborovou organizovanost. Jelikož na tuto otázku odpovídali pouze 2 respondenti, tak se moc není čemu divit, že existuje 50% provázanost mezi spokojeností s platovými podmínkami a tímto vlivem na odborovou organizovanost.

### **Graf č. 107: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

### **10.2.3. Dotazník u zaměstnanců, kteří nejsou členy odborů**

V předchozí kapitole bylo vysvětleno, že respondenti byli rozděleni do dvou skupin podle toho, jak odpověděli na první otázku, jestli jsou nebo nejsou v odborech. Předěšlá kapitola byla zaměřena na členy odborů a jejich odpovědi na otázky číslo 2 až 18. Tato kapitola bude oproti tomu zaměřena na nečleny odborů v podniku B. K této skupince zaměstnanců, kteří nejsou členy odborové organizace, přísluší otázky číslo 19 až 36. Z předešlé kapitoly jsme v první otázce zjistili, že z 29 dotázaných jich je 7 členy odborové organizace a zbylých 22 dotázaných tedy není členy odborů. To je důvodem, proč v této kapitole bude na následující otázky odpovídat 22 respondentů. Dotazník pro tuto skupinu má taktéž dvě části. V první budou řešeny otázky zabývající se situací, zda-li by zaměstnanci, kteří nejsou členy odborů měli zájem o vstup do odborů, kdyby funkcionáři odborů začali vyvíjet jisté aktivity. V druhé budou řešeny aktivity, které funkcionáři odborů vykonává a úkolem bude zjistit, zda nečlenové odborů jsou obeznámeni s tím, že vedení odborů v podniku provozuje tyto aktivity a za situace, že tuto skutečnost neví, tak druhým úkolem je

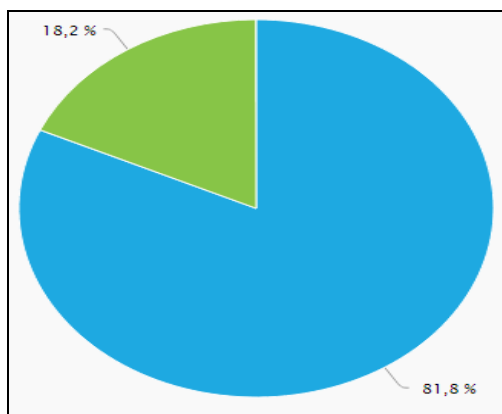
zjistí jestli, kdyby o těchto aktivitách věděli, tak jestli by to ovlivnilo jejich zájem o vstup do odborů.

#### **Otázka č. 19: Víte, že u Vás na pracovišti působí odborová organizace?**

Z 22 dotázaných v této kapitole jich 18 vědělo, že u nich na pracovišti působí odborová organizace. Zbylí 4 dotázaní, což je téměř pětina o této skutečnosti nevěděli.

V případě, že na tuto otázku dotázaní odpověděli, že neví, že u nich na pracovišti působí odborová organizace, tak byli rovnou odkázáni na konec dotazníku, jelikož nemělo význam se ptát dále na následující otázky. Proto dále v dotazníku pokračuje pouze 18 respondentů z 22.

#### **Graf č. 108: Víte, že u Vás na pracovišti působí odborová organizace? (Podnik B)**

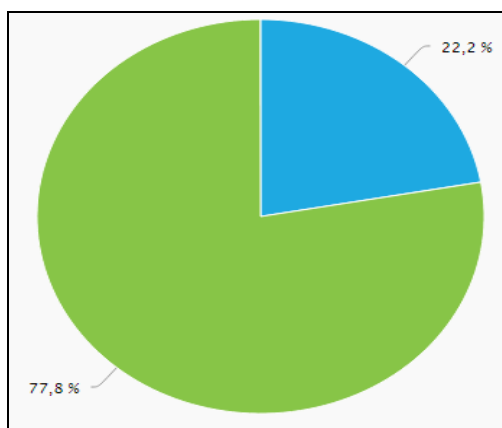


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

#### **Otázka č. 20: Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace?**

Ze zbylých 18 zaměstnanců, pouhým 4 (22,2%) tedy ani ne čtvrtině, někdo z odborů představil činnost odborové organizace. Ostatním 14 zaměstnancům nikdo z odborů nepředstavil činnost odborové organizace. Tato skutečnost může být jedním z důvodů, proč za poslední 3 roky v podniku B klesla odborová organizovanost o 40%.

**Graf č. 109: Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace? (Podnik B)**



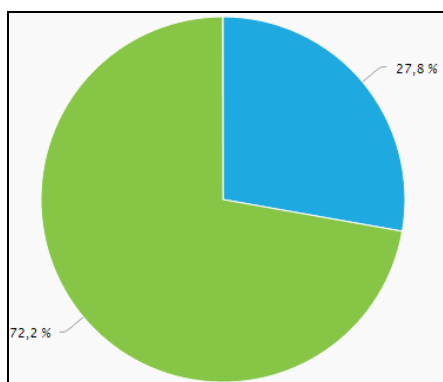
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 21: Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody?**

Z celkového množství 18 dotázaných pouhých 5 zaměstnanců ví, že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody. Zbylých 13 zaměstnanců o této skutečnosti nebylo nikým obeznámeno.

S otázkou č. 21 souvisí též otázka č. 22 na kterou budou odpovídat pouze respondenti, kteří nevědí, že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody. Respondenti, kteří o této skutečnosti vědí, budou automaticky přesměrováni na otázku č. 23. Na základě tohoto pravidla bude na otázku č. 22 odpovídat 13 dotázaných.

**Graf č. 110: Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody? (Podnik B)**



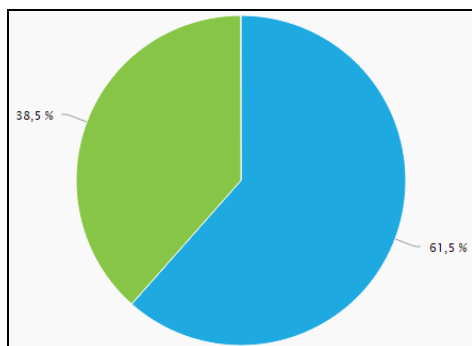
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. : 22: Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?**

Jak bylo řečeno v předešlé otázce, tak na tuto otázku budou odpovídat pouze respondenti, kteří nevěděli, že odbory poskytují svým členům kulturní výhody. Na tuto otázku tedy bude odpovídat pouze 13 respondentů a budu u nich zjišťovat, jestli by měli zájem o vstup do odborů, kdyby o této výhodě pro členy věděli.

Z uvažovaných 13 zaměstnanců jich 8 (61,5%) odpovědělo, že v případě, že by věděli o poskytovaných kulturních výhodách pro členy odborové organizace, tak že by tato skutečnost měla vliv na jejich zájem o vstup do odborů.

**Graf č. 111: Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik B)**



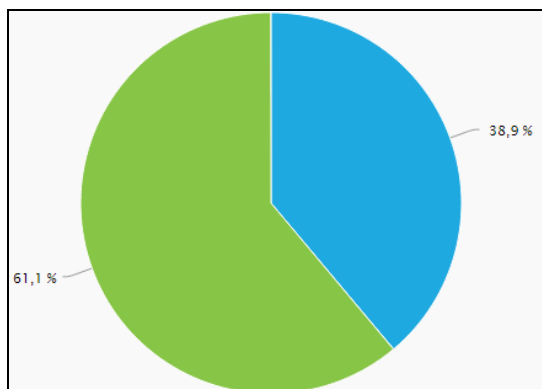
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 23: Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody?**

O poskytování finančních výhod pro členy odborové organizace sice ví více zaměstnanců, než o poskytování kulturních výhod, i tak o této výhodě ví pouze 7 zaměstnanců z 18 (38,9%). Zbýlých 11 zaměstnanců neví, že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody.

I tato otázka je provázaná s otázkou číslo 24. V případě, že respondent odpoví, že, je obeznámen o skutečnosti, že odbory poskytují svým členům finanční výhody, přeskakuje v dotazníku rovnou na otázku číslo 25 a otázku číslo 24 vynechává. Pokud odpověděl zaměstnanec, že neví poskytování výhod tohoto druhu, pokračuje dále v dotazníku na otázku číslo 24.

**Graf č. 112: Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody? (Podnik B)**



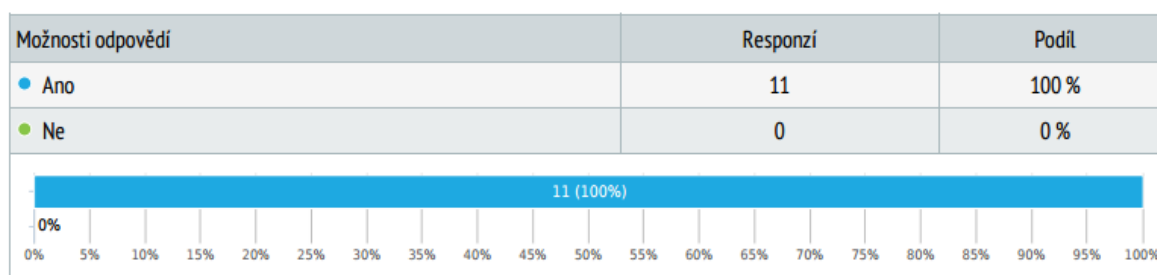
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 24: Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?**

Jak už bylo zmíněno v předcházející otázce, na tuto otázku budou odpovídat pouze respondenti, kteří na otázku č. 23 odpověděli, že nevědí o tom, že odbory poskytují svým členům finanční výhody. Účelem této otázky je zjistit, jestli by mělo vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost, kdyby o tomto druhu výhod pro členy věděli. Na tuto otázku odpovídá 11 dotázaných.

Dle odpovědí by na všech 11 zbylých zaměstnanců mělo vliv na jejich zájem o vstup do odborů, kdyby věděli, že odbory svým členům poskytují kulturní výhody.

**Graf č. 113: Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik B)**



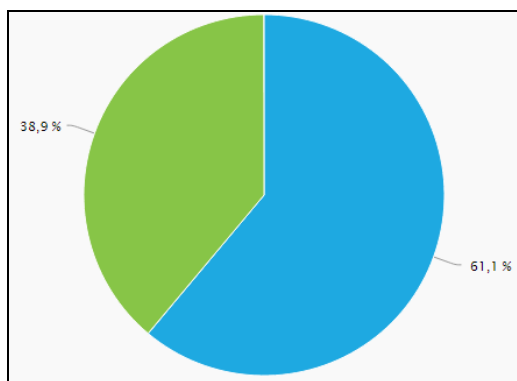
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)



**Otázka č. 25: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky?**

V případě, že by došlo ke snížení členských poplatků, tak by 11 zaměstnanců z 18 (61,1%) mělo zájem o vstup do odborů. Pro zbylých 7 zaměstnanců dle výsledků průzkumu, nemá výše členského poplatku vliv na jejich zájem o odborovou organizovanost.

**Graf č. 114: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky? (Podnik B)**

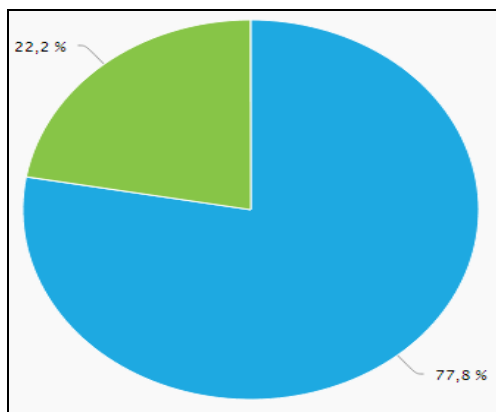


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 26: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory osobně představovaly svou činnost?**

14 respondentů z 18 (77,8%) by mělo zájem o vstup do odborů, kdyby jim odbory osobně představovaly svou činnost. Pouze u 4 dotázaných tato skutečnost nemá vliv na jejich zájem o odborovou organizovanost.

**Graf č. 115: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory osobně představovaly svou činnost? (Podnik B)**

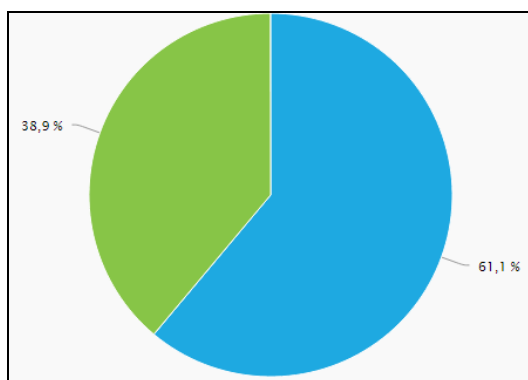


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 27: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory předávaly letáky informující o činnosti odborů?**

11 respondentů z 18 (61,1%) tedy nadpoloviční většina by měla zájem o vstup do odborů, kdyby jim odborová organizace předávala letáky, které by zaměstnance informovaly o činnosti odborů. U zbylých 7 zaměstnanců tato aktivita odborů by neměla vliv na jejich zájem o vstup do odborů.

**Graf č. 116: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory předávaly letáky informující o činnosti odborů? (Podnik B)**

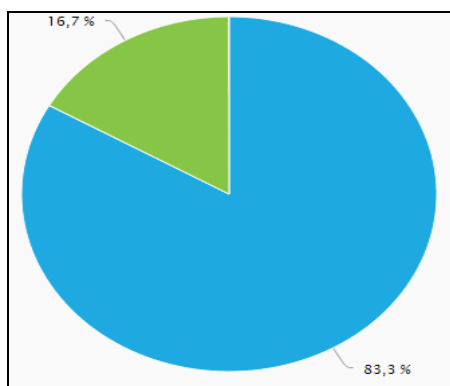


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 28: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby odbory organizovaly veřejné diskuse se zaměstnanci a vedly diskuse o požadavcích zaměstnanců?**

83,5% respondentů (15 zaměstnanců z 18) by mělo zájem o vstup do odborů, kdyby odborová organizace organizovala veřejné diskuse se zaměstnanci a vedly by se diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích. Zbylí 3 zaměstnanci odpověděli, že tato aktivita nemá vliv na jejich zájem o odborovou organizovanost.

**Graf č. 117: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby odbory organizovaly veřejné diskuse se zaměstnanci a vedly diskuse o požadavcích zaměstnanců? (Podnik B)**

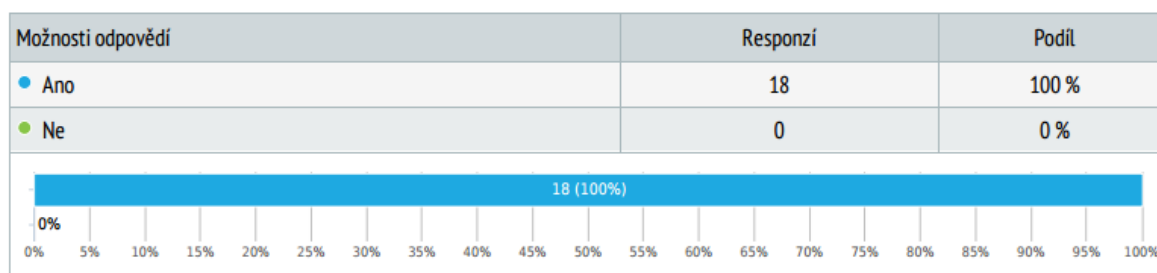


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 29: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly by se o Vaše potřeby, nebo případné dotazy?**

V případě, že by odbory osobně kontaktovaly zaměstnance a zajímaly by se o jejich potřeby a případné dotazy, tak všech 18 zaměstnanců (100%) odpovědělo, že by mělo zájem o vstup do odborů. V případě, že by odbory začaly provozovat tuto činnost, lze předpokládat nárůst počtu členů.

**Graf č. 118: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly by se o Vaše potřeby, nebo případné dotazy? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

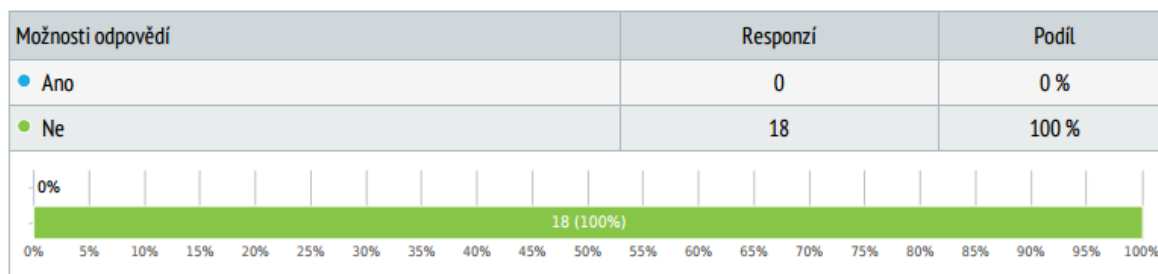
**Otázka č. 30: Zasílají Vám odbory informační e-maily a provozují s Vámi odbory elektronickou komunikaci?**

V podniku B odborová organizace vůbec nezasílá informační e-maily a ani neprovozuje elektronickou komunikaci s ostatními zaměstnanci. Žádný z obeslaných respondentů nedostal žádný e-mail od odborové organizace, přestože v dotazníku, který byl určen pro funkcionáře odborů, všichni tito funkcionáři zaškrtili, že tyto e-maily zasílají a

komunikují se zaměstnanci prostřednictvím elektronické komunikace.. V této oblasti by odborová organizace rozhodně měla navýšit svou aktivitu.

S touto otázkou je provázána otázka č. 31. V případě, že některý ze zaměstnanců odpověděl, že dostává informační e-maily od odborů, pokračuje rovnou na otázku číslo 32, kam bude automaticky přesměrován. Ti zaměstnanci, kteří odpověděli, že nedostávají informační e-maily a ani s nimi nikdo z odborů neprovozuje elektronickou komunikaci, pokračuje v odpovídání na otázku č. 31. Jelikož nikdo z dotázaných neobdržel e-mail, tak všech 18 respondentů bude odpovídat na následující otázku.

**Graf č. 119: Zasílají Vám odbory informační e-maily a provozují s Vámi odbory elektronickou komunikaci? (Podnik B)**



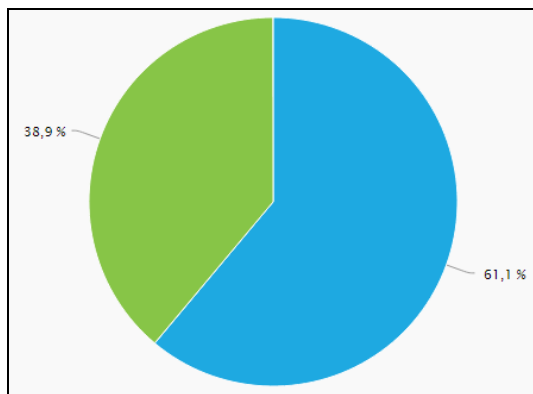
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 31: Kdyby Vám odbory zasílaly informační e-maily a provozovaly s Vámi elektronickou komunikaci, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?**

Jak již bylo řečeno v předchozí otázce na tuto otázku, budou odpovídat pouze respondenti, kterým odborová organizace nezasílá informační e-maily ani s nimi neprovozuje elektronickou komunikaci. Takovýchto respondentů zůstalo 18. Cílem této otázky je u jednotlivých respondentů zjistit jestli, kdyby jim odbory začaly zasílat informační e-maily a začaly s nimi provozovat elektronickou komunikaci, tak jestli by tato aktivita měla vliv na jejich zájem o vstup do odborů.

Z níže uvedeného grafu lze vidět, že 11 zaměstnanců z 18 by při provozování elektronické komunikace s odbory, mělo zájem o vstup do odborů.

**Graf č. 120: Kdyby Vám odbory zaslaly informační e-maily a provozovaly s Vámi elektronickou komunikaci, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik B)**

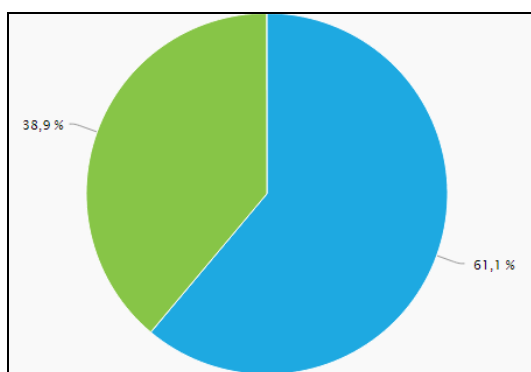


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 32: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu?**

11 z 18 zaměstnanců, kterých se tento dotazník týká, odpovědělo, že v případě, že by odbory komunikovaly prostřednictvím intranety se zaměstnanci, tak že by měli zájem o vstup do odborů. U zbylých 7 zaměstnanců tato aktivita nemá vliv na jejich zájem o odborovou organizovanost.

**Graf č. 121: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu? (Podnik B)**



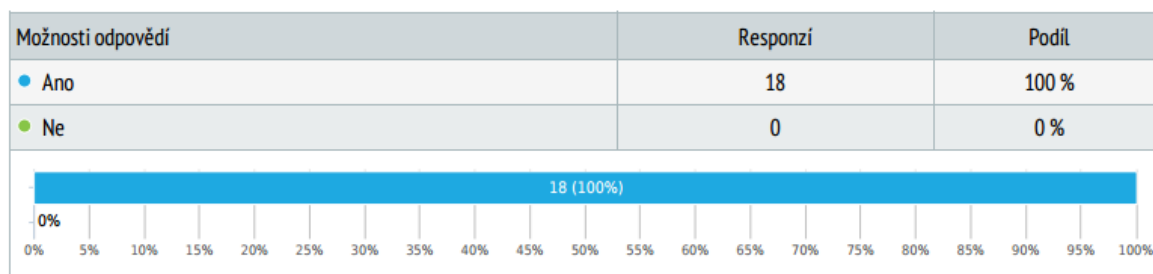
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 33: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?**

S bezpečností na pracovišti v podniku B je spokojeno celých 100% dotázaných zaměstnanců.

S touto otázkou opět souvisí i následující otázka č. 34. Ti zaměstnanci, kteří jsou spokojeni s bezpečností na pracovišti, jsou rovnou automaticky přesměrováni na otázku číslo 35. Oproti tomu ti zaměstnanci, kteří nejsou spokojeni s bezpečností na pracovišti, pokračují v odpovídání na otázku č. 34. Vzhledem k tomu, že v podniku B jsou všichni zaměstnanci spokojeni, tak nikdo neodpovídá na otázku č. 34.

**Graf č. 122: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 34: Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?**

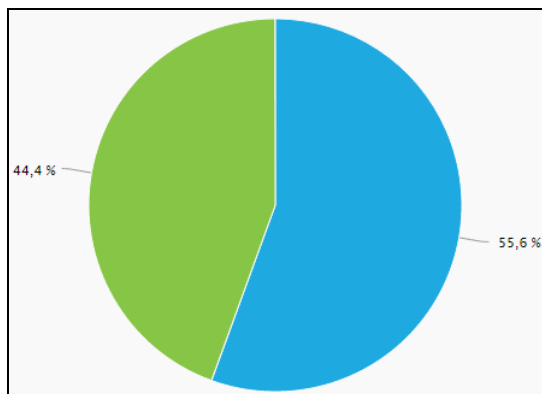
Jak již bylo řečeno v předešlé otázce, na tuto otázku měli odpovědět pouze zaměstnanci nespokojení s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že v podniku B jsou všichni zaměstnanci spokojeni, tak na tuto otázku nikdo neodpovídá.

**Otázka č. 35: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele?**

V tomto podniku je 10 lidí z 18 (55,6%) spokojeno se svými současnými platovými podmínkami v podniku. Zbýlých 8 zaměstnanců v současnosti není spokojeno s platovým ohodnocením.

S touto otázkou souvisí také otázka č. 36. Za situace, že zaměstnanec odpověděl, že je spokojen s platovými podmínkami, byl automaticky přesměrován na konec dotazníku. V otázce č. 36 pokračovali pouze ti respondenti, kteří v otázce č. 35 odpověděli, že nejsou spokojeni.

**Graf č. 123: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele?  
(Podnik B)**



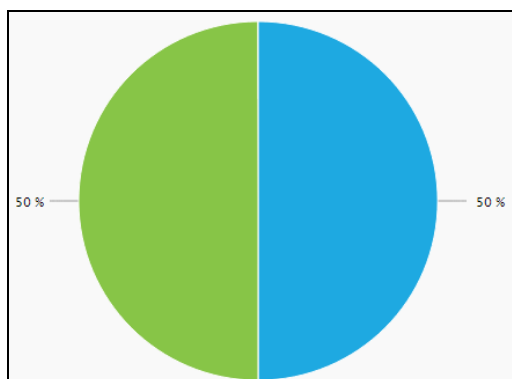
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

**Otázka č. 36: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?**

Jak již bylo řečeno výše, v této otázce pokračují pouze zaměstnanci, kteří nejsou spokojeni se svými současnými platovými podmínkami, tím pádem v této otázce bude odpovídat 8 respondentů. Účelem této otázky bylo zjistit, jestli nespokojnost s platem má vliv na zájem o vstup do odborů.

V podniku B má spokojenost s platovými podmínkami vliv na zájem o vstup do odborů na 4 zaměstnance z 8. Ostatní 4 zaměstnanci odpověděli, že jejich spokojenost nemá vliv na jejich zájem o odborovou organizovanost.

**Graf č. 124: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů? (Podnik B)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik B)

### 10.3. Podnik C

Podnik C je akciovou společností a zabývá se:

- Motorovou a silniční dopravou, převážně přepravou veřejnosti.
- opravou silničních vozidel.
- diagnostikou a psychologickým poradenstvím.
- provozováním autoškoly.
- Provozováním stanice technické kontroly a měření emisí.
- Poskytuje služby zabývající se ochranou a bezpečností zdraví při práci.
- Poskytuje zdravotní služby. (interní zdroje Podniku C)

Cílem této společnosti je neustálé zvyšování kvality poskytovaných služeb a také zvyšovat spokojenost cestujících. V podniku také funguje program kvality služeb, který u jednotlivých skupin měří kvalitu standardů. Mezi tyto skupiny patří například:

- Spolehlivost a přesnost provozu.
- Přístup a úroveň jednání provozních zaměstnanců k cestujícím.
- Poskytování srozumitelných a aktuálních informací.
- Upravenost a celkový vzhled zaměstnanců.
- Zajištění vnitřní a vnější čistoty a vzhledu vozidel.
- A tak dále. (interní zdroje Podniku C)

Podnik vznikl v roce 1991 a sídlí v Praze. Základní kapitál této společnosti byl 30 726 125 000 Kč. Oproti roku 2013 vzrostly tržby v roce 2014 o 2,70 %. (interní zdroje Podniku C)

V roce 2014 tento podnik vynaložil tyto prostředky na pořízení investic: (interní zdroje Podniku C)

**Tabulka č. 6: Vynaložené prostředky na pořízení investic.**

<b>Zdroje</b>	<b>v mil. Kč</b>
Vlastní zdroje podniku	4 036, 800
Dotace z rozpočtu hl. m. Prahy	2 685, 300
Směnečný program na nákup	1 578, 600
Kompenzace 2014	534, 000



Dotace z EU	217, 300
Ponechaná kompenzace z roku 2012	133, 300
Příspěvek od MČ	2, 500
Celkem	9 187, 800

Zdroj: (interní zdroje Podniku C)

V prosinci 2014 bylo u této společnosti evidováno 10 829 zaměstnanců z toho 9 303 mužů a 1 526 žen. Největší skupinu zaměstnanců tvoří řidiči, kterých je 39,8%, následují dělničtí zaměstnanci těch je 33,4% a dále jsou tu TH zaměstnanci s 27,8% zastoupením. Struktura zaměstnanců se výrazně nemění. Neustále převažuje zastoupení zaměstnanců střední věkové skupiny a se střední úrovní vzdělání ukončené maturitou, nebo střední úroveň vzdělání bez maturity. Průměrný hrubý měsíční příjem zaměstnance v roce 2014 byl 33 127 Kč. Celkové mzdové náklady byly vyčerpány ve výši 4 357, 057 mil. Kč. Tato výše je ovlivněna vyplacením odstupného ze zdravotních a organizačních důvodů. Oproti roku 2013 kleslo množství přesčasových hodin o 57 567 hodin. (interní zdroje Podniku C)

Podnik se také zaměřuje odborný rozvoj a vzdělávání svých zaměstnanců. Cílem je včasné reagování na budoucí potřeby výkonu práce a uplatnění zaměstnanců, dalším cílem je zajistit u zaměstnanců převážně profesní, ale také osobnostní růst. Zaměstnancům jsou nabízeny semináře a školení z prostředí nových technologií a legislativy. 739 zaměstnanců se zúčastnilo některé z akcí Programu rozvoje profesní odbornosti. V nabídce byly také kurzy informačních technologií, kterých se zúčastnilo 79 zaměstnanců a kurzy Managementu s účastí 29 zaměstnanců. (interní zdroje Podniku C)

Podnik se snaží zvyšovat motivaci svých zaměstnanců prostřednictvím benefitů a výhod pro zaměstnance. Společnost zaměstnancům přispívá na životní a penzijní pojištění, zaměstnanci dostávají volnočasové vouchery, stravovací příspěvky, příspěvky pro rekreaci dětí, příspěvek při výročích ve firmě, podporu u prvního rozvázání pracovního poměru (odchod do invalidního nebo starobního důchodu), dále poskytuje jízdenky pro zaměstnance a jejich rodinné příslušní a také pro bývalé zaměstnance a v neposlední řadě také příspěvek v sociální nouzi. (interní zdroje Podniku C)

**Tabulka č. 7: Struktura vzdělání v podniku C**

Vzdělání	Celkem	v %
Vysokoškolské	563	5,20

Středoškolské s maturitou	4 365	40,31
Středoškolské bez maturity	4 948	45,69
Základní	953	8,80
Celkem	10 829	100,00

Zdroj: (interní zdroje Podniku C)

**Tabulka č. 8: Struktura mezd v podniku C**

Druh práce	Průměrná mzda v Kč	Mzdové náklady v tis. Kč
Řidič	32 781	1 720 652
Dělník	28 444	1 099 901
POP	26 660	140 441
TH pracovník	39 721	1 396 063
Celkem	33 127	4 357 057

Zdroj: (interní zdroje Podniku C)

**Tabulka č. 9: Rozvahové údaje 2014**

Aktiva	Netto	Pasiva	Netto
Dlouhodobý majetek	72 616 975	Vlastní kapitál	59 760 538
Oběžná aktiva	5 402 220	Cizí zdroje	17 313 609
Časové rozlišení	200 955	Časové rozlišení	1 146 003
Aktiva celkem	78 220 150	Pasiva celkem	78 220 150

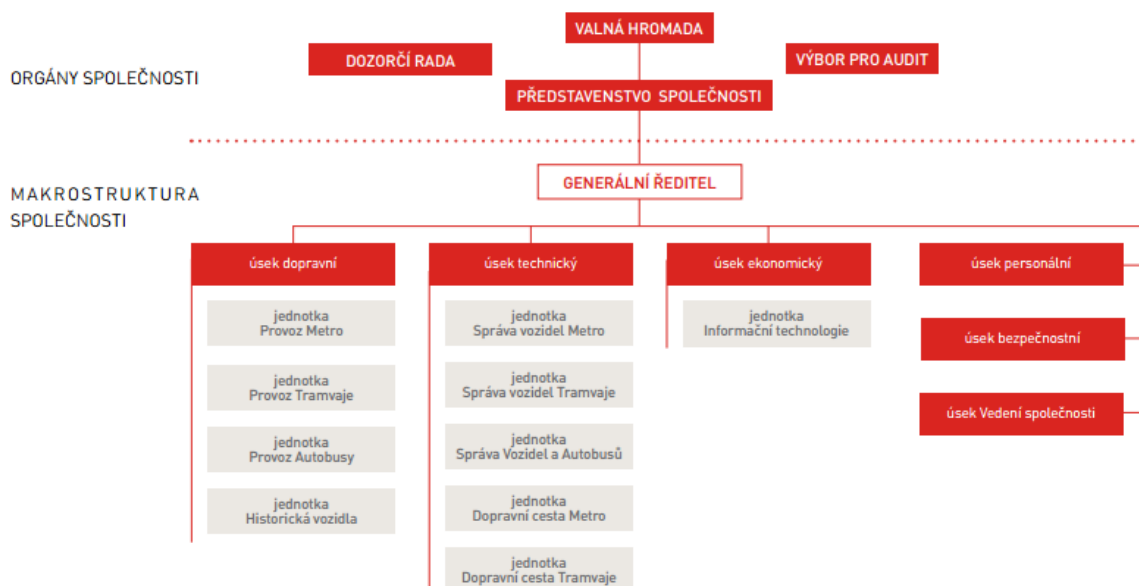
Zdroj: (interní zdroje Podniku C)

**Tabulka č. 10: Výkaz zisku a ztrát 2014**

Označení	Stav v běžném účetním období
Provozní výsledek hospodaření	1 071 437
Finanční výsledek hospodaření	-290 799
Mimořádný výsledek hospodaření	-2 822
Výsledek hospodaření za účetní období	315 956

Zdroj: (interní zdroje Podniku C)

**Obrázek č. 7: Organizační struktura Podnik C**



Zdroj: (interní zdroje Podniku C)

Představenstvo tvoří předseda, místopředseda a další tři členové. Dozorčí rada se skládá ze svého předsedy, dvou místopředsedů a dvanácti dalších členů dozorčí rady. Výbor pro audit je složen opět z předsedy místopředsedy a jednoho dalšího člena. Jednotlivé úseky mají svého ředitele. (interní zdroje Podniku C)

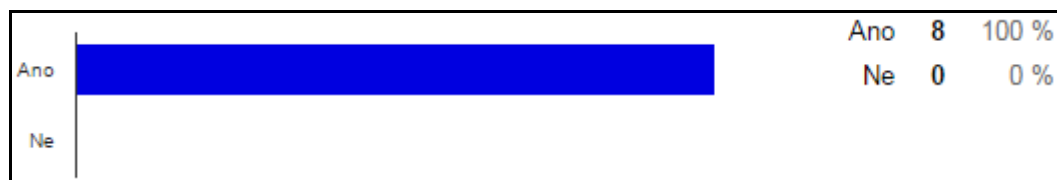
**V současnosti tato organizace celkem zaměstnává zhruba asi 11 000 zaměstnanců, z toho zhruba celkem 5 000 zaměstnanců je v odborech a ve vedení těchto odborů je zhruba celkem 40 členů.** V tomto podniku momentálně působí 20 odborových organizací. Program daných odborových organizací se v základě neliší. Proto byla vybrána pouze jedna odborová organizace. **Tato vybraná odborová organizace má v současnosti 900 zaměstnanců v odborech a ve vedení těchto odborů je 8 členů.** Aktuálně je 8,26% odborová organizovanost. **Věkový průměr funkcionářů v podniku C se pohybuje v průměru kolem 35,75 let.** Vedení odborů v tomto podniku přispívá na rekreaci dětí zaměstnanců významným podílem. Z celkové maximální částky 15 000 na pobyt jednoho dítěte tento podnik přispívá 10 990,-Kč. V posledních třech letech se zvyšuje množství členů, i přes odchod několika zaměstnanců, kteří byli členy odborů, do důchodu. V roce 2013 bylo v těchto odborech 832 členů. **Za poslední 3 roky nastal nárůst o 8,17%.** Je důležité si uvědomit, že nárůst 8,17% byl zaznamenán pouze u této jedné odborové organizace z celkového množství 20, které působí v tomto podniku. Tento relativně velký nárůst vedení podniků přisuzuje nárůstu finančních a kulturních výhod pro členy odborů a také vyšší aktivitou funkcionářů. (interní zdroje Podniku C)

### 10.3.1. Dotazník u funkcionářů odborů – Podnik C

#### Otázka č. 1: Poskytujete svým členům kulturní výhody?

Celé vedení těchto odborů se shodlo, že svým členům poskytují kulturní výhody.

#### Graf č. 125: Poskytujete svým členům kulturní výhody?

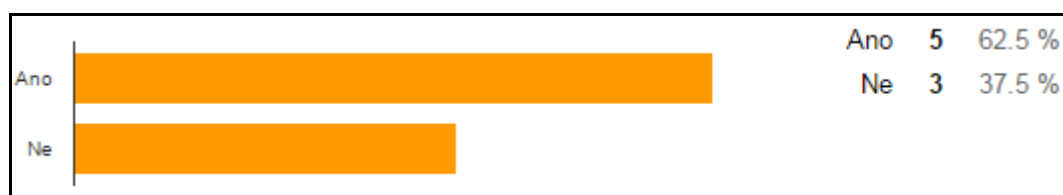


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

#### Otázka č. 2: Myslíte si, že navýšení množství kulturních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?

Jelikož v těchto odborech je 8 členů vedení, tak otázky týkající se osobního názoru na danou problematiku už byly více rozdílné, než v ostatních podnicích. Právě u této otázky se pět funkcionářů z osmi domnívá, že množství kulturních výhod pro členy má vliv na odborovou organizovanost.

#### Graf č. 126: Myslíte si, že navýšení množství kulturních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

#### Otázka č. 3: Poskytujete svým členům finanční výhody?

Zde se také všech osm funkcionářů shodlo, že svým členům poskytují finanční výhody.

#### Graf č. 127: Poskytujete svým členům finanční výhody?



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

#### Otázka č. 4: Myslíte si, že navýšení množství finančních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?

Šest z osmi členů vedení odborů si myslí, že finanční výhody pro členy odborů mají vliv na odborovou organizovanost. Dokonce je vidět, že se funkcionáři domnívají, že finanční výhody mají větší vliv na odborovou organizovanost, než kulturní výhody.

#### Graf č. 128: Myslíte si, že navýšení množství finančních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

#### Otázka č. 5: Vybíráte od svých členů členský poplatek?

I tato vedení odborů stejně, tak jako ostatní dotazovaní vybírají od svých členů členské poplatky.

#### Graf č. 129: Vybíráte od svých členů členský poplatek?



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 6: Myslíte si, že při nižším členském poplatku, by byl větší zájem o vstup do odborů?**

Šest funkcionářů z osmi se domnívá, že při nižších členských poplatcích, by byl větší zájem o vstup do odborů

**Graf č. 130: Myslíte si, že při nižším členském poplatku, by byl větší zájem o vstup do odborů?**

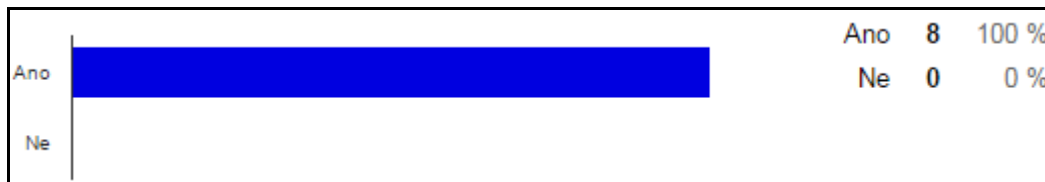


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 7: Představujete osobně činnost odborové organizace zaměstnancům?**

Ano celé vedení odborů v tomto podniku osobně představuje činnost odborové organizace zaměstnancům v podniku.

**Graf č. 131: Představujete osobně činnost odborové organizace zaměstnancům?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 8: Myslíte, že osobní představování činnosti odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

U této otázky se opět všech osm funkcionářů shodlo na tom, že si myslí, že osobní představování činnosti odborové organizace zaměstnancům má vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 132: Myslíte, že osobní představení činnosti odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 9: Předáváte propagační letáky odborové organizace zaměstnancům?**

V oblasti předávání propagačních letáků odborové organizace zaměstnancům je vedení této odborové organizace také aktivní. Vedení odborů v tomto podniku jako jediné z dotázaných předává propagační letáky.

**Graf č. 133: Předáváte propagační letáky odborové organizace zaměstnancům?**

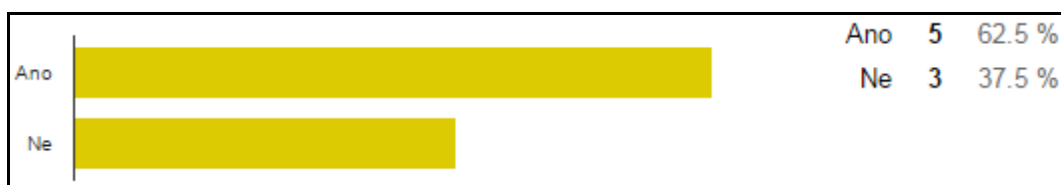


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 10: Myslíte si, že předávání propagačních letáků odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Pět z osmi členů si myslí, že předávání propagačních letáků odborové organizace zaměstnancům má vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 134: Myslíte si, že předávání propagačních letáků odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

### Otázka č. 11: Organizujete veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?

I v této oblasti funkcionáři odborů v podniku vyvíjejí činnost, aktivním organizováním veřejných diskusí se zaměstnanci o jejich požadavcích.

### Graf č. 135: Organizujete veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

### Otázka č. 12: Myslíte si, že organizování veřejných diskusí se zaměstnanci o jejich požadavcích má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?

Pouze jeden člen vedení odborů se domnívá, že organizování veřejných diskusí se zaměstnanci nemá vliv na odborovou organizovanost, zbylých 7 členů si myslí, že tato aktivita má vliv na zájem zaměstnanců o vstup do odborů.

### Graf č. 136: Myslíte si, že organizování veřejných diskusí se zaměstnanci o jejich požadavcích má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?



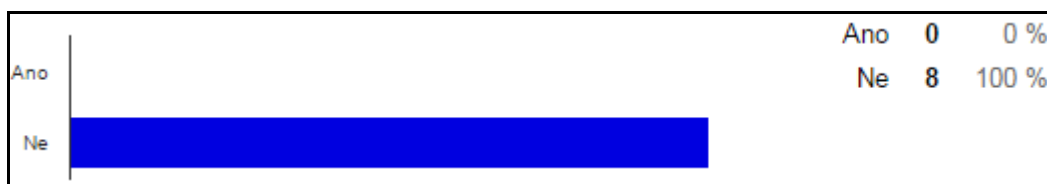
Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

### Otázka č. 13: Kontaktujete osobně zaměstnance a zajímáte se o jejich potřeby, nebo případné dotazy?

Z položených otázek zaměřených na aktivitu odborové organizace, pouze tuto činnost funkcionáři odborů v tomto podniku neprovozují.



**Graf č. 137: Kontaktujete osobně zaměstnance a zajímáte se o jejich potřeby, nebo případné dotazy?**

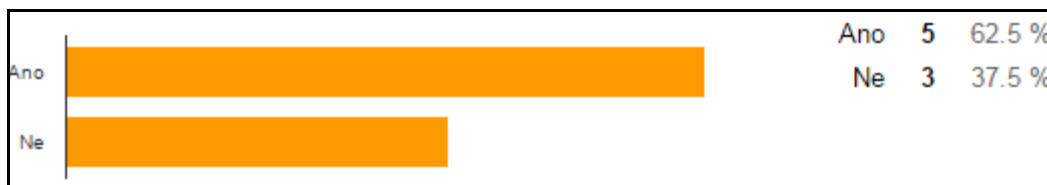


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 14: Myslíte si, že při osobním kontaktu odborů se zaměstnanci a zájmu o jejich potřeby, případné zodpovězení jejich otázek má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

I když funkcionáři odborů tohoto podniku tuto činnost nevyvíjejí, tak i přesto si pět z osmi členů vedení odborů myslí, že tato aktivita má vliv na odborovou organizovanost zaměstnanců.

**Graf č. 138: Myslíte si, že při osobním kontaktu odborů se zaměstnanci a zájmu o jejich potřeby, případné zodpovězení jejich otázek má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 15: Zasíláte informační e-maily zaměstnancům, a provozujete elektronickou komunikaci se zaměstnanci?**

Vedení odborů také zasílá informační e-maily zaměstnancům a provozuje elektronickou komunikaci se zaměstnanci.

**Graf č. 139: Zasíláte informační e-maily zaměstnancům, a provozujete elektronickou komunikaci se zaměstnanci?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 16: Myslíte si, že elektronická komunikace a zasílání informačních e-mailů zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Pouze jeden člen vedení odborů si myslí, že elektronická komunikace a zasílání informačních e-mailů zaměstnancům, nemá vliv na odborovou organizovanost. Zbýlých sedm členů si myslí, že tato aktivita má vliv na zájem zaměstnanců o vstup do odborů.

**Graf č. 140: Myslíte si, že elektronická komunikace a zasílání informačních e-mailů zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

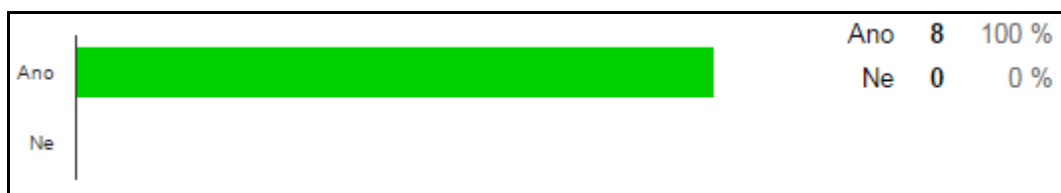


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 17: Komunikujete jakožto odbory se zaměstnanci prostřednictvím intranetu?**

Vzhledem k velikosti tohoto podniku, se zde hojně používá intranet pro komunikaci se zaměstnanci. Jelikož je intranet v podniku k dispozici, tak ho vedení odborů také používá pro komunikaci se zaměstnanci.

**Graf č. 141: Komunikujete jakožto odbory se zaměstnanci prostřednictvím intranetu?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 18: Myslíte si, že komunikace se zaměstnanci prostřednictvím intranetu má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

I když, funkcionáři odborů používají intranet ke komunikaci se zaměstnanci, tak přesto si pět z osmi členů vedení odborů myslí, že tato aktivita nemá vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 142: Myslíte si, že komunikace se zaměstnanci prostřednictvím intranetu má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 19: Myslíte si, že jsou Vaši členové s činností odborové organizace spokojeni?**

V tomto podniku si všech osm členů vedení odborů myslí, že jsou jejich členové spokojeni s činností odborové organizace.

**Graf č. 143: Myslíte si, že jsou Vaši členové s činností odborové organizace spokojeni?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 20: Myslíte si, že spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Opět si celých 100% funkcionářů myslí, že spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o vstup do odborů.

**Graf č. 144: Myslíte si, že spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

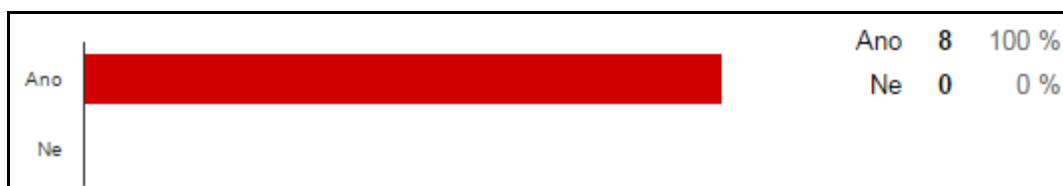


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 21: Myslíte si, že spokojenost s platovými podmínkami zaměstnanců v podniku zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

I v této otázce se vedení odborů shodlo na tom, že si myslí, že spokojenost zaměstnanců s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele má vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 145: Myslíte si, že spokojenost s platovými podmínkami zaměstnanců v podniku zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik C)

### 10.3.2. Dotazník u zaměstnanců, kteří jsou členy odborů

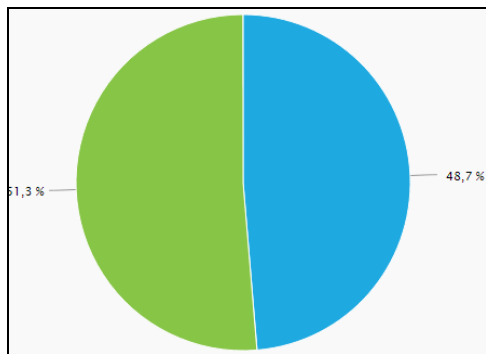
V první řadě byla respondentům položena otázka č. 1: Jste členem odborové organizace? Za předpokladu, že respondent na tuto otázku odpověděl ANO, dotazník mu dovolil pokračovat v otázkách č. 2 až 18. V případě, že respondent na otázku č. 1. odpověděl NE, respondent vynechal otázky č. 2 až 18 a dotazník ho automaticky odkáže na jemu příslušné otázky číslo 19 až 40. Rozbor otázek číslo 19 až 40 jsou předmětem následující kapitoly, tato kapitola se bude zabývat rozbořem u zaměstnanců, kteří jsou členy odborů, tedy respondenty, kteří na otázku č. 1. odpověděli ANO a předmětem zkoumání budou odpovědi na otázky 2 až 18. První část je zaměřena na důvody, proč se současní členové stali členy odborové organizace, který podnět je vedl ke členství. Druhá část dotazníku je orientována na

aktivity, které funkcionáři odborů nedělají a úkolem je zjistit, zda by tyto aktivity členové uvítali. Uvedený dotazník je obsahem přílohy č. 4.

### **Otázka č. 1: Jste členem odborové organizace?**

V podniku C byl dotazník předložen celkem 189 respondentům, z toho 92 dotázaných, tedy 48,7% odpovědělo, že jsou členy odborů a zbylých 97 respondentů (51,3%) odpovědělo, že není členy odborů. Těchto 97 respondentů již v této kapitole nebude dále odpovídat, ale jsou odkázáni na pro ně příslušné otázky (19 až 40). Dále v této kapitole postupovalo pouze těchto 92 dotázaných, kteří v první otázce odpověděli, že jsou členy odborů.

### **Graf č. 146: Jste členem odborové organizace? (Podnik C)**

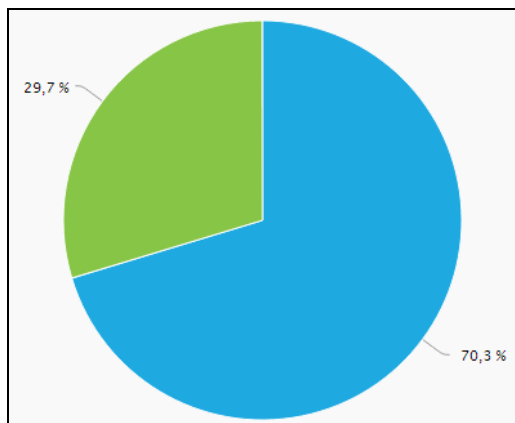


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

### **Otázka č. 2: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, kulturní výhody pro členy?**

Pro 64 respondentů je jedním z důvodů, proč jsou členy odborové organizace, kulturní výhody poskytované pro členy. Pro zbylých 27 dotázaných nejsou poskytované kulturní výhody pro členy důvodem, proč šly do odborů.

**Graf č. 147: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, kulturní výhody pro členy? (Podnik C)**

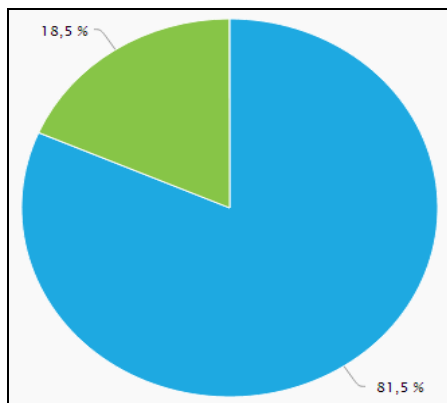


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 3: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, finanční výhody pro členy?**

I zde víme od vedení odborů, že v podniku C odborová organizace poskytuje finanční výhody pro členy odborů. Z výsledků dotazníkového šetření je patrné, že poskytování finančních výhod pro členy je jedním z podstatných důvodů pro vstup do odborů pro 75 z 92 respondentů (81,5%). Tato aktivita nemá vliv pouze na 17 respondentů.

**Graf č. 148: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, finanční výhody pro členy? (Podnik C)**

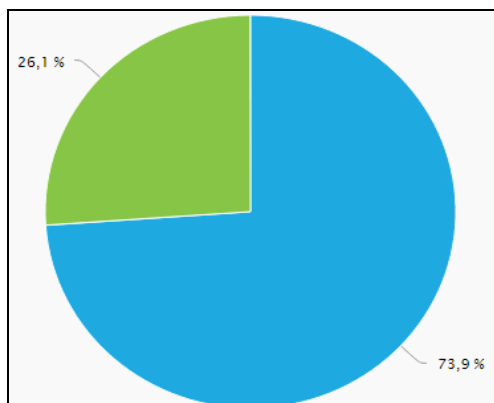


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 4: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám někdo osobně představil činnost odborové organizace?**

68 členů z 92 (73,9%) respondentů považuje za jeden z důvodů, proč jsou členy odborové organizace to, že jim někdo z odborové organizace osobně představil činnost odborů. Zbylým 24 členům buď nikdo nepředstavil činnost odborů, nebo tato skutečnost neměla vliv na jejich zájem o vstup do odborů. Vzhledem k tomu, že velké množství zaměstnanců se stalo členy také díky této aktivitě, řadíme tuto aktivitu za jednu z podstatných pro nábor členů.

**Graf č. 149: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám někdo osobně představil činnost odborové organizace? (Podnik C)**

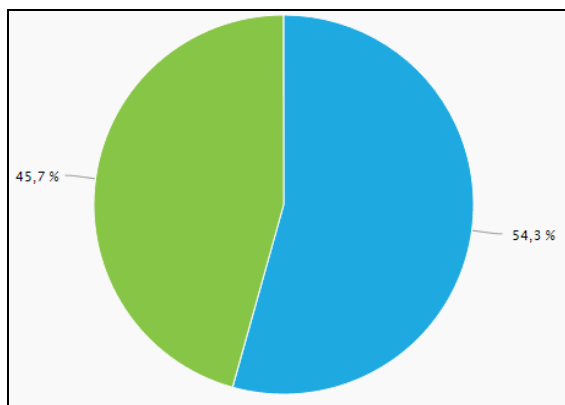


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 5: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám někdo předal informační leták s činností odborové organizace?**

Z dotazníku pro vedení odborů v podniku C víme, že funkcionáři odborů v tomto podniku předávají informační letáky s činností odborů a podle výsledků tohoto dotazníkového šetření je patrné, že pro 50 zaměstnanců tato aktivita byla jedním z důvodů, proč se staly členy odborů.

**Graf č. 150: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám někdo předal informační leták s činností odborové organizace? (Podnik C)**

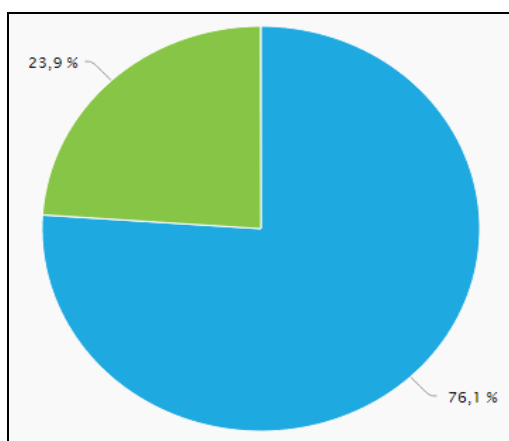


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 6: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, organizované veřejné diskuse a zájem o Vaše požadavky?**

Z 92 dotázaných respondentů, kteří odpovídali na tuto otázku, jich 70 (76,1%) odpovědělo, že jedním z důvodů, proč jsou členy odborové organizace, jsou organizované veřejné diskuse a zájem o jejich požadavky. Pro zbylých 23,9% tato aktivita vedení odborů není podstatná. Vzhledem k tomu, že velké množství zaměstnanců se stalo členy také díky této aktivitě, řadíme tuto aktivitu za jednu z podstatných pro nábor členů.

**Graf č. 151: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, organizované veřejné diskuse a zájem o Vaše požadavky? (Podnik C)**



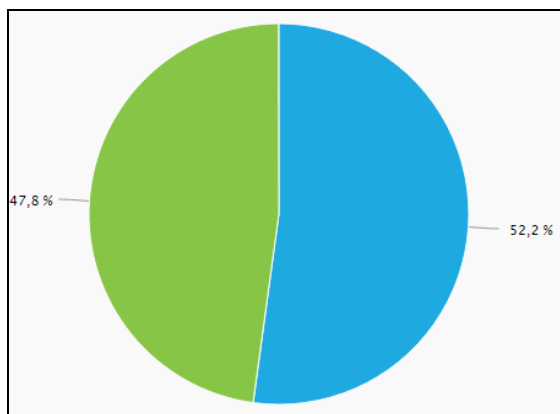
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)



**Otázka č. 7: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám vedení odborů zasílalo informační e-maily a provozovalo s Vámi elektronickou komunikaci?**

V této otázce jsou odpovědi relativně vyrovnané. Pro 48 zaměstnanců z 92 (52,2%) tedy nadpoloviční většinu je zasílání informačních e-mailů a provozování elektronické komunikace odborů se zaměstnanci jedním důvodů, proč se tito zaměstnanci stali členy odborové organizace. Pro zbylý 44 tato aktivita nebyla jedním z důvodů, proč se tito zaměstnanci stali členy odborů.

**Graf č. 152: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám vedení odborů zasílalo informační e-maily a provozovalo s Vámi elektronickou komunikaci? (Podnik C)**

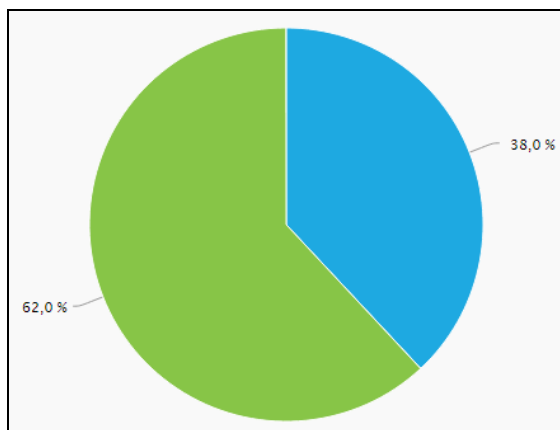


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 8: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že s Vámi vedení odborů provozovalo komunikaci prostřednictvím intranetu?**

Dle výsledků respondentů u dotazníkového šetření je pro pouhých 35 členů jedním z důvodů, proč vstoupili do odborů také skutečnost, že s nimi funkcionáři odborů v podniku komunikovali prostřednictvím intranetu. Zbylých 57 dotázaní tuto aktivitu nepovažují za podstatnou pro svůj vstup. Dle průzkumu není v tomto podniku pro členy podstatná komunikace intranetem.

**Graf č. 153: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že s Vámi vedení odborů provozovalo komunikaci prostřednictvím intranetu? (Podnik C)**

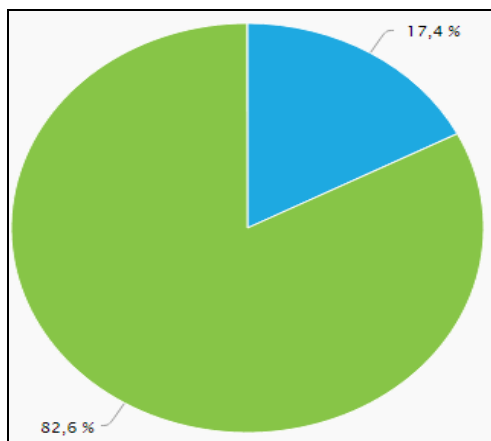


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 9: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?**

76 z 92 (82,6%) respondentů bylo spokojeno s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele a tím pádem to pro ně nebyl důvod pro vstup do odborové organizace. Pro zbylých 16 dotázaných, kteří odpověděli, že nespokojenost s bezpečností na pracovišti byla jedním z důvodů, proč se stali členy odborů.

**Graf č. 154: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik C)**

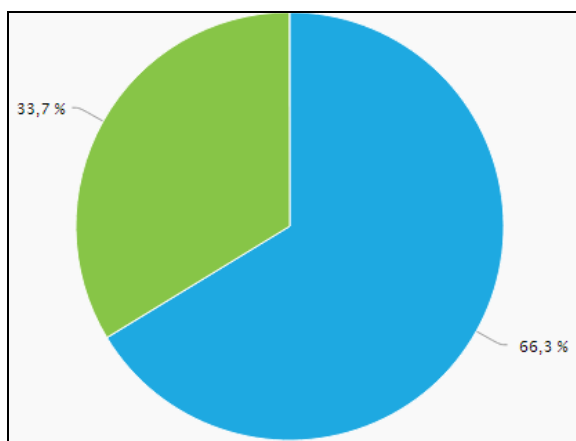


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 10: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele?**

U 61 z 92 (66,3%) dotázaných nespokojenost s platovými podmínkami v podniku, byla jedním z důvodů, proč se stali členy odborové organizace. Pouhých 33,7% respondentů buď bylo spokojeno s platovými podmínkami anebo nespokojenost s platovými podmínkami neměla vliv na jejich odborovou organizovanost.

**Graf č. 155: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele? (Podnik C)**

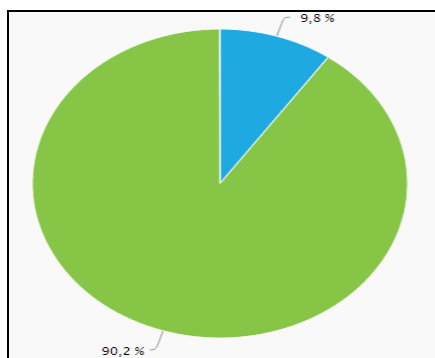


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 11: Uvažujete o odchodu z odborů?**

O odchodu z odborů uvažuje pouhých 9 respondentů z 92 (9,8%), při osobním kontaktu jsem se ptala, proč odcházejí, a 6 z 9 dotázaných mi odpovědělo, že odcházejí z odborů, kvůli odchodu do důchodu. Ostatních 83 respondentů neuvažuje o odchodu z odborů.

**Graf č. 156: Uvažujete o odchodu z odborů? (Podnik C)**

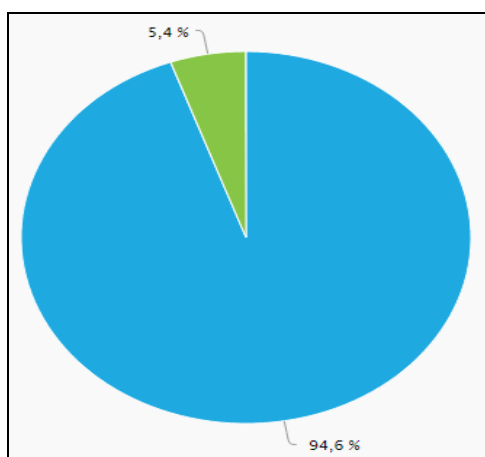


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 12: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky?**

Tato druhá část jak již bylo řečeno je zaměřena na aktivity, které odborová organizace neprovozuje a účelem je zjistit, jestli by členové odborů tyto činnosti uvítali. 87 členů z 92 (94,6%) by uvítalo, kdyby odborová organizace snížila členské poplatky. Ostatním 5 členům výše současného členského poplatku nevadí.

**Graf č. 157: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky? (Podnik C)**

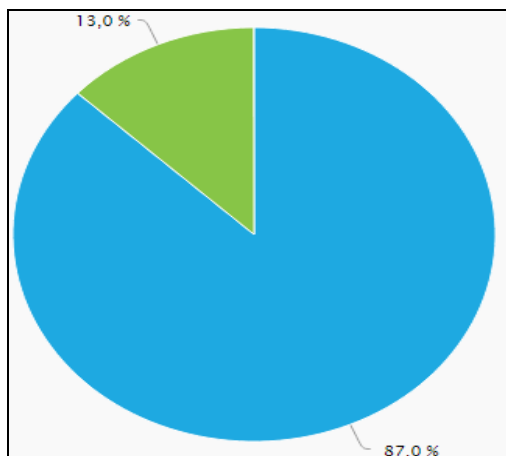


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 13: Uvítal (a) byste, kdyby Vás Vaše odborová organizace osobně kontaktovala a zajímala se o Vaše potřeby a dotazy?**

Vzhledem k tomu, že vedení odborů v podniku D tuto aktivitu neprovádí, tak účelem bylo zjistit, zda by o to členové měli zájem. 87% (80 z 90 dotázaných) odpovědělo, že by uvítalo, kdyby je odbory osobně kontaktovaly a zajímaly by se o jejich potřeby a dotazy. V této oblasti by vedení odborů v podniku C mělo navýšit svou aktivitu, protože dle průzkumu je od velké části současných členů vítána.

**Graf č. 158: Uvítal (a) byste, kdyby Vás Vaše odborová organizace osobně kontaktovala a zajímala se o Vaše potřeby a dotazy? (Podnik C)**

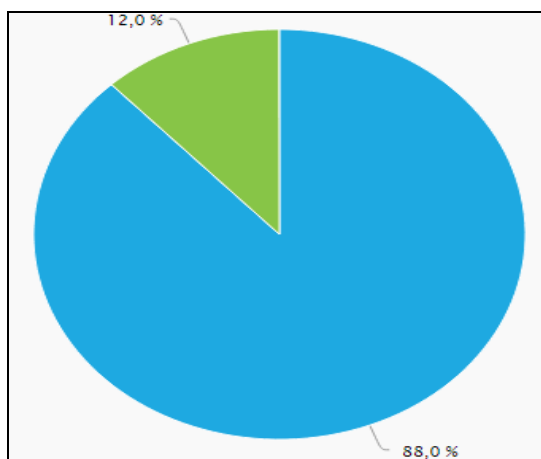


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 14: Jste spokojen (a) s vedením odborů?**

S vedením odborů je v podniku C spokojeno pouze 81 členů z 92 (88%) dotázaných respondentů, zbylých 12% odpovědělo, že jsou nespokojeni s vedením odborů u nich v podniku.

**Graf č. 159: Jste spokojen (a) s vedením odborů? (Podnik C)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

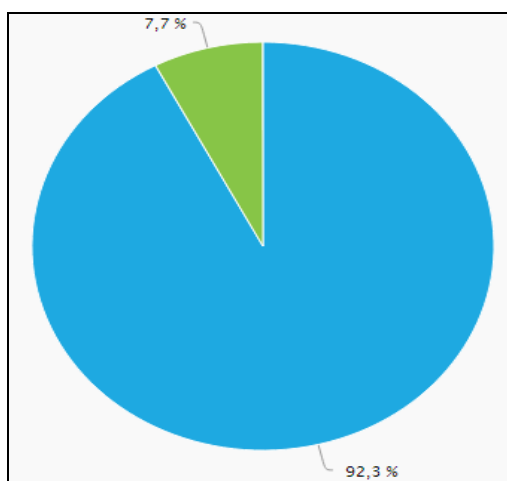
**Otázka č. 15: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?**

Převážná většina dotázaných členů tedy 92,3% je spokojena se současným stavem bezpečnosti na pracovišti zaměstnavatele v podniku C. Vzhledem k předmětu činnosti

podniku C se dá předpokládat, že někteří zaměstnanci nebudou úplně spokojeni s bezpečností na pracovišti (pouhých 7 respondentů).

K této otázce se váže otázka č. 16. Pokud respondent odpoví, že je spokojen s bezpečností na pracovišti, přeskakuje v dotazníku na otázku číslo 17. Pokud odpověděl, že není spokojen s bezpečností na pracovišti v podniku C, pokračuje dále v dotazníku na otázku č. 16. Na následující otázku bude tedy odpovídat pouze 7 respondentů.

**Graf č. 160: Jste spokojen (a)s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik C)**



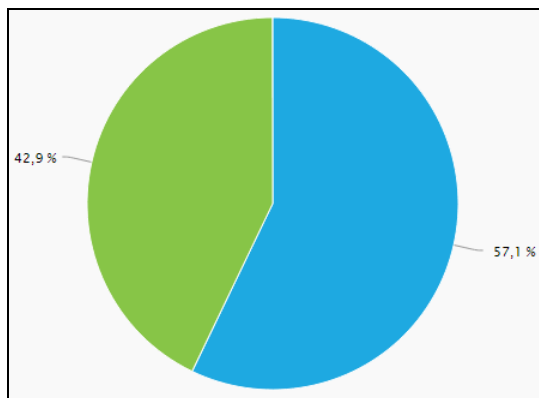
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 16: Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?**

Jak již bylo řečeno v předcházející otázce, na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří nejsou spokojeni s bezpečností na pracovišti v podniku C. Účelem této otázky je zjistit, zda má spokojenost s bezpečností na pracovišti vliv na jejich odborovou organizovanost. Na tuto otázku tedy odpovídali pouze 7 respondenti.

Na grafu níže lze vidět, že na 4 dotázané ze 7 (57,1%) má jejich spokojenost s bezpečností na pracovišti vliv na jejich odborovou organizovanost. Na ostatní 3 členy odborů, nemá bezpečnost na pracovišti vliv.

**Graf č. 161: Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost? (Podnik C)**

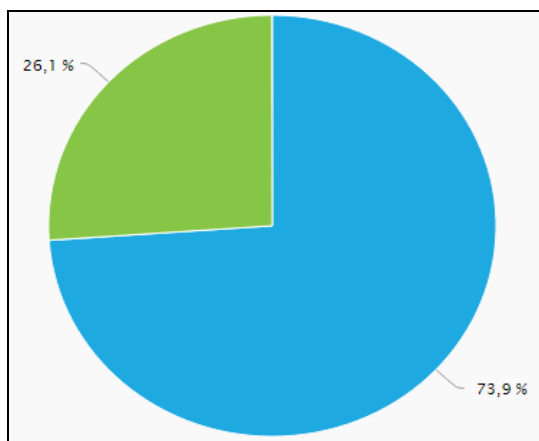


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 17: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami?**

Spokojenost s platovými podmínkami v podniku C je sice nižší než spokojenost s bezpečností na pracovišti, ale pořád je relativně vysoká. V tomto podniku je 68 z 92 členů (73,9%) odborů spokojeno se svými současnými platovými podmínkami. Zbývajících 24 členů odborů není spokojeno se svými současnými platovými podmínkami. S touto otázkou souvisí otázka čí 18. Všichni respondenti, kteří odpověděli, že jsou spokojeni s platovými podmínkami, jsou rovnou odkázáni na konec dotazníku. Ostatní respondenti, kteří zaškrtnli, že nejsou spokojeni, pokračují ve vyplnění následující otázky č. 18. V otázce č. 18 bude tedy pokračovat pouze 24 členů.

**Graf č. 162: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami? (Podnik C)**

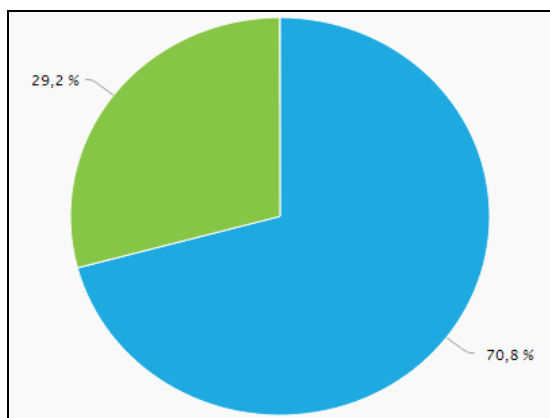


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

### **Otázka č. 18: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?**

Jak bylo řečeno v otázce č. 17, na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří nejsou spokojeni se svými současnými platovými podmínkami, tedy 24 respondentů. Z těchto 24 dotázaných jich 17 odpovědělo, že spokojenost s jejich platovými podmínkami má vliv na jejich odborovou organizovanost. Na zbylých 7 zaměstnanců tato skutečnost vliv nemá.

### **Graf č. 163: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost? (Podnik C)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

### **10.3.3. Dotazník u zaměstnanců, kteří nejsou členy odborů**

V předchozí kapitole bylo vysvětleno, že respondenti byli rozděleni do dvou skupin podle toho, jak odpověděli na první otázku, zda jsou nebo nejsou v odborech. Především kapitola byla zaměřena na zaměstnance, kteří jsou členy odborů a jejich odpovědi na otázky číslo 2 až 18. Tato kapitola bude oproti tomu zaměřena na zaměstnance, kteří nejsou členy odborů v podniku C. K této skupince zaměstnanců, kteří nejsou členy odborové organizace, přísluší otázky číslo 19 až 40. Z předešlé kapitoly jsme v první otázce zjistili, že ze 189 dotázaných jich je 92 členy odborové organizace a zbylých 97 dotázaných tedy není členy odborů. To je důvodem, proč v této kapitole bude na následující otázky odpovídat těchto 97 respondentů. Dotazník pro tuto skupinu má také dvě části. V první budou řešeny otázky zabývající se situací, zda-li by zaměstnanci, kteří nejsou členy odborů měli zájem o vstup do odborů, kdyby funkcionáři odborů začali vyvíjet jisté aktivity. V druhé budou řešeny činnosti, které funkcionáři odborů vykonávají a úkolem bude zjistit, zda nečlenové odborů jsou



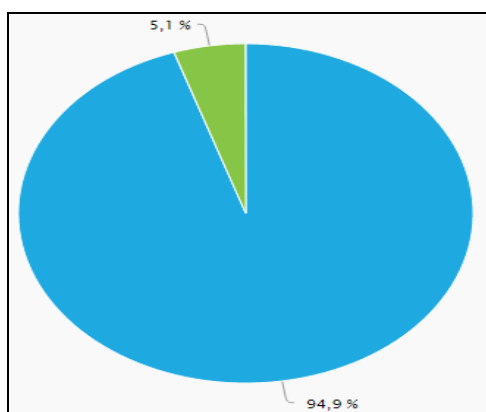
obeznámeni s tím, že vedení odborů v podniku provozuje tyto aktivity a za situace, že tuto skutečnost neví, tak druhým úkolem je zjistit jestli, kdyby o těchto aktivitách věděli, tak jestli by to ovlivnilo jejich zájem o vstup do odborů.

#### **Otázka č. 19: Víte, že u Vás na pracovišti působí odborová organizace?**

Z celkového množství 98 dotázaných v této kapitole jich 93 (94,9%) vědělo, že u nich na pracovišti působí odborová organizace. Zbylých pouze 5 zaměstnanců o této skutečnosti nevěděli.

V případě, že na tuto otázku respondenti odpověděli, že neví, že u nich na pracovišti působí odborová organizace, tak byli rovnou přeměrováni na konec dotazníku, jelikož nemělo význam se jich ptát dál na následující otázky. Proto dále v dotazníku pokračuje zbylých 93 respondentů z 98.

**Graf č. 164: Víte, že u Vás na pracovišti působí odborová organizace? (Podnik C)**

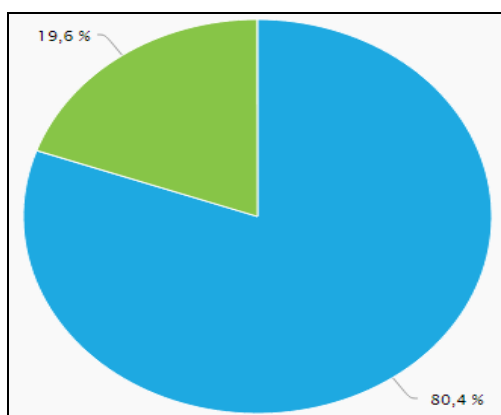


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

#### **Otázka č. 20: Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace?**

Na tuto otázku jeden člen neodpověděl. Ze zbylých 92 respondentů 74 (80,4%) někdo z odborů představil činnost odborové organizace. Z těchto výsledků vyplývá, že informovanost v tomto podniku je relativně vysoká. Ostatním 18 dotázaným činnost odborů nebyla dosud představena.

**Graf č. 165: Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace? (Podnik C)**



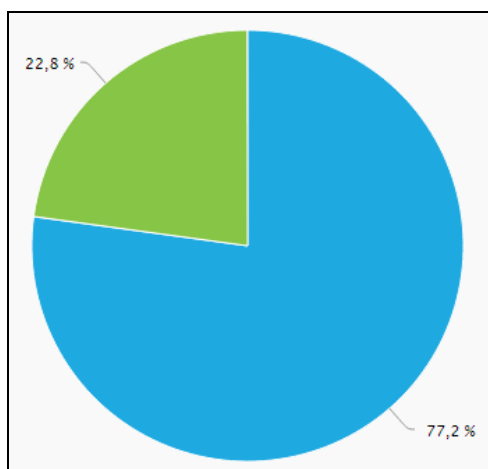
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 21: Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody?**

Účelem této otázky bylo zjistit, jestli i zaměstnanci podniku C, kteří nejsou v odborech, vědí o různých výhodách, pro členy odborové organizace. Jednou z těchto výhod je například poskytování kulturních výhod, na které se zaměřuje tato otázka. Z 93 členů jich 71 o tom, že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody, zbylých 22 respondentů o této skutečnosti nemá tušení.

K této otázce se váže také otázka č. 22, která je určena pouze pro respondenty, kteří netuší, že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody. Ti respondenti, kteří o této skutečnosti vědí, jsou automaticky přesměrováni na otázku č. 23.

**Graf č. 166: Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody? (Podnik C)**

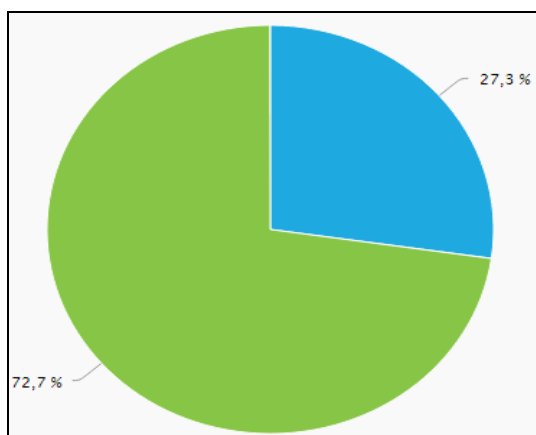


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 22: Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?**

Jak již bylo řečeno v předcházející otázce, na otázku č. 22 odpovídali pouze zaměstnanci, kteří nevěděli o kulturních výhodách pro členy odborů. Takovýchto zaměstnanců je 22. 6 zaměstnanců, by mělo zájem o vstup do odborů, kdyby věděli o poskytovaných výhodách pro členy. Na zbylých 16 zaměstnanců tato skutečnost nemá vliv při jejich zájmu o vstup do odborů.

**Graf č. 167: Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik C)**



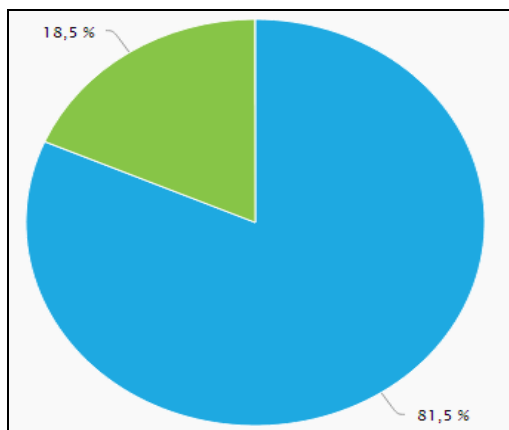
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 23: Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody?**

Vzhledem k tomu, že z dotazníkového šetření u vedení odborů bylo zjištěno, že vedení odborů poskytuje svým členům finanční výhody, tak tato otázka je zaměřena na otázku, jestli nečlenové vědí o poskytování těchto výhod pro členy. 75 dotázaných z 92 (81,5%) ví o tom, že odbory poskytují svým členům finanční výhody. Zbylých 17 respondentů o této výhodě netuší.

S touto otázkou stejně tak jako již dříve souvisí také následující otázka č. 24. Zaměstnanci, kteří vědí o poskytování finančních výhod pro členy odborů, vynechají otázku č. 24 a přeskočí rovnou na otázku č. 25. Ostatní zaměstnanci, kteří o této výhodě nevěděli, budou pokračovat v zodpovídání otázky č. 24. Na následující otázku tedy bude odpovídat 17 zaměstnanců.

**Graf č. 168: Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody? (Podnik C)**

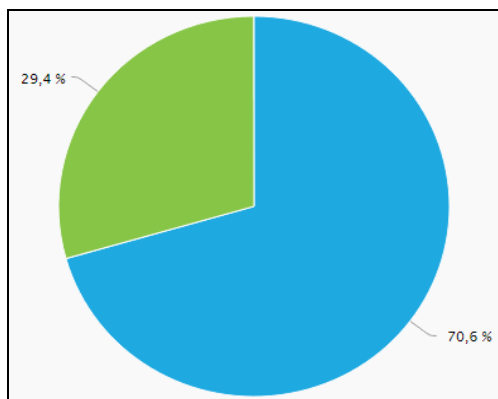


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 24: Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?**

V otázce výše bylo objasněno, že v této otázce pokračují pouze respondenti, kteří nevěděli o poskytování finančních výhod pro členy odborové organizace, takovýchto zaměstnanců bylo 17. Z těchto 17 zaměstnanců jich 12 (70,6%) odpovědělo, že v případě, že by o poskytování finančních výhod věděli, tak že by měli zájem o vstup do odborů.

**Graf č. 169: Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik C)**

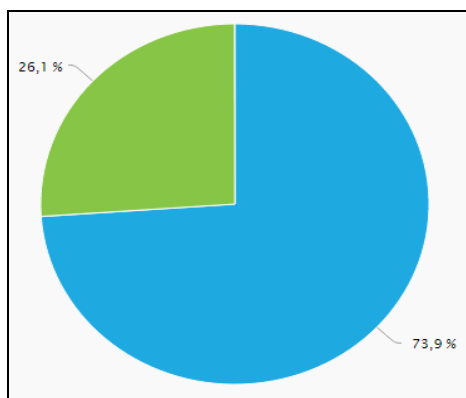


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 25: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky?**

68 z 92 zaměstnanců odpovědělo, že by měli zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky. Na ostatních 24 zaměstnanců nemá výše členského poplatku vliv na jejich zájem o odborovou organizovanost.

**Graf č. 170: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky? (Podnik C)**

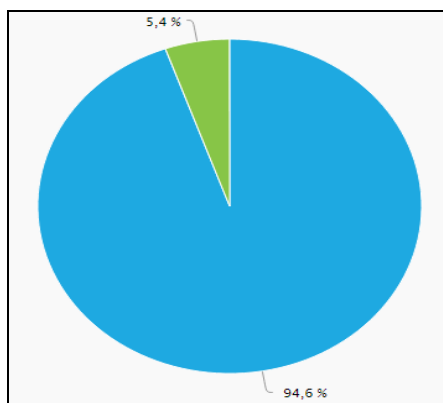


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 26: Víte, že odborová organizace osobně představuje činnost odborové organizace?**

Až na 5 zaměstnanců všichni dotázaní respondenti odpověděli, že vědí, že odborová organizace osobně představuje svou činnost. S touto otázkou opět souvisí otázka č. 27, na kterou opět odpovídají pouze zaměstnanci, kteří o osobním představení činnosti odborů nevěděli. Většina zaměstnanců tedy rovno přeskakuje na otázku č. 28.

**Graf č. 171: Víte, že odborová organizace osobně představuje činnost odborové organizace? (Podnik C)**

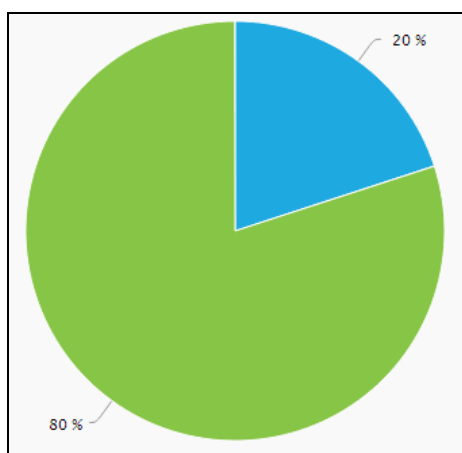


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 27: Kdyby Vám odbory osobně představovaly činnost odborové organizace, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?**

Z předchozí otázky víme, že na tuto otázku odpovídá pouze 5 respondentů a to ti, kteří v otázce č. 26 zaškrtnuli, že nevěděli o tom, že odborová organizace osobně představuje svou činnost. Z těchto 5 zaměstnanců by pouze 1 měl zájem o vstup do odborů, kdyby mu odbory osobně představily svou činnost a seznámily ho s jejich aktivitami.

**Graf č. 172: Kdyby Vám odbory osobně představovaly činnost odborové organizace, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik C)**



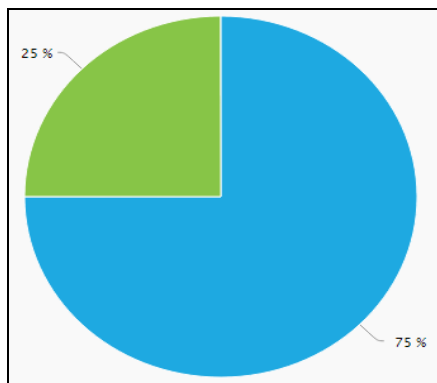
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 28: Víte, že odborová organizace předává letáky informující o činnosti odborů?**

69 zaměstnanců z 92 (75%) si je vědomo toho, že odborová organizace předává letáky, které informují o činnosti odborů. Ostatních 23 zaměstnanců o předávání těchto letáků nevědělo.

K této otázce se opět váže otázka č. 29, na kterou odpovídá pouze těchto 23 zaměstnanců, kteří nevěděli, že odborová organizace předává letáky, které informují o jejich činnosti. Nadpoloviční většina zaměstnanců, kteří o této aktivitě věděli, jsou automaticky přesměrováni na otázku č. 30.

**Graf č. 173: Víte, že odborová organizace předává letáky informující o činnosti odborů?  
(Podnik C)**

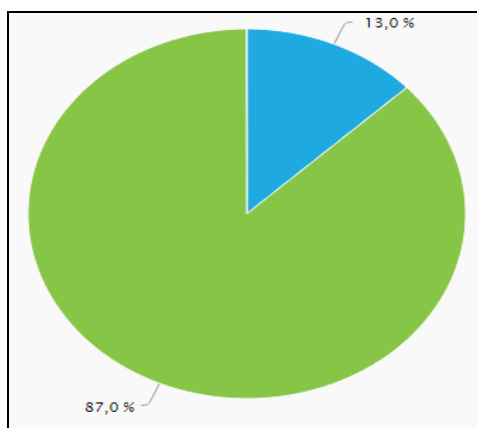


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 29: Kdyby Vám odbory předávaly letáky informující o činnosti odborů, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?**

Jak bylo řečeno v předešlé otázce na tuto otázku, odpovídají pouze zaměstnanci, kteří v předchozí otázce odpověděli, že neví o předávání letáků informujících o činnosti odborů. Těchto zaměstnanců zůstalo 23. Z těchto 23 zaměstnanců, u pouhých 3 byla odpověď, že kdyby měli v povědomí, že odbory předávají letáky informující o jejich činnosti, tak by tato skutečnost měla vliv na jejich odborovou organizovanost.

**Graf č. 174: Kdyby Vám odbory předávaly letáky informující o činnosti odborů, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik C)**



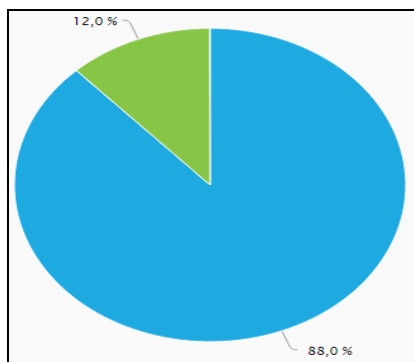
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 30: Víte, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?**

Na tuto otázku jeden z respondentů neodpověděl. 81 zaměstnanců z 92 (88%) ví o tom, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích. Zbýlých 11 respondentů o této aktivitě neví.

S touto otázkou souvisí též otázka č. 31, na kterou odpovídá pouze 11 zaměstnanců, kteří nevěděli, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci a vede diskuse o požadavcích zaměstnanců. 88% zaměstnanců, kteří o této aktivitě věděli, jsou automaticky přesměrováni na otázku č. 32. Ti, kteří netušili, o veřejných diskusích pokračují ve vyplňování dotazníku otázkou č. 31.

**Graf č. 175: Víte, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích? (Podnik C)**



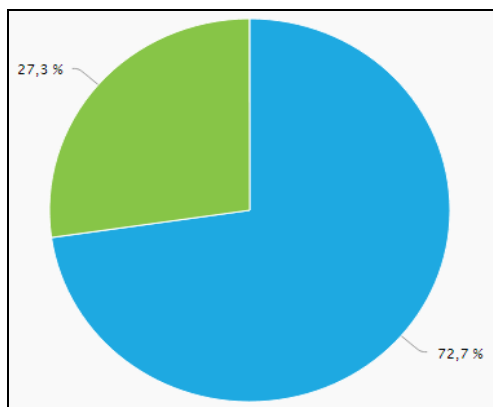
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 31: Kdybyste o organizovaných veřejných diskusích se zaměstnanci věděli, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?**

Z předešlé otázky je patrné, že na tuto otázku odpovídalo pouze 11 zaměstnanců a to ti, kteří nevěděli o organizovaných veřejných diskusích se zaměstnanci. Účelem této otázky bylo zjistit, zda kdyby o této aktivitě zaměstnanci věděli, tak jestli by to mělo vliv na jejich zájem o odborovou organizovanost. U 8 z 11 zaměstnanců (72,7%) by znalost vliv měla.



**Graf č. 176: Kdybyste o organizovaných veřejných diskusích se zaměstnanci věděli, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik C)**

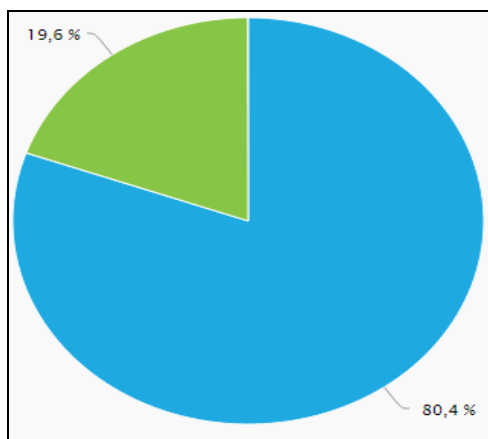


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 32: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly by se o Vaše potřeby, nebo případné dotazy?**

Jeden z respondentů na tuto otázku neodpověděl. Ze zbylých 92 zaměstnanců jich 74 (80,4%) odpovědělo, že by měli zájem o vstup do odborů, kdyby je odbory osobně kontaktovaly a zajímaly by se o jejich potřeby a dotazy. Pro zbylých 18 zaměstnanců tato aktivita není podstatná.

**Graf č. 177: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly by se o Vaše potřeby, neb o případné dotazy? (Podnik C)**



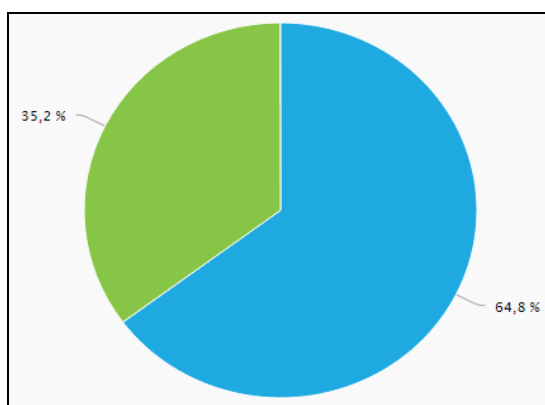
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 33: Zásílají Vám odbory informační e-maily a provozují s Vámi odbory elektronickou komunikaci?**

Na tuto otázku neodpověděli 2 respondenti. V podniku C odborová organizace zaslala informační e-maily podle dotazníkového šetření 59 z 91 zaměstnanců (64,8%). Zbýlých 32 zaměstnanců nedostalo informační e-mail od odborů, ani s nimi nikdo neprovozoval komunikaci ani jiným elektronickým způsobem.

S touto otázkou je provázána otázka č. 34. V případě, že některý ze zaměstnanců odpověděl, že dostává informační e-maily od odborové organizace, pokračuje automaticky na otázku číslo 35, kam bude přesměrován. Zaměstnanci, kteří odpověděli, že nedostávají informační e-maily a ani s nimi nikdo z odborů komunikuje prostřednictvím jiného způsobu elektronické komunikace, tak pokračuje v odpovídání na otázku č. 34. Na otázku č. 34 tedy pokračuje 32 zaměstnanců.

**Graf č. 178: Zásílají Vám odbory informační e-maily a provozují s Vámi odbory elektronickou komunikaci? (Podnik C)**

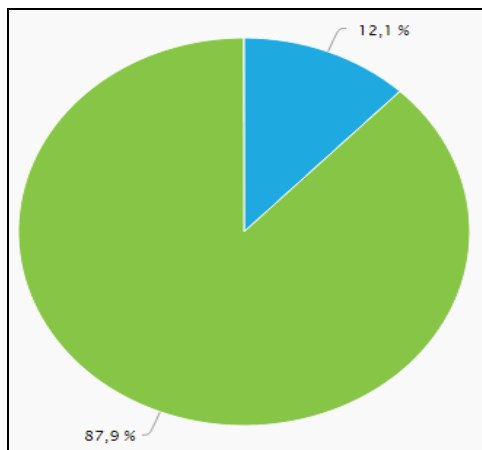


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 34: Kdyby Vám odbory zasílaly informační e-maily a provozovaly s Vámi elektronickou komunikaci, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?**

Jak již bylo řečeno v předešlé otázce, tak na tuto otázku bude odpovídat 32 zaměstnanců a to ti, kteří odpověděli v předcházející otázce, že jim odbory nezasílají informační e-maily ani s nimi odbory neprovozuji jinou elektronickou komunikaci. Z těchto 32 zaměstnanců by 4 měly zájem o vstup do odborů, kdyby je odbory kontaktovaly e-mailem. Pro ostatních 29 respondentů tato aktivita není podstatná pro jejich zájem.

**Graf č. 179: Kdyby Vám odbory zaslaly informační e-maily a provozovaly s Vámi elektronickou komunikaci, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik C)**



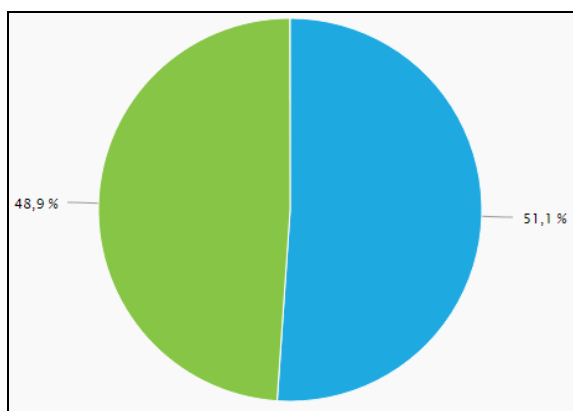
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 35: Komunikují s Vámi odbory prostřednictvím intranetu?**

Komunikace prostřednictvím intranetu je ve vedení těchto podniků trochu slabší. Dle odpovědí zaměstnanců z dotazníku odbory komunikují prostřednictvím intranetu pouze s 47 zaměstnanci, což je trochu větší polovina (51,1%). Se zbylými 45 respondenty odbory neprovozují komunikaci intranetem.

K této otázce se váže také otázka č. 36. Na následující otázku budou odpovídat pouze zaměstnanci, se kterými odbory nekomunikují prostřednictvím intranetu. Takovýchto zaměstnanců je tedy 45. Ostatní zaměstnanci, kteří zaškrtnli, že s nimi odbory komunikují intranetem, budou automaticky přesměrováni na otázku č. 37.

**Graf č. 180: Komunikují s Vámi odbory prostřednictvím intranetu? (Podnik C)**

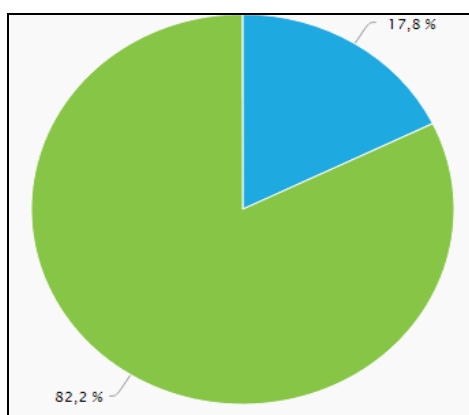


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 36: Kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?**

Jak již bylo řečeno v předchozí otázce, tak na otázku č. 36 budou odpovídat pouze respondenti, kteří v předešlé otázce odpověděli, že je odbory nekontaktovaly prostřednictvím intranetu. Těchto dotázaných zbylo 45. Z těchto 45 zaměstnanců pouze 8 odpověděli, že kdyby je odbory kontaktovaly intranetem, tak že by tato aktivita měla vliv na jejich zájem o vstup do odborů.

**Graf č. 181: Kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik C)**



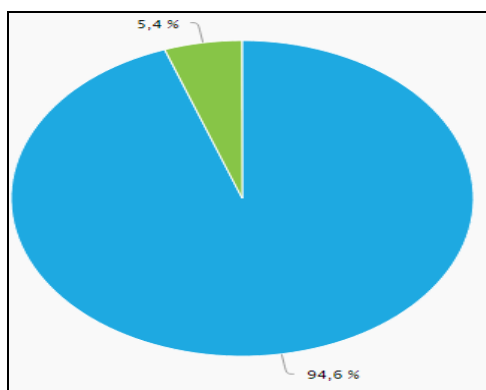
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 37: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?**

S bezpečností na pracovišti v podniku C je spokojeno 87 z 92 dotázaných zaměstnanců, což je 94,6% spokojenost. Pouze 5 zaměstnanců není spokojeno s bezpečností na pracovišti.

K této otázce se opět váže následující otázka č. 38. Zaměstnanci, kteří jsou spokojeni s bezpečností na pracovišti, jsou přesměrováni na otázku číslo 39. Oproti tomu zaměstnanci, kteří nejsou spokojeni s bezpečností na pracovišti v podniku C, pokračují v odpovídání na otázku č. 38. Vzhledem k tomu, že v podniku C není spokojeno 5 zaměstnanců, tak pouze těchto 5 respondentů bude odpovídat na otázku č. 38.

**Graf č. 182: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik C)**

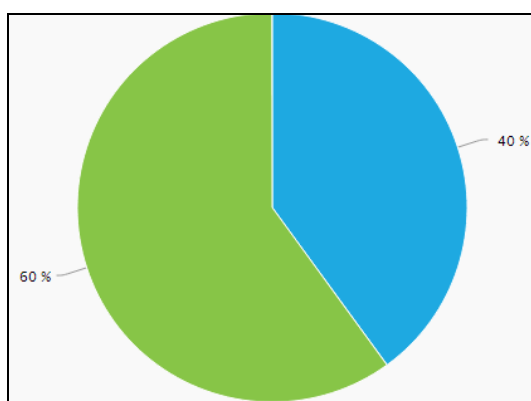


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 38: Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?**

Jak bylo definováno v předešlé otázce, na tuto otázku měli odpovědět pouze zaměstnanci, kteří nejsou nespokojeni s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele. Takovýchto zaměstnanců v podniku C bylo 5. U 2 zaměstnanců má jejich spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na jejich odborovou organizovanost. Na ostatní 3 respondenty tato skutečnost vliv nemá.

**Graf č. 183: Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů? (Podnik C)**



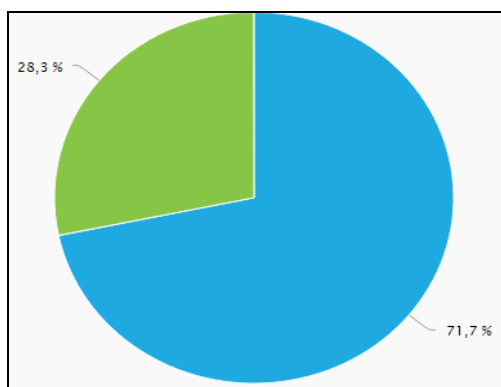
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 39: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele?**

66 respondentů z 92 (71.7%) je spokojeno se svými současnými platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele. Zbylých 26 respondentů není spokojeno.

I v tomto případě je tato otázka provázána s následující otázkou. Za předpokladu, že zaměstnanec odpoví, že je spokojen s platovými podmínkami, bude přesměrován na konec dotazníku. V případě, že zaměstnanec není spokojen, bude pokračovat v odpovídání na otázku č. 40. Takovýchto zaměstnanců je 26.

**Graf č. 184: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele? (Podnik C)**

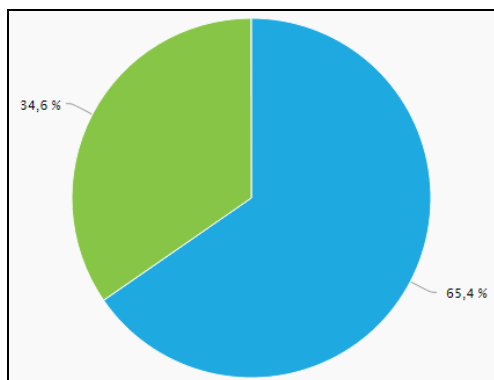


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

**Otázka č. 40: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?**

Předchozí otázka definovala, že na tuto poslední otázku tohoto dotazníku budou odpovídat pouze zaměstnanci nespokojení se svými současnými platovými podmínkami. Takovýchto zaměstnanců je 26. Dále tato otázka zkoumá, jestli má spokojenost s platovými podmínkami vliv na odborovou organizovanost zaměstnanců. Z 26 respondentů jich 17 odpovědělo, že jejich spokojenost s platovými podmínkami má vliv na jejich zájem o odborovou organizovanost. Zbylých 9 respondentů neovlivní jejich platová spokojenost jejich zájem o vstup do odborů.

**Graf č. 185: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů? (Podnik C)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik C)

#### **10.4. Podnik D**

Podnik D provozuje svou činnost v oblasti:

- Zpracovává data, spravuje sítě a zpracovává služby databank.
- Poskytuje softwary a poradenské služby v oblasti software a hardware.
- Poskytuje služby v oboru služeb organizačně hospodářské povahy a v oblasti spravování administrativy.
- Dále provozuje činnost organizačních, podnikatelských, ekonomických a finančních poradců.
- Pořádá školení, odborné kurzy a další vzdělávací akce. (interní zdroje Podniku D)

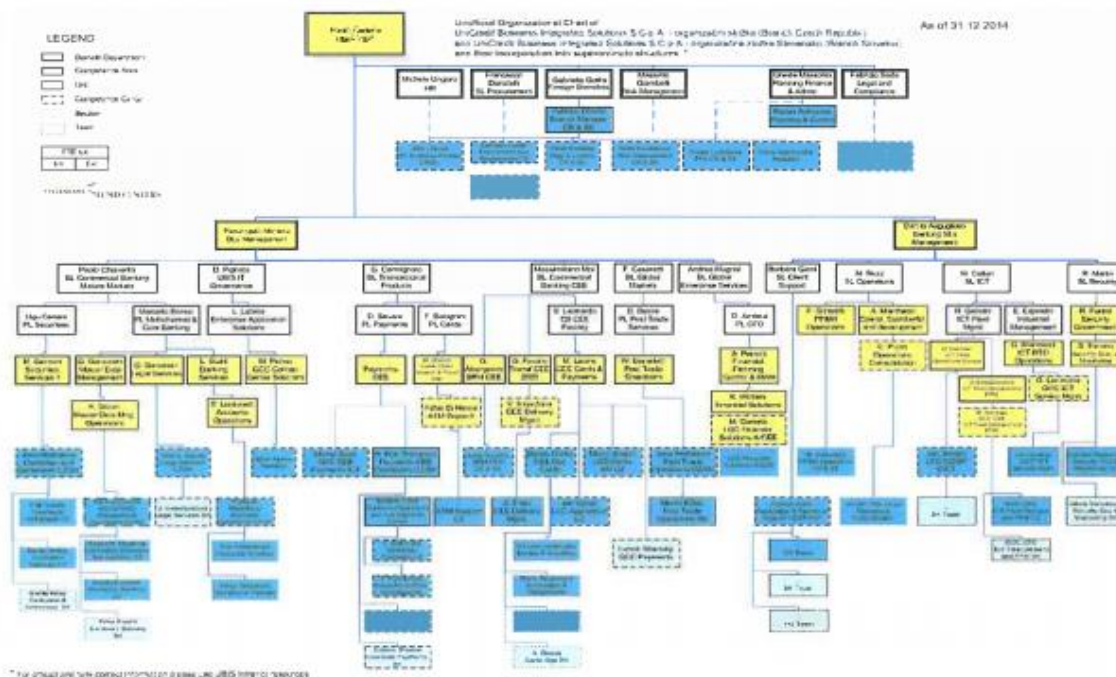
Společnost vznikla v březnu 2006, jako organizační složka. Hlavním úkolem této společnosti bylo zabezpečit efektivní služby v odvětví informačních technologií bankám. V průběhu let se tato společnost několikrát přejmenovala. V roce 2007 se tato společnost rozšířila prostřednictvím fúze. V roce 2013 byl do společnosti implementován zcela nový organizační model, který má zabezpečit navýšení organizační a provozní výkonnosti. (interní zdroje Podniku D)

Tento podnik je organizační složkou zahraniční právnické osoby. Společnost sídlí v Praze. Společnost má jednoho předsedu, který je ve své funkci od roku 2011, jednoho místopředsedu a dalších 12 členů představenstva. V roce 2013 ve společnosti pracovalo zhruba 328 zaměstnanců a v roce 2014 celkové množství zaměstnanců kleslo na 322. V roce 2015 byl opět zaznamenán nárůst na 370 zaměstnanců. Společnost zajišťuje pro své

zaměstnance jazykové a další odborné vzdělávací programy v podobě kurzů a seminářů, dále pro zaměstnance v pracovním poměru zavedla benefitní program, prostřednictvím kterého zaměstnanci mohou spotřebovat získané body prostřednictvím příspěvku na životní a penzijní pojištění, nebo za účelem kultury, vzdělání a sportu. (interní zdroje Podniku D)

**V současnosti tato organizace zaměstnává zhruba asi 370 zaměstnanců, z toho 43 zaměstnanců je v odborech a ve vedení těchto odborů jsou 3 členové. Aktuálně je 12,43% odborová organizovanost. Věkový průměr funkcionářů v podniku D dosahuje průměru 32,33 let. Vedení odborů v tomto podniku nepřispívá na rekreaci dětí zaměstnanců v žádném rozsahu. V posledních třech letech se zvýšilo množství členů v odborech. V roce 2013 bylo v odborech 23 členů. Za poslední 3 roky nastal nárůst téměř o 87%. (interní zdroje Podniku D)**

**Obrázek č. 8: Organizační struktura Podniku D**



Zdroj: (interní zdroje Podniku D)



## Obrázek č. 9: Množství zaměstnanců a osobní náklady za rok 2013 a 2014

2014

	Počet	Mzdové náklady	Soc. a zdrav. zabezpečení	Ostatní náklady	Osobní náklady celkem
Zaměstnanci	294	131 964	43 240	5 879	181 083
Vedení společnosti	28	27 029	8 856	1 204	37 089
<b>Celkem</b>	<b>322</b>	<b>158 993</b>	<b>52 096</b>	<b>7 083</b>	<b>218 172</b>

2013

	Počet	Mzdové náklady	Soc. a zdrav. zabezpečení	Ostatní náklady	Osobní náklady celkem
Zaměstnanci	301	141 535	44 407	6 688	192 630
Vedení společnosti	27	28 988	9 095	1 370	39 453
<b>Celkem</b>	<b>328</b>	<b>170 523</b>	<b>53 502</b>	<b>8 058</b>	<b>232 083</b>

Zdroj: (interní zdroje Podniku D)

## Tabulka č. 11: Rozvahové údaje 2014

Aktiva	Netto	Pasiva	Netto
Dlouhodobý majetek	362 523	Vlastní kapitál	- 97 745
Oběžná aktiva	268 757	Cizí zdroje	695 448
Časové rozlišení	32 485	Časové rozlišení	66 062
Aktiva celkem	663 765	Pasiva celkem	663 765

Zdroj: (interní zdroje Podniku D)

### 10.4.1. Dotazník u funkcionářů odborů – Podnik D

Jak již bylo řečeno výše, tato organizace má ve vedení odborů pouze 3 členy, proto byl dotazník předložen všem členům. Výsledky dotazníkového zjišťování jsou níže.

#### Otázka č. 1: Poskytujete svým členům kulturní výhody?

Vedení této společnosti se shodlo, že svým členům neposkytují kulturní výhody.

#### Graf č. 186: Poskytujete svým členům kulturní výhody?



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 2: Myslíte si, že navýšení množství kulturních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

I přesto, že podnik neposkytuje kulturní výhody, tak všichni funkcionáři se domnívají, že množství kulturních výhod má vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 187: Myslíte si, že navýšení množství kulturních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 3: Poskytujete svým členům finanční výhody?**

Kulturní výhody svým členům neposkytuje, zato podnik poskytuje finanční výhody svým členům.

**Graf č. 188: Poskytujete svým členům finanční výhody?**

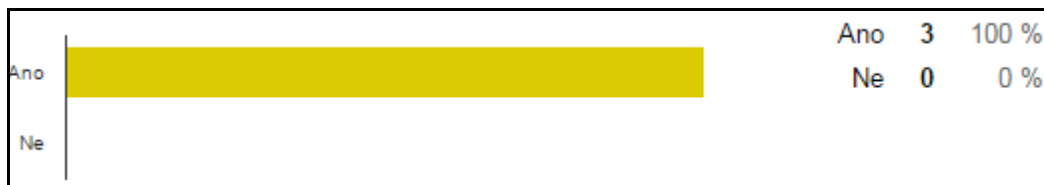


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 4: Myslíte si, že navýšení množství finančních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Podle odpovědí z dotazníků, bylo zjištěno, že si vedení odborů myslí, že množství finančních výhod pro členy odborů má vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 189: Myslíte si, že navýšení množství finančních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 5: Vybíráte od svých členů členský poplatek?**

Vedení této společnosti, stejně tak, jako vedení ostatních odborů, také vybírá od svých členů členskou poplatky.

**Graf č. 190: Vybíráte od svých členů členský poplatek?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 6: Myslíte si, že při nižším členském poplatku, by byl větší zájem o vstup do odborů?**

I zde se vedení odborů tohoto podniku shodlo s vedením odborů ostatních podniků, že při nižších členských poplatcích by byla větší odborová organizovanost.

**Graf č. 191: Myslíte si, že při nižším členském poplatku, by byl větší zájem o vstup do odborů?**

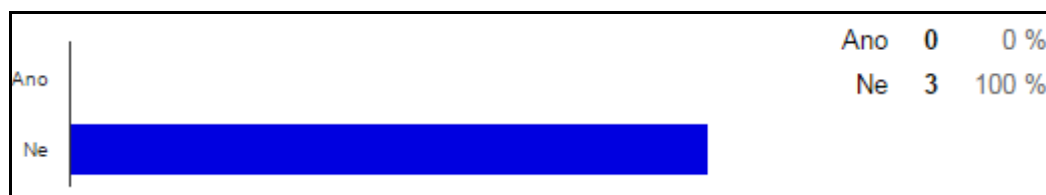


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 7: Představujete osobně činnost odborové organizace zaměstnancům?**

Vedení odborů tohoto podniku nepředstavuje osobně činnost odborové organizace zaměstnancům.

### Graf č. 192: Představujete osobně činnost odborové organizace zaměstnancům?



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

### Otázka č. 8: Myslíte, že osobní představení činnosti odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?

I přesto, že vedení odborů nepředstavuje činnost odborů zaměstnancům, tak se opět všichni tři členové vedení odborů shodli, tato činnost má vliv na zájem o odborovou organizovanost.

### Graf č. 193: Myslíte, že osobní představení činnosti odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

### Otázka č. 9: Předáváte propagační letáky odborové organizace zaměstnancům?

Vedení odborů nepředává propagační letáky o činnosti a funkci odborové organizace zaměstnancům.

### Graf č. 194: Předáváte propagační letáky odborové organizace zaměstnancům?

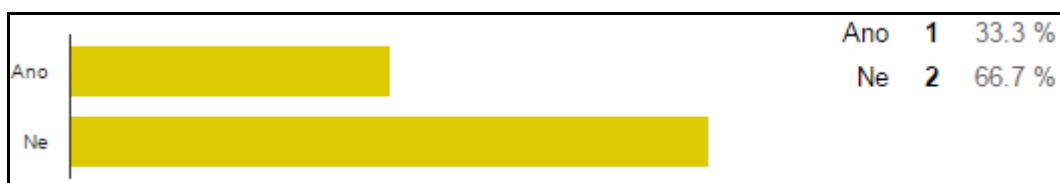


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 10: Myslíte si, že předávání propagačních letáků odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Na této otázce už se jednoznačně vedení odborů neshodlo. Dva členové se domnívají, že předávání propagačních letáků nemá vliv na odborovou organizovanost, oproti tomu jeden z členů vedení odborů si myslí, že to vliv má.

**Graf č. 195: Myslíte si, že předávání propagačních letáků odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 11: Organizujete veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?**

Vedení odborů pravidelně organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci, kde se zajímají a diskutují o jejich požadavcích.

**Graf č. 196: Organizujete veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 12: Myslíte si, že organizování veřejných diskusí se zaměstnanci o jejich požadavcích má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Nejen, že vedení odborů organizuje veřejné diskuse, ale zároveň se domnívají, že tato aktivita má vliv na odborovou organizovanost zaměstnanců.

**Graf č. 197: Myslíte si, že organizování veřejných diskusí se zaměstnanci o jejich požadavcích má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 13: Kontaktujete osobně zaměstnance a zajímáte se o jejich potřeby, nebo případné dotazy?**

Vedení odborů u této společnosti osobně nekontaktuje zaměstnance a osobně se nezajímají o jejich potřeby nebo dotazy. Bylo zjištěno od vedení odborů, že osobní kontakt není provozován, kvůli velikosti podniku a z důvodů různých poboček v celé ČR. Z těchto důvodů by byla osobní komunikace velmi složitá.

**Graf č. 198: Kontaktujete osobně zaměstnance a zajímáte se o jejich potřeby, nebo případné dotazy?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 14: Myslíte si, že při osobním kontaktu odborů se zaměstnanci a zájmu o jejich potřeby, případné zodpovězení jejich otázek má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

I přesto, že vedení odborů osobně nekontaktuje zaměstnance z organizačních důvodů, tak i v tomto případě se vedení domnívá, tato skutečnost má vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 199: Myslíte si, že při osobním kontaktu odborů se zaměstnanci a zájmu o jejich potřeby, případné zodpovězení jejich otázek má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 15: Zasíláte informační e-maily zaměstnancům, a provozujete elektronickou komunikaci se zaměstnanci?**

Celé vedení odborů v tomto podniku se shodlo, že zasílají informační e-maily a provozují elektronickou komunikaci se zaměstnanci. Jak již bylo řečeno, vzhledem k rozložení po celé republice je dle vedení odborů elektronická komunikace a komunikace prostřednictvím e-mailu, hlavním zdrojem komunikace mezi vedením odborů a zaměstnanci.

**Graf č. 200: Zasíláte informační e-maily zaměstnancům, a provozujete elektronickou komunikaci se zaměstnanci?**

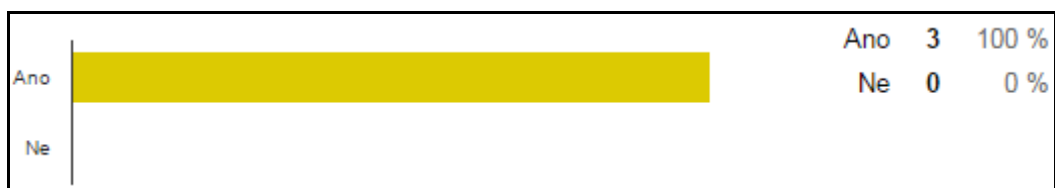


Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 16: Myslíte si, že elektronická komunikace a zasílání informačních e-mailů zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Rozhodně se vedení odborů shodlo, že elektronická komunikace a zasílání informačních e-mailů zaměstnancům má vliv na odborovou organizovanost zaměstnanců.

**Graf č. 201: Myslíte si, že elektronická komunikace a zasílání informačních e-mailů zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 17: Komunikujete jakožto odbory se zaměstnanci prostřednictvím intranetu?**

Komunikace funkcionářů odborů prostřednictvím intranetu, je v tom podniku také velmi důležitým prostředkem komunikace.

**Graf č. 202: Komunikujete jakožto odbory se zaměstnanci prostřednictvím intranetu?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 18: Myslíte si, že komunikace se zaměstnanci prostřednictvím intranetu má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Všichni členové vedení odborů se domnívají, že komunikace se zaměstnanci prostřednictvím intranetu má vliv na zájem o odborovou organizovanost.

**Graf č. 203: Myslíte si, že komunikace se zaměstnanci prostřednictvím intranetu má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 19: Myslíte si, že jsou Vaši členové s činností odborové organizace spokojeni?**

I v tomto podniku si všichni členové vedení odborů myslí, že jsou jejich členové spokojeni s činností odborové organizace.



**Graf č. 204: Myslíte si, že jsou Vaši členové s činností odborové organizace spokojeni?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 20: Myslíte si, že spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Všichni funkcionáři odborů se shodli, že spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele má vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 205: Myslíte si, že spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 21: Myslíte si, že spokojenost s platovými podmínkami zaměstnanců v podniku zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

Všichni funkcionáři odborů se opět shodli, že spokojenost s platovými podmínkami zaměstnanců v podniku zaměstnavatele má vliv na odborovou organizovanost.

**Graf č. 206: Myslíte si, že spokojenost s platovými podmínkami zaměstnanců v podniku zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**



Zdroj: Dotazníkové šetření u funkcionářů odborů (Podnik D)

### 10.4.2. Dotazník u zaměstnanců, kteří jsou členy odborů

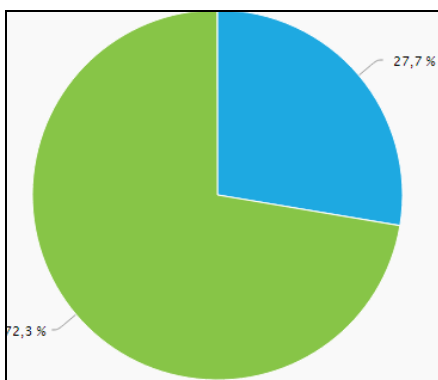
V první řadě byla respondentům položena první otázka na základě, které byli rozděleni do dvou skupin na členy odborové organizace a ostatní zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace. Otázka č. 1: Jste členem odborové organizace? Za situace že dotázaný odpověděl na tuto otázku ANO, mohl pokračovat ve vyplňování dotazníku u otázek 2 až 18. Za situace, že respondent na první otázku odpověděl NE, byl tento zaměstnanec podniku D automaticky přesměrován na jemu příslušející otázky č. 19 až 37. Z tohoto vyplývá, že nečlen automaticky vynechává otázky 2 až 18. Tato kapitola se zabývá rozбором dotazníkových šetření u členů odborové organizace a tedy i otázkami 2 až 18. Následující kapitola se zaměří na zaměstnance, kteří nejsou členy odborů a tím pádem vyplní otázky jim určené tedy 19 až 37.

V první části dotazníkového šetření jsou řešeny důvody, proč se současní členové odborů stali členy. V druhé části je věnována pozornost činnostem a různým aktivitám, které vedení odborů v tomto podniku nedělá. Cílem této části je zjistit, jestli tyto aktivity členům chybí a zda by tedy uvítaly, kdyby je vedení odborů začalo vykonávat. Uvedený dotazník jak pro členy, tak pro nečleny podniku C je obsahem přílohy č. 5.

#### Otázka č. 1: Jste členem odborové organizace?

Celkem bylo v podniku D dotázáno 47 respondentů, z toho 13 respondentů (27,7%) odpovědělo, že členem odborů. Zbylých 34 dotázaných (72,3%) odpovědělo, že nejsou členy odborů. Těchto 34 dotázaných, co odpověděli, že nejsou v odborech, odpovídaly na otázky, které se vztahují k následující kapitole tedy otázky 19 až 37. V této kapitole odpovídalo na otázky pouze 13 dotázaných (otázky 2 až 18).

Graf č. 207: Jste členem odborové organizace? (Podnik D)

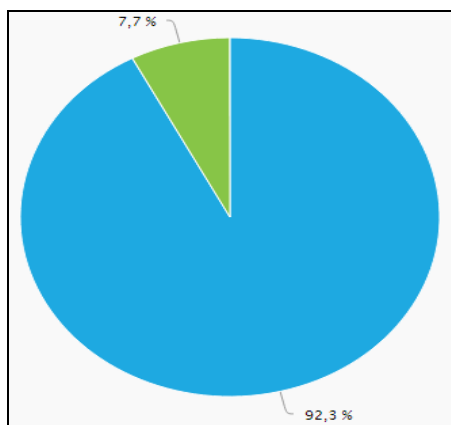


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 2: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, finanční výhody pro členy?**

Ze 13 respondentů, kterým je určena tato kapitola jich 12 odpovědělo, že jedním z důvodů, proč jsou členy odborové organizace, jsou finanční výhody, které poskytuje odborová organizace. Pouze jeden člen nepovažuje finanční výhody za jeden z důvodů proč je členem.

**Graf č. 208: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, finanční výhody pro členy? (Podnik D)**

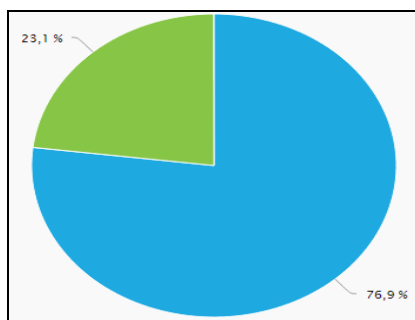


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 3: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, organizované veřejné diskuse a zájem o Vaše požadavky?**

Pro 10 členů z 13 jsou jedním z důvodů, proč jsou členy také organizované veřejné diskuse, kde se vedení odborů zajímá o jejich zájmy a požadavky. Pro zbylé 3 tato aktivita funkcionářů odborů, není důvodem, proč šli do odborů.

**Graf č. 209: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, organizované veřejné diskuse a zájem o Vaše požadavky? (Podnik D)**

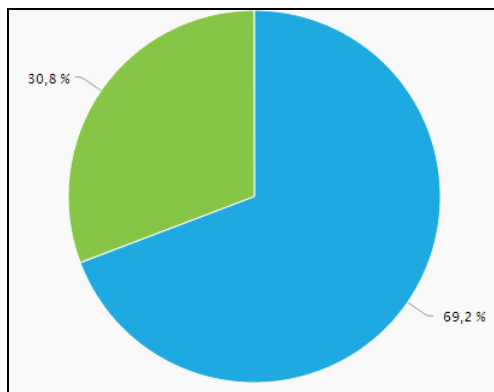


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 4: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám vedení odborů zasílalo informační e-maily a provozovalo s Vámi elektronickou komunikaci?**

Pro 69,2% respondentů, tedy 9 členů je i zasílání informačních e-mailů a provozování elektronické komunikace s vedením odborů, jedním z důvodů, proč se stali členy odborové organizace. Ostatní 4 dotázaní tuto aktivitu nepovažují za podstatnou.

**Graf č. 210: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám vedení odborů zasílalo informační e-maily a provozovalo s Vámi elektronickou komunikaci? (Podnik D)**

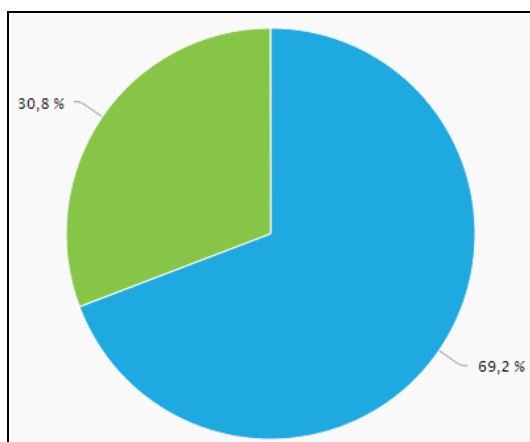


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 5: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že s Vámi vedení odborů provozovalo komunikaci prostřednictvím intranetu?**

Dle výsledků respondentů u dotazníkového šetření je pro 9 členů jedním z důvodů, proč vstoupili do odborů také skutečnost, že s nimi funkcionáři odborů v podniku komunikovali prostřednictvím intranetu. Ostatní dotázaní tuto aktivitu nepovažují za podstatnou pro svůj vstup.

**Graf č. 211: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že s Vámi vedení odborů provozovalo komunikaci prostřednictvím intranetu? (Podnik D)**

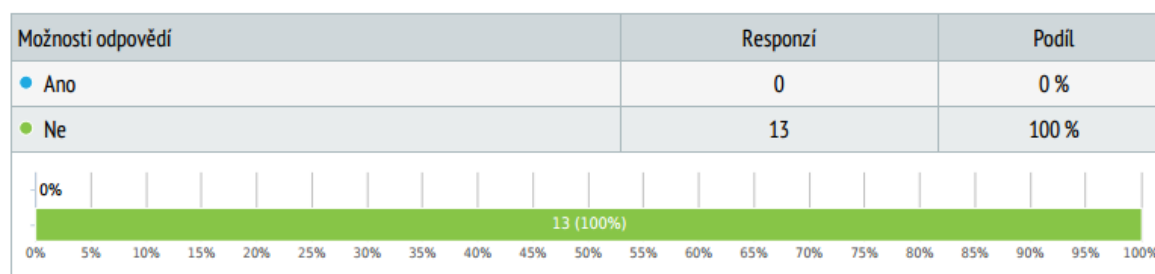


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 6: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?**

V této otázce se všech 13 respondentů (100%) shodlo na tom, že vzhledem ke své spokojenost s bezpečností na pracovišti, tato skutečnost nebyla důvodem, proč vstoupili do odborové organizace.

**Graf č. 212: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik D)**

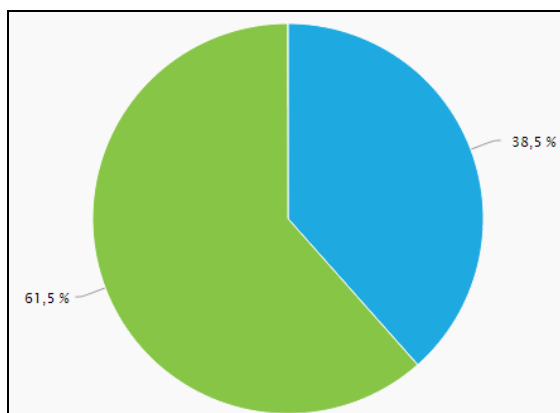


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 7: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele?**

U platových podmínek už nebyla 100% spokojenost jako v předešlé otázce. Pouze 5 zaměstnanců vstoupilo do odborů, protože nebyli spokojeni s platovými podmínkami. U zbylých osmi se tato nespokojenost neprojevila a proto u nich toto není jedním z důvodů odborové organizovanosti.

**Graf č. 213: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele? (Podnik D)**

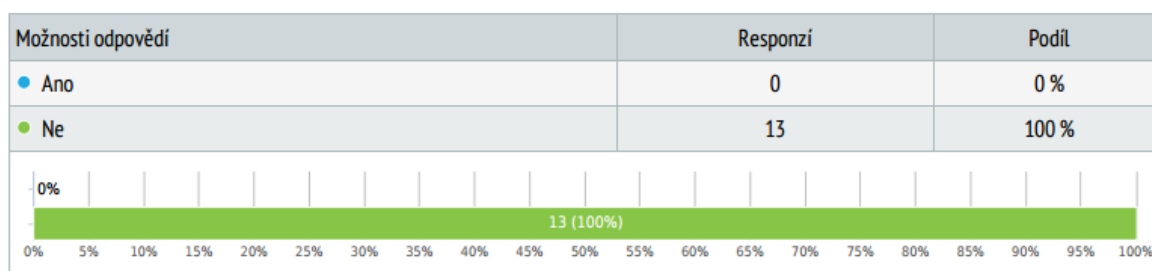


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 8: Uvažujete o odchodu z odborů?**

V podniku D ani jeden ze 13 dotázaných neuvažuje o odchodu z odborové organizace.

**Graf č. 214: Uvažujete o odchodu z odborů? (Podnik D)**

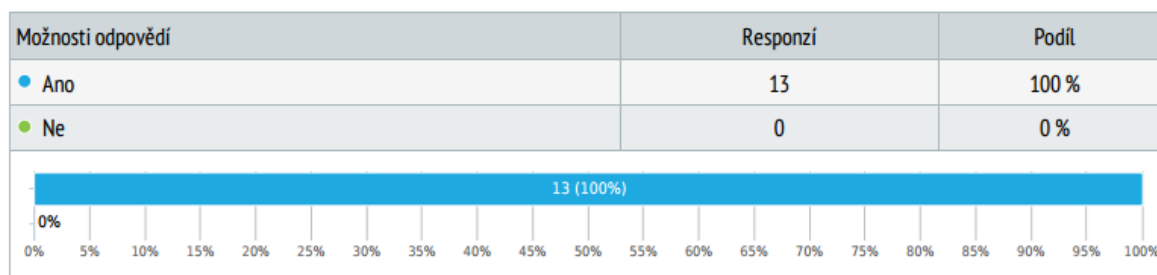


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 9: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace poskytovala kulturní výhody?**

Vzhledem k tomu, že vedení těchto odborů neposkytuje svým členům kulturní výhody, ale pouze finanční je namíště otázka, jestli by členové odborů neuvítali poskytování také kulturních výhod. Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že všech 13 respondentů by uvítalo, kdyby jim odborová organizace poskytovala kulturní výhody.

**Graf č. 215: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace poskytovala kulturní výhody? (Podnik D)**

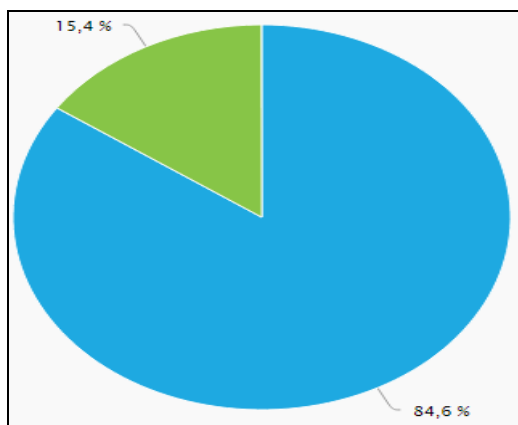


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 10: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky?**

V otázce zaměřené na výši členského poplatku a spokojenosti s ním vyšlo, že 11 dotázaných ze 13 (84,6%) by ocenilo, kdyby odborová organizace snížila členské poplatky. Přesto se našli 2 členové odborů, kterým evidentně současný výše členského poplatku nevadí

**Graf č. 216: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky? (Podnik D)**

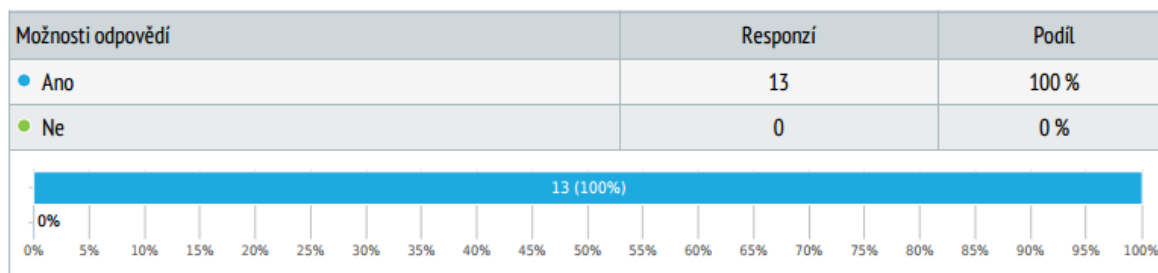


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 11: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace osobně představovala svou činnost?**

V této otázce je překvapující, že všech 13 respondentů (100%) se shodlo na tom, že by uvítali, kdyby jejich odborová organizace osobně představovala svou činnost zaměstnancům.

**Graf č. 217: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace osobně představovala svou činnost? (Podnik D)**

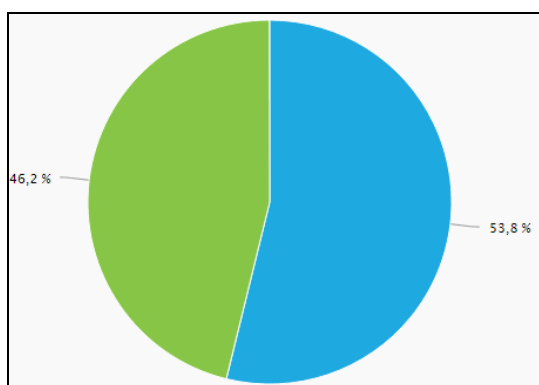


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 12: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace předávala letáky informující o činnosti odborů?**

U této otázky jsou odpovědi členů velice vyrovnané. 7 členů ze 13 (53,8%) by uvítalo, kdyby jim odborová organizace předávala letáky, kterými by je informovala o jejich činnosti a zbylých 6 členů považuje tuto aktivitu za zbytečnou. Výsledky mluví pro předávání letáků, ale pouze s převahou jednoho hlasu.

**Graf č. 218: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace předávala letáky informující o činnosti odborů? (Podnik D)**



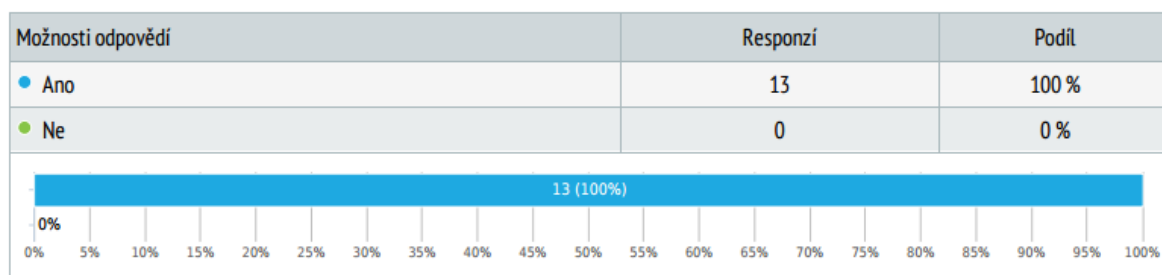
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 13: Uvítal (a) byste, kdyby Vás Vaše odborová organizace osobně kontaktovala a zajímala se o Vaše potřeby a dotazy?**

Opět všech 13 dotázaných se shodlo na tom, že by uvítaly, kdyby odborová organizace osobně kontaktovala jednotlivé členy a zajímala se o jejich potřeby, nebo případné dotazy.



**Graf č. 219: Uvítal (a) byste, kdyby Vás Vaše odborová organizace osobně kontaktovala a zajímala se o Vaše potřeby a dotazy? (Podnik D)**

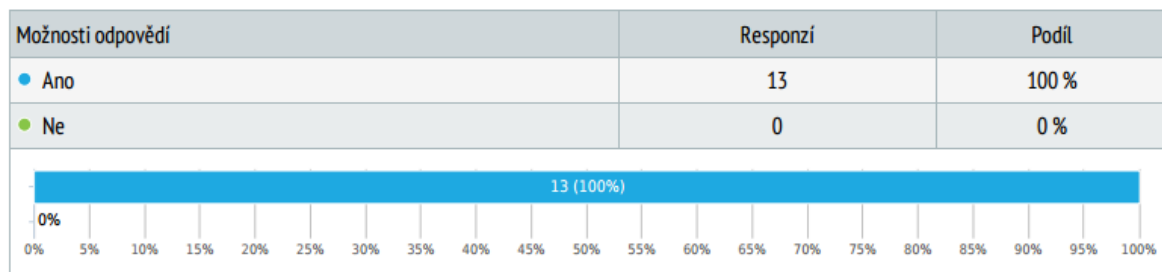


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 14: Jste spokojen (a) s vedením odborů?**

Opět všech 13 zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace, je spokojeno se současným vedením odborů v podniku D. Odpověď na tuto otázku souvisí také s otázkou číslo 8, kde jsem se ptala, jestli některý z členů uvažuje o odchodu z odborů. Vzhledem k tomu, že nikdo nechtěl odejít z odborů, to znamená, že jsou respondenti spokojeni s funkcionáři.

**Graf č. 220: Jste spokojen (a) s vedením odborů? (Podnik D)**

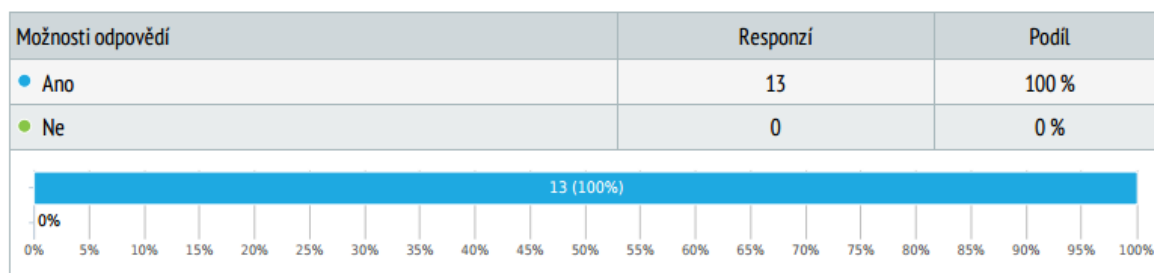


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 15: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?**

I v této otázce všech 13 zaměstnanců odpovědělo, že jsou spokojeni se současnou bezpečností na pracovišti zaměstnavatele. S touto otázkou souvisí také otázka č. 16. Ti respondenti, kteří na tuto otázku odpověděli, že jsou spokojeni s bezpečností na pracovišti, přeskakují otázku č. 16 a dotazník je rovnou přesměruje na otázku č. 17. Ti respondenti, kteří nejsou spokojeni s bezpečností na pracovišti, pokračují v zodpovídání dotazníku dále v otázce č. 16. Vzhledem k tomu, že v podniku D jsou všichni dotázaní respondenti spokojeni s bezpečností, tak na následující otázku nebude nikdo odpovídat a všichni budou rovnou přesměrováni na otázku č. 17.

**Graf č. 221: Jste spokojen (a)s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik D)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

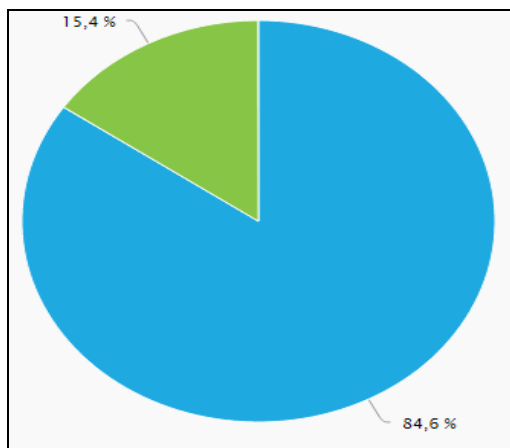
**Otázka č. 16: Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?**

Na tuto otázku by odpovídali pouze dotazovaní, kteří by v předchozí otázce zaškrtnuli, že nejsou spokojeni se současnou bezpečností na pracovišti zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že v podniku D jsou všichni spokojeni, tuto otázku vynechávají a přeskakují rovnou na otázku č. 17.

**Otázka č. 17: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami?**

11 ze 13 zaměstnanců je spokojeno se svými současnými platovými podmínkami. Pouze 2 respondenti odpověděli, že nejsou spokojeni. K této otázce se vztahuje otázka č. 18. Ti respondenti, kteří na tuto otázku odpověděli, že jsou spokojeni, jsou rovnou dotazníkem přeměrováni na konec dotazníku. Zbývá dva členové, kteří odpověděli, že nejsou spokojeni, pokračují dále v odpovídání na otázku č. 18.

**Graf č. 222: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami? (Podnik D)**

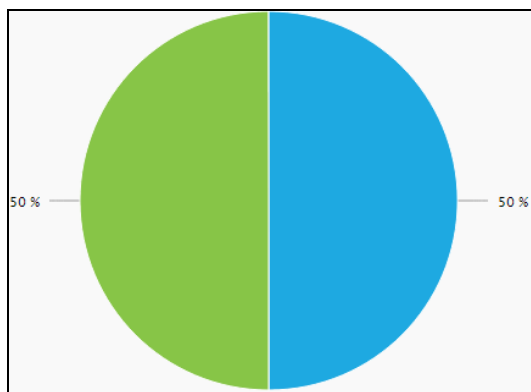


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

### **Otázka č. 18: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?**

Jak již bylo řečeno v předchozí otázce, na tuto otázku odpovídají pouze zaměstnanci nespokojení se svými současnými platovými podmínkami v podniku D, tedy pouze 2 zaměstnanci. Na jednoho zaměstnance jeho spokojenost s platem má vliv při zájmu o odborovou organizovanost a na druhého nikoliv. Pro oba dotazované tato otázka byla jejich poslední.

### **Graf č. 223: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost? (Podnik D)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

#### **10.4.3. Dotazník u zaměstnanců, kteří nejsou členy odborů**

V předchozí kapitole by objasněno, že dotazovaní zaměstnanci byli rozděleni do dvou skupin, podle odpovědi na první otázku, zda jsou nebo nejsou členy odborové organizace. Předěšlá kapitola byla zaměřena na zaměstnance, kteří odpověděli, že jsou členy odborů a na jejich odpovědi v dotazníku na otázky č. 2 až 18. Tato kapitola bude zaměřena na zaměstnance, kteří odpověděli, že nejsou v odborech v podniku D. Zaměstnancům připadajícím do této skupiny náleží otázky číslo 19 až 37. V první otázce jsme zjistili, že z celkového počtu 47 respondentů v podniku D jich je 13 členem odborové organizace a ostatních 34 respondentů tedy není členy odborů. V této kapitole tím pádem bude odpovídat pouze těchto 34 respondentů. Dotazník pro tuto skupinu je tvořen ze dvou částí. První část řeší otázky, které řeší situaci, jestli by nečlenové odborů měli zájem o vstup do odborů, v případě, že by vedení odborů začalo vyvíjet určité aktivity, které dosud nevyvíjí. Druhá část

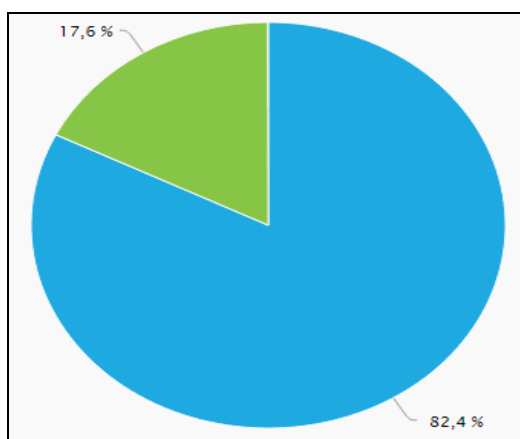
se zabývá aktivitami, které funkcionáři odborů dělají a cílem v této části je zjistit, jestli zaměstnanci nepatřící do odborů vědí o těchto aktivitách odborů a v případě, že o těchto aktivitách nevědí, je cílem zjistit, jestli v případě, že by o těchto aktivitách věděli, tak jestli by to ovlivnilo jejich zájem o odborovou organizovanost.

#### **Otázka č.19: Víte, že u Vás na pracovišti působí odborová organizace?**

Celkového množství 34 zaměstnanců, kteří nejsou v odborech, jich 28 vědělo, že u nich na pracovišti působí odborová organizace. Zbylých 6 zaměstnanců o této skutečnosti nevědělo.

Dotázaní, kteří odpověděli, že nevědí, že u nich v podniku působí odborová organizace, byli přesměrováni na konec dotazníku, jelikož nemělo smysl se jich ptát dále na následující otázky. To je důvod, proč v následujících otázkách pokračuje už jen 28 respondentů z 34.

#### **Graf č. 224: Víte, že u Vás na pracovišti působí odborová organizace? (Podnik D)**

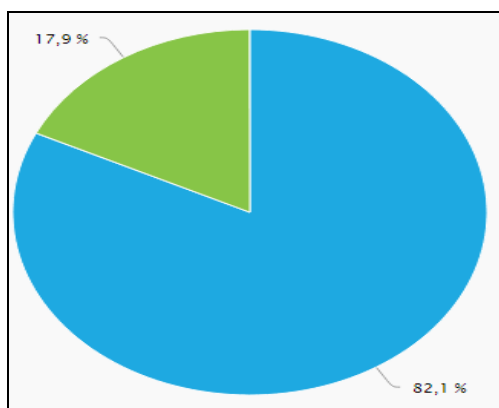


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

#### **Otázka č. 20: Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace?**

Ze zbylých 28 zaměstnanců, jich 23 tedy 82,1% odpovědělo, že jim někdo z odborové organizace představil jejich činnost. Pouhým 5 respondentům tedy nebyla představena činnost odborové organizace.

**Graf č. 225: Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace? (Podnik D)**

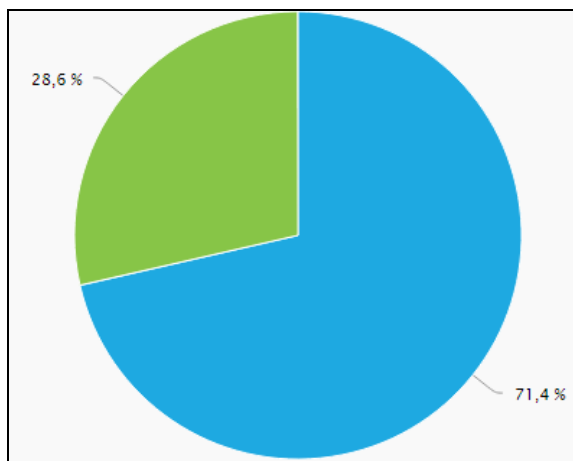


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 21: Motivovalo by Vás ke vstupu, kdyby odbory svým členům poskytovaly kulturní výhody?**

Jelikož z dotazníku vedení odborů víme, že funkcionáři odborů neposkytují svým členům kulturní výhody, tak se tato otázka ptá, jestli by zaměstnance motivovalo ke vstupu do odborů, kdyby vedení odborů začalo svým členům poskytovat kulturní výhody. 20 z 28 lidí by poskytování kulturních výhod pro členy odborové organizace motivovalo ke vstupu do odborů.

**Graf č. 226: Motivovalo by Vás ke vstupu, kdyby odbory svým členům poskytovaly kulturní výhody? (Podnik D)**

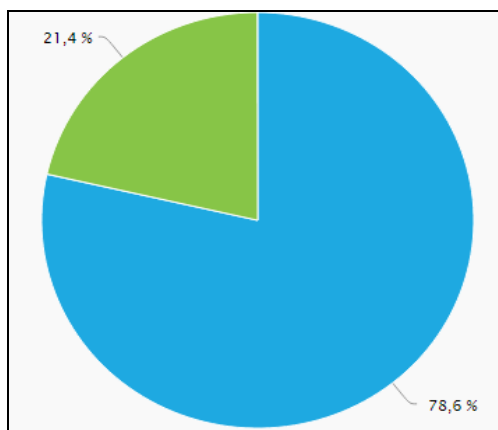


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 22: Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody?**

22 z 28 zaměstnanců si je vědoma toho, že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody. Zbýlých 6 zaměstnanců o této skutečnosti nevědělo. K této otázce se vztahuje otázka č. 23. Respondenti, kteří odpověděli, že vědí o poskytovaných finančních výhodách, byli automaticky přesměrováni na otázku č. 24. Ti respondenti, kteří netušili o finančních výhodách pro členy odborů,

**Graf č. 227: Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody? (Podnik D)**

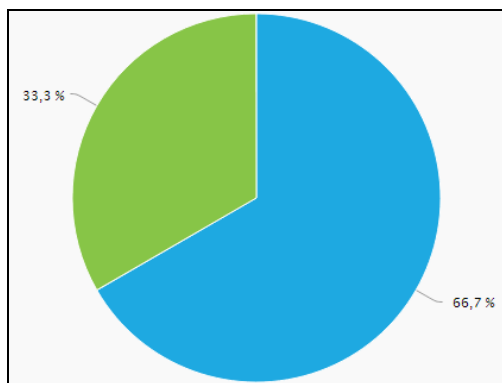


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 23: Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?**

Jak bylo řečeno v předešlé otázce, na tuto otázku odpovídají pouze zaměstnanci, kteří v předešlé otázce odpověděli, že nevědí o tom, že by odborová organizace poskytovala svým členům finanční výhody. Takovýchto zaměstnanců je 6. Účelem bylo zjistit, jestli kdyby o finančních výhodách tito zaměstnanci věděli, tak jestli by měli zájem o vstup do odborů. Z těchto 6 zaměstnanců 4 odpověděli, že pokud by o těchto výhodách věděli, tak že by to mělo vliv na jejich zájem o vstup do odborů.

**Graf č. 228: Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik D)**

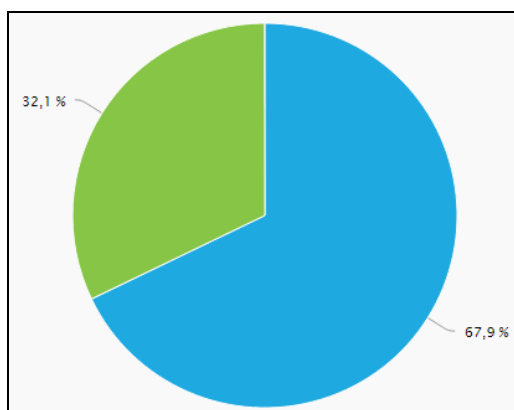


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 24: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky?**

19 z 28 respondentů (67,9%) odpovědělo, že při nižších členských poplatcích by měli zájem o vstup do odborů. Na zbylých 9 respondentů nemá výše členského poplatku vliv na zájem o vstup do odborů.

**Graf č. 229: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky? (Podnik D)**

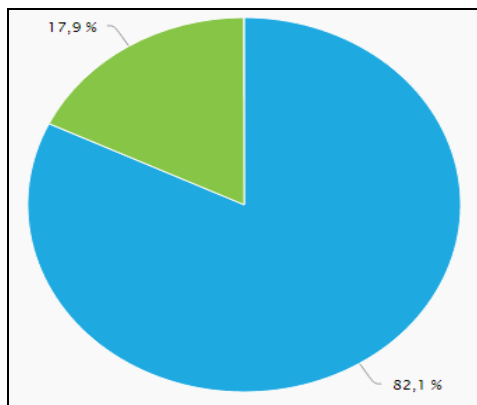


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 25: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory osobně představovaly svou činnost?**

23 respondentů (82,1%) odpovědělo, že by měli zájem o vstup do odborů, za předpokladu, že by jim odbory osobně představovaly svou činnost. Pouze 5 dotázaných zaškrtnulo, že je tato skutečnost neovlivní v jejich zájmu o odborovou organizovanost.

**Graf č. 230: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory osobně představovaly svou činnost? (Podnik D)**

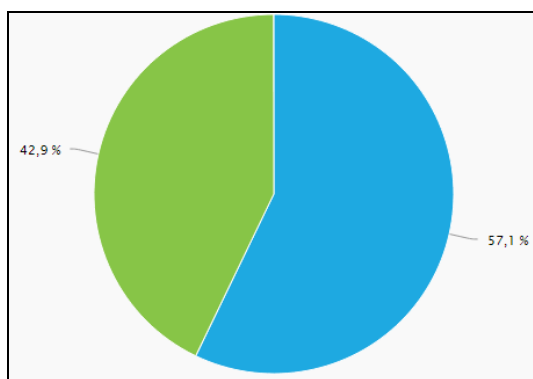


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 26: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory předávaly letáky informující o činnosti odborů?**

Tato otázka byla relativně vyrovnaná. 16 z 28 respondentů odpovědělo, že pokud by jim odbory předávaly letáky informující o činnosti odborů, tak že by tato aktivita měla vliv na jejich odborovou organizovanost. Zbylých 12 respondentů odpovědělo, že tato aktivita nemá vliv na jejich zájem o vstup do odborů.

**Graf č. 231: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory předávaly letáky informující o činnosti odborů? (Podnik D)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

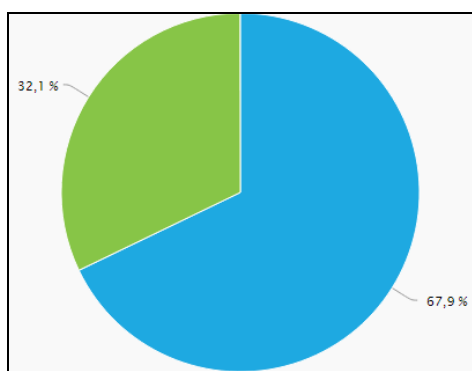
**Otázka č. 27: Víte, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?**

19 z 28 respondentů ví, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci a zajímá se o jejich požadavky. Zbylých 9 dotázaných netuší, že vedení odborů



pořádá veřejné diskuse se zaměstnanci. Tato otázka je provázána s následující otázkou č. 28. Respondenti, kteří odpověděli, že vědí, že odbory organizují veřejné diskuse, na následující otázku neodpovídají a jsou automaticky přesměrováni na otázku č. 29. Zbytek respondentů, kteří nevěděli o organizování těchto diskusí, pokračují v odpovídání na následující otázku. Na následující otázku bude tedy odpovídat pouze 9 zaměstnanců.

**Graf č. 232: Víte, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích? (Podnik D)**

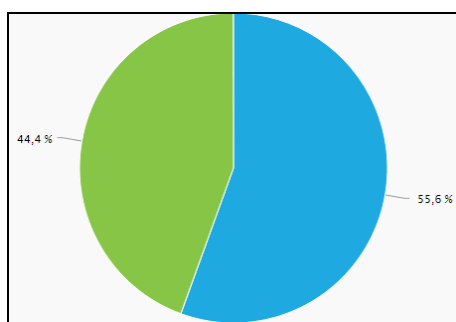


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 28: Kdybyste o organizovaných veřejných diskusích se zaměstnanci věděli, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?**

Jak bylo řečeno v předešlé otázce, na tuto otázku budou odpovídat pouze zaměstnanci, kteří v otázce č. 27 zaškrtnuli, že nevědí, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse. Na tuto otázku tedy odpovídá pouze 9 respondentů. Z těchto 9 respondentů jich 5 odpovědělo, že kdyby o této aktivitě věděli, tak by tato skutečnost měla vliv na jejich zájem o odborovou organizovanost.

**Graf č. 233: Kdybyste o organizovaných veřejných diskusích se zaměstnanci věděli, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik D)**

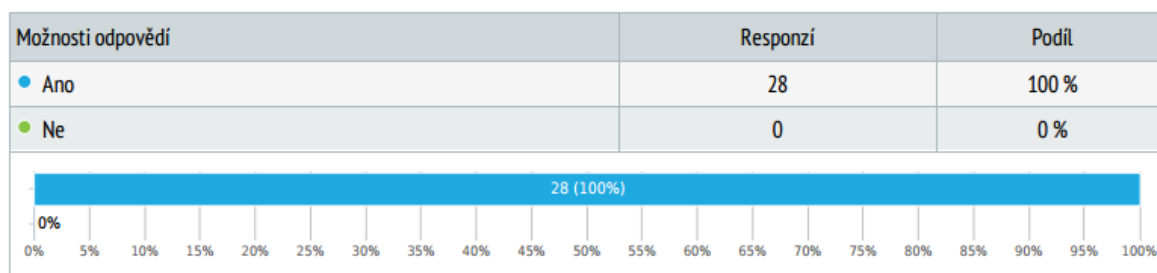


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 29: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly by se o Vaše potřeby, nebo případné dotazy?**

Všech 28 zaměstnanců, kteří nejsou členy odborové organizace odpověděli, že by měli zájem o vstup do odborů, kdyby je odborová organizace osobně kontaktovala a zajímala by se o jejich potřeby a případné dotazy.

**Graf č. 234: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly by se o Vaše potřeby, nebo případné dotazy? (Podnik D)**

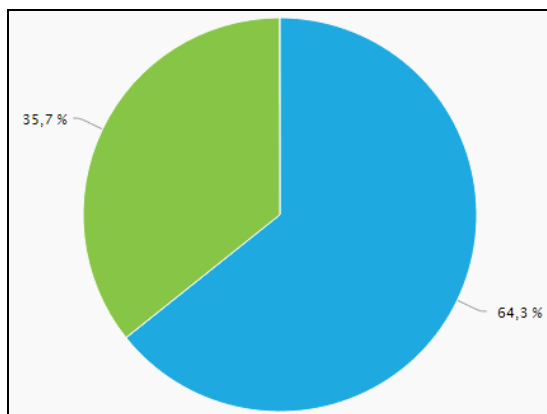


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 30: Zasílají Vám odbory informační e-maily a provozují s Vámi odbory elektronickou komunikaci?**

18 respondentů 28 (64,3%) dostává informační e-maily od odborové organizace a probíhá mezi těmito zaměstnanci a odbory probíhá elektronická komunikace. Se zbylými 10 zaměstnanci, dle jejich odpovědí s nimi odbory nekomunikují prostřednictvím e-mailu. K této otázce se váže následující otázka č. 31. Zaměstnanci, kteří zaškrtnli, že jim chodí e-maily od odborů, jsou automaticky přesměrováni na otázku číslo 32. Zbylých 10 dotázaných, kteří odpověděli, že tyto e-maily nedostávají, pokračují v odpovídání na následující otázku č. 31.

**Graf č. 235: Zaslají Vám odbory informační e-maily a provozují s Vámi odbory elektronickou komunikaci? (Podnik D)**

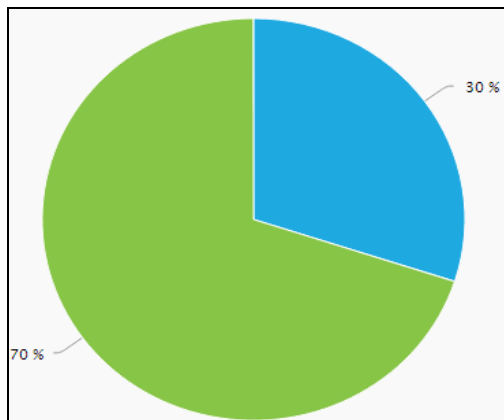


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 31: Kdyby Vám odbory zaslaly informační e-maily a provozovaly s Vámi elektronickou komunikaci, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?**

Jak již bylo vymezeno v předcházející otázce, tak na tuto otázku odpovídají pouze respondenti, kteří v předešlé otázce zaškrtnuli, že jim odbory nezasílají informační e-maily. Těchto respondentů zbylo pouze 10. Dále bylo účelem této otázky zjistit, jestli kdyby tito zaměstnanci byli informováni prostřednictvím e-mailu od odborové organizace, tak zda by tato skutečnost měla vliv na jejich zájem o vstup do odborů. Pouhých 30% tedy jen 3 zaměstnanci z 10 odpověděli, že v případě, že by jim někdo z odborů zasílal informační e-maily, tak by měli zájem o vstup do odborů.

**Graf č. 236: Kdyby Vám odbory zaslaly informační e-maily a provozovaly s Vámi elektronickou komunikaci, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik D)**

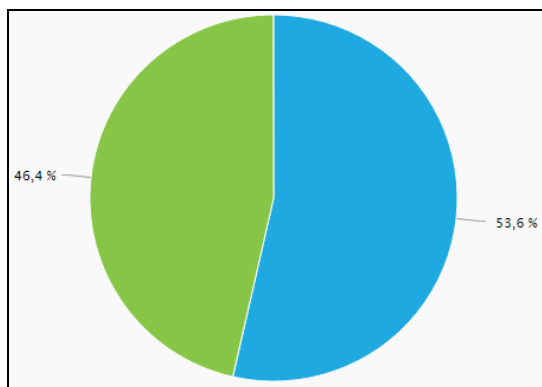


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

### Otázka č. 32: Komunikují s Vámi odbory prostřednictvím intranetu?

Z dotazníku předloženého vedení odborů víme, že vedení odborů tvrdí, že komunikují se zaměstnanci prostřednictvím intranetu. Tato otázka má za úkol zjistit, jak to vypadá z pohledu zaměstnance a nečlena odborů. Z výsledků dotazníku je patrné, že s 15 z 28 zaměstnanců odbory komunikují prostřednictvím intranetu. Zbylých 13 zaměstnanců tvrdí, že s nimi odbory nekomunikují za pomoci intranetu. S touto otázkou souvisí také otázka č. 33. Respondenti, kteří odpověděli, že s nimi odbory komunikují touto metodou, jsou automaticky přesměrováni na otázku č. 34. Zbylí zaměstnanci, kteří zaškrtnuli, že je odbory nekontaktují prostřednictvím intranetu, pokračují dále otázkou č. 33. Těchto zaměstnanců je 13.

### Graf č. 237: Komunikují s Vámi odbory prostřednictvím intranetu? (Podnik D)

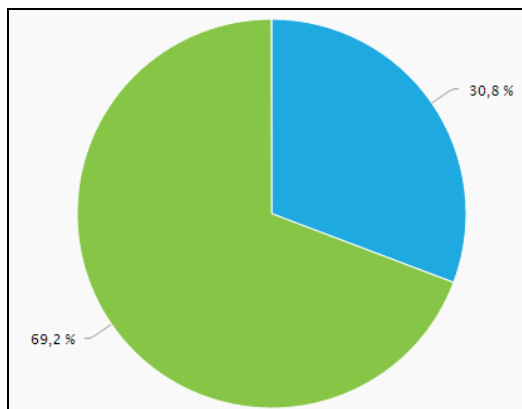


Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

### Otázka č. 33: Kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?

Jak již bylo řečeno v předešlé otázce, tak na tuto otázku budou odpovídat pouze respondenti, kteří v předchozí otázce odpověděli, že je odbory nekontaktovaly prostřednictvím intranetu. Těchto dotázaných zbylo 13. Z těchto 13 zaměstnanců pouze 4 odpověděli, že kdyby je odbory kontaktovaly intranetem, tak že by tato aktivita měla vliv na jejich zájem o vstup do odborů.

**Graf č. 238: Kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik D)**



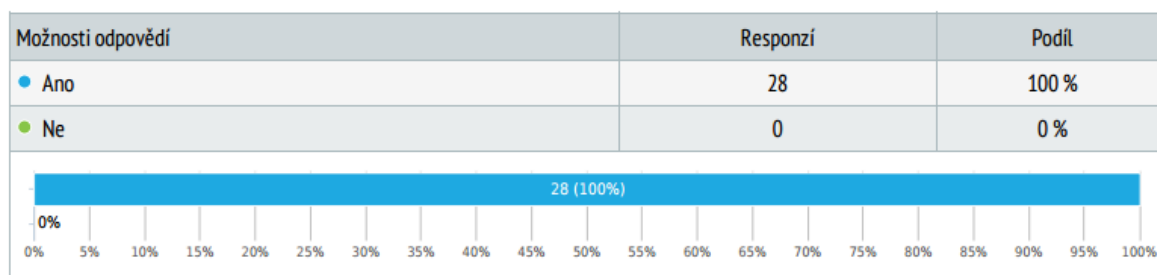
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 34: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?**

S bezpečností na pracovišti v podniku D je spokojeno celých 100% dotázaných respondentů.

S touto otázkou opět souvisí i následující otázka č. 35. Ti zaměstnanci, kteří jsou spokojeni s bezpečností na pracovišti, jsou automaticky přesměrováni na otázku číslo 36. Oproti tomu ti zaměstnanci, kteří nejsou spokojeni s bezpečností na pracovišti, pokračují v odpovídání na otázku č. 35. Vzhledem k tomu, že v podniku D jsou všichni zaměstnanci spokojeni, tak nikdo neodpovídá na otázku č. 35.

**Graf č. 239: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik D)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

**Otázka č. 35: Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?**

Jak již bylo řečeno v předchozí otázce, na tuto otázku měli odpovědět pouze zaměstnanci nespokojení s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že v podniku D

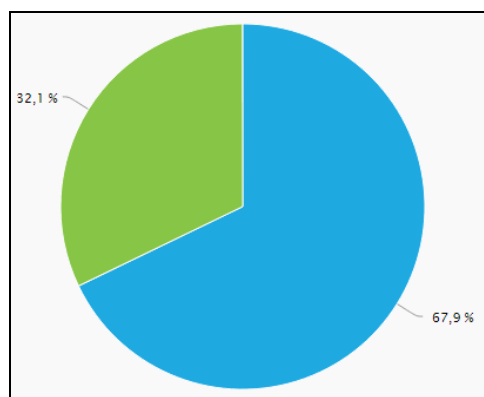
jsou všichni zaměstnanci spokojeni, tak na tuto otázku nikdo neodpovídá a všichni rovnou pokračují na otázku č. 36.

### **Otázka č. 36: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele?**

V podniku D je 19 lidí z 28 (67,9%) spokojeno se svými současnými platovými podmínkami v podniku. Zbýlých 9 zaměstnanců v současnosti není spokojeno s platovým ohodnocením.

S touto otázkou souvisí také otázka č. 37. V případě, že zaměstnanec odpověděl, že je spokojen s platovými podmínkami, byl automaticky přesměrován na konec dotazníku. V otázce č. 37 pokračovali pouze ti zaměstnanci, kteří v otázce č. 36 odpověděli, že nejsou spokojeni. Na následující otázku tedy odpovídá pouze 9 zaměstnanců.

### **Graf č. 240: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele? (Podnik D)**



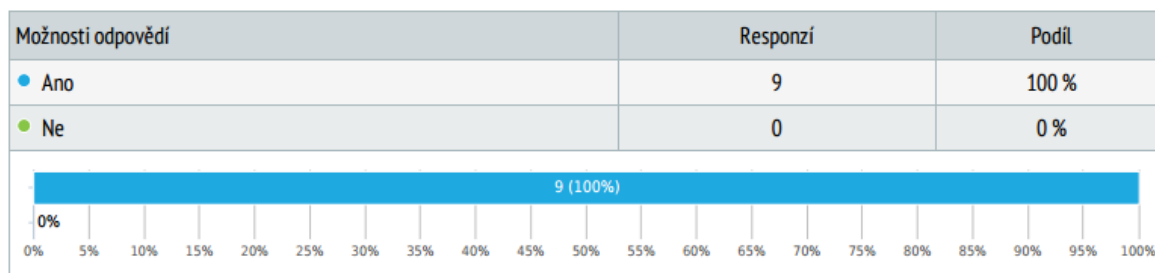
Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

### **Otázka č. 37: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?**

Jak bylo zmíněno výše, v této otázce pokračují pouze zaměstnanci, kteří odpověděli, že nejsou spokojeni se svými současnými platovými podmínkami, tím pádem v této otázce bude odpovídat 9 respondentů. Účelem této otázky bylo zjistit, jestli nespokojnost s platem má vliv na zájem o vstup do odborů.

V podniku D má spokojenost s platovými podmínkami vliv na zájem o vstup do odborů na všech 9 zaměstnanců z 9 (100%).

**Graf č. 241: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů? (Podnik D)**



Zdroj: Dotazníkové šetření u členů a nečlenů odborů (Podnik D)

## 11. Vyhodnocení hypotéz

Hypotézy jsou ověřovány na základě výsledků z dotazníkových šetření u jednotlivých podniků a cílových skupin. V kapitole č. 10 byly stanoveny určité subjektivní atraktivita. K jednotlivým subjektivním atraktivitám se vztahují dílčí pracovní hypotézy. Hypotézy budou považovány za potvrzené, za předpokladu, že výsledky dosáhnou alespoň 61%.

### Subjektivní atraktivita zahrnuje:

- Aktivní komunikace se zaměstnanci.

*H 1 - Při větším množství kulturních výhod pro členy odborové organizace v průběhu posledních tří let, existuje vyšší zájem o vstup do odborů.*

### Podnik A

Tabulka č. 12: Vyhodnocení hypotézy č. 1 Podnik A

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace poskytovala kulturní výhody?	100,00%	0%	Potvrzena
Pro nečleny	Motivovalo by Vás ke vstupu, kdyby odbory svým členům poskytovaly kulturní výhody?	92,90%	7,10%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

U členů lze hypotézu považovat za potvrzenou na úrovni 100,00%. Na základě výsledků je tato hypotéza v podniku A u nečlenů také potvrzena na úrovni 92,90%.

### Podnik B

Tabulka č. 13: Vyhodnocení hypotézy č. 1 Podnik B

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
--	--------	-----	----	-------------------------



Pro členy	Jsou jedním důvodů, proč jste členem odborové organizace kulturní výhody pro členy?	85,70%	14,30%	Potvrzena
Pro nečleny	Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody?	27,80%	72,20%	-
	Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?	61,50%	38,50%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

U členů v podniku B byla hypotéza č. 1 potvrzena na úrovni 85,70%. Také pro nečleny je z výsledků patrné, že tato hypotéza je v podniku B potvrzena na úrovni 61,50%.

### Podnik C

**Tabulka č. 14: Vyhodnocení hypotézy č. 1 Podnik C**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Jsou jedním důvodů, proč jste členem odborové organizace kulturní výhody pro členy?	70,30%	29,70%	Potvrzena
Pro nečleny	Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody?	77,20%	22,80%	-
	Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?	27,30%	72,70%	Zamítnuta

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro členy odborové organizace je v podniku C hypotéza potvrzena na úrovni 70,30%. V tomto případě je z výsledků nečlenů odborů jasné, že je tato hypotéza v podniku C zamítnuta, jelikož výsledky u nečlenů dosahují pouze 27,30%.

## Podnik D

**Tabulka č. 15: Vyhodnocení hypotézy č. 1 Podnik D**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace poskytovala kulturní výhody?	100,00%	0%	Potvrzena
Pro nečleny	Motivovalo by Vás ke vstupu, kdyby odbory svým členům poskytovaly kulturní výhody?	71,40%	28,60%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Z těchto výše uvedených výsledků je patrné, že je tato hypotéza v podniku D potvrzena u členů na úrovni 100,00%. Taktéž u členů je tato hypotéza potvrzena na úrovni 71,40%.

### **Celkové vyhodnocení hypotézy č. 1**

U členů lze tuto hypotézu celkově ve všech podnicích považovat za potvrzenou na úrovni **89,00%**.  $((100,00 + 85,70 + 70,30 + 100,00)/4 = 89,00\%)$

Celkově lze tedy tuto hypotézu č. 1 u nečlenů odborové organizace považovat za potvrzenou na úrovni **63,275%**.  $((92,90+61,5+27,30+71,40)/4 = 63,275\%)$

*H 2 - Při větším množství finančních výhod pro členy odborové organizace v průběhu posledních tří let, existuje vyšší zájem o vstup do odborů.*

## Podnik A

**Tabulka č. 16: Vyhodnocení hypotézy č. 2 Podnik A**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová	100,00%	0%	Potvrzena

	organizace poskytovala finanční výhody?			
Pro nečleny	Motivovalo by Vás ke vstupu, kdyby odbory svým členům poskytovaly finanční výhody?	92,90%	7,10%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

U nečlenů lze v podniku A hypotézu č. 2 považovat za potvrzenou na úrovni 100,00%. Z těchto výše vedených výsledků je patrné, že je tato hypotéza v podniku A u nečlenů také potvrzena na úrovni 92,90%.

## Podnik B

**Tabulka č. 17: Vyhodnocení hypotézy č. 2 Podnik B**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, finanční výhody pro členy?	85,70%	14,30%	Potvrzena
Pro nečleny	Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody?	38,90%	61,10%	-
	Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?	100,00%	0%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě výsledků je hypotéza č. 2 v podniku B u členů potvrzena na úrovni 85,70%. Taktéž u nečlenů je tato hypotéza potvrzena na 100,00%.

## Podnik C

**Tabulka č. 18: Vyhodnocení hypotézy č. 2 Podnik C**

	<b>Otázka</b>	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>	<b>Potvrzení/ Zamítnutí</b>
Pro členy	Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, finanční výhody pro členy?	81,50%	18,50%	Potvrzena
Pro nečleny	Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody?	81,50%	18,50%	-
	Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?	70,60%	29,40%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výše uvedených výsledků lze hypotézu č. 2 v podniku C považovat za potvrzenou u členů odborů na úrovni 81,50%. U nečlenů je tato hypotéza taktéž potvrzena na 70,60%.

## Podnik D

**Tabulka č. 19: Vyhodnocení hypotézy č. 2 Podnik D**

	<b>Otázka</b>	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>	<b>Potvrzení/ Zamítnutí</b>
Pro členy	Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, finanční výhody pro členy?	92,30%	7,70%	Potvrzena
Pro nečleny	Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody?	78,60%	21,40%	-
	Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody, měl	66,70%	33,30%	Potvrzena

	(a) byste zájem o vstup do odborů?			
--	------------------------------------	--	--	--

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výše uvedených výsledků lze hypotézu č. 2 v podniku D považovat za potvrzenou u členů na úrovni 92,30%. U nečlenů odborové organizace je tato hypotéza taktéž potvrzena na 66,70%.

### Celkové vyhodnocení hypotézy č. 2.

Celkově lze tedy tuto hypotézu č. 2 považovat u členů odborové organizace za potvrzenou na úrovni **89,875%**.  $((100,00+85,70+81,50+92,30)/4= 89,875\%)$

U nečlenů odborové organizace lze hypotézu č. 2 z výsledků považovat za potvrzenou na **82,55%**.  $((92,90+100,00+70,60+66,70)/4= 82,55\%)$

*H 4 - Při osobním představení činnosti odborové organizace funkcionářem odborové organizace zaměstnanci, existuje větší míra odborové organizovanosti.*

### Podnik A

**Tabulka č. 20: Vyhodnocení hypotézy č. 4 Podnik A**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace osobně představovala svou činnost?	75,00%	25,00%	Potvrzena
Pro nečleny	Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace?	35,70%	64,30%	-
	Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory osobně představovaly svou činnost?	78,60%	21,40%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výsledků je patrné, že hypotézu č. 4 v podniku A lze u členů odborové organizace považovat za potvrzenou na úrovni 75,00%. Taktéž u nečlenů lze tuto hypotézu považovat za potvrzenou na úrovni 78,60%.

## Podnik B

**Tabulka č. 21: Vyhodnocení hypotézy č. 4 Podnik B**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace osobně představovala svou činnost?	100,00%	0%	Potvrzena
Pro nečleny	Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace?	22,20%	77,80%	-
	Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory osobně představovaly svou činnost?	77,80%	22,20%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky je patrné, že lze hypotézu č. 4 v podniku B u členů odborů považovat za potvrzenou na úrovni 100,00%. Taktéž u nečlenů je tato hypotéza potvrzena na úrovni 77,80%.

## Podnik C

**Tabulka č. 22: Vyhodnocení hypotézy č. 4 Podnik C**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, to že Vám někdo osobně představil činnost odborové	73,90%	26,10%	Potvrzena

	organizace?			
Pro nečleny	Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace?	80,40%	19,60%	-
	Víte, že odborová organizace osobně představuje činnost odborové organizace?	94,60%	5,40%	-
	Kdyby Vám odbory osobně představovaly činnost odborové organizace, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?	20,00%	80,00%	Zamítnuta

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výše uvedených výsledků je patrné, že v tomto případě lze hypotézu č. 4 v podniku C u členů odborů považovat za potvrzenou na úrovni 73,90%. Oproti tomu u nečlenů je tato hypotéza zamítnuta na úrovni 20,00%.

## Podnik D

**Tabulka č. 23: Vyhodnocení hypotézy č. 4 Podnik D**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace osobně představovala svou činnost?	100,00%	0%	Potvrzena
Pro nečleny	Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace?	82,10%	17,90%	-
	Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory osobně představovaly svou činnost?	82,10%	17,90%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výsledků uvedených v předchozí tabulce je jasné, že je tato hypotéza v podniku D u členů potvrzena na úrovni 100,00%. Také u nečlenů je hypotéza č. 4 v tomto podniku potvrzena na 82,10%

#### **Celkové vyhodnocení hypotézy č. 4.**

Celkově lze tedy tuto hypotézu č. 4 považovat u členů odborové organizace za potvrzenou na úrovni **87,225%**.  $((75,00+100,00+73,90+100,00)/4= 87,225\%)$

U nečlenů je tato hypotéza č. 4 taktéž potvrzena na **64,625%**.  $((78,60+77,80+20,00+82,10)/4= 64,625\%)$

*H 5 - Při předávání letáků informujících o činnosti odborové organizace zaměstnanci existuje větší míra odborové organizovanosti.*

#### **Podnik A**

**Tabulka č. 24: Vyhodnocení hypotézy č. 5 Podnik A**

	<b>Otázka</b>	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>	<b>Potvrzení/ Zamítnutí</b>
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace předávala letáky informující o činnosti odborů?	75,00%	25,00%	Potvrzena
Pro nečleny	Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory předávaly leták informující o činnosti odborů?	64,30%	35,70%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Z uvedených výsledků z tabulky je zřejmé, že lze hypotézu č. 5 v podniku A u členů odborové organizace považovat za potvrzenou na úrovni 75,00%. Také u nečlenů je hypotéza potvrzena na 64,30%.



## Podnik B

Tabulka č. 25: Vyhodnocení hypotézy č. 5 Podnik B

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace předávala letáky informující o činnosti odborů?	71,40%	28,60%	Potvrzena
Pro nečleny	Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory předávaly leták informující o činnosti odborů?	61,10%	38,90%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Ve výše uvedené tabulce jsou výsledky dotazníkového šetření k hypotéze č. 5 v podniku B. Z těchto výsledků vyplývá, že je tato hypotéza v tomto podniku u členů odborů potvrzena na úrovni 71,40% a u nečlenů na úrovni 61,10%.

## Podnik C

Tabulka č. 26: Vyhodnocení hypotézy č. 5 Podnik C

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám někdo předal informační leták s činností odborové organizace?	54,30%	45,70%	Zamítnuta
Pro nečleny	Víte, že odborová organizace předává letáky informující o činnosti odborů?	75,00%	25,00%	-
	Kdyby Vám odbory předávaly letáky informující o činnosti odborů, měl (a) byste	13,00%	87,00%	Zamítnuta

	zájem o vstup do odborů?			
--	--------------------------	--	--	--

Zdroj: Vlastní zpracování

V tomto případě z výše uvedených výsledků vyplývá, že je tato hypotéza v podniku C zamítnuta, jelikož výsledky u členů odborů dosahují pouhých 54,30% a u nečlenů výsledky dosahují pouze 13,00%.

## Podnik D

**Tabulka č. 27: Vyhodnocení hypotézy č. 5 Podnik D**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace předávala letáky informující o činnosti odborů?	53,80%	46,20%	Zamítnuta
Pro nečleny	Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory předávaly leták informující o činnosti odborů?	57,10%	52,90%	Zamítnuta

Zdroj: Vlastní zpracování

Z těchto výsledků v podniku D vyplývá, že je tato hypotéza zamítnuta, jelikož výsledky jsou na úrovni 53,80% u členů odborů a 57,10% u nečlenů odborů a nedosahují hranice 61%.

## Celkové vyhodnocení hypotézy č. 5.

Celkově lze tedy tuto hypotézu č. 5 u členů odborů považovat za potvrzenou na **63,625%**.  $((75,00+71,40+54,30+53,80)/4= 63,625\%$

U nečlenů odborů je tato hypotéza zamítnutou, vzhledem k tomu, že aritmetický průměr jednotlivých výsledků hypotéz dosahuje pouze úrovně **48,875%**.  $((64,30+61,10+13,00+57,10)/4= 48,875\%)$

*H 6 - Při existenci veřejné diskuse se zaměstnanci o požadavcích odborových organizací existuje větší míra odborové organizovanosti.*

## **Podnik A**

**Tabulka č. 28: Vyhodnocení hypotézy č. 6 Podnik A**

	<b>Otázka</b>	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>	<b>Potvrzení/ Zamítnutí</b>
Pro členy	Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, organizované veřejné diskuse a zájem o Vaše požadavky?	68,80%	31,20%	Potvrzena
Pro nečleny	Víte, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?	35,70%	64,30%	-
	Kdybyste o organizovaných veřejných diskusích se zaměstnanci věděli, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?	88,90%	11,10%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Výše uvedené výsledky z hypotézy č. 6 v podniku A vypovídají, že je tato hypotéza považována za potvrzenou na úrovni 68,80% jak u členů, tak na 88,90% u nečlenů.

## **Podnik B**

**Tabulka č. 29: Vyhodnocení hypotézy č. 6 Podnik B**

	<b>Otázka</b>	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>	<b>Potvrzení/ Zamítnutí</b>
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace organizovala veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?	100,00%	0%	Potvrzena

Pro nečleny	Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby odbory organizovaly veřejné diskuse se zaměstnanci a vedly diskuse o požadavcích zaměstnanců?	83,30%	16,70%	Potvrzena
----------------	--	--------	--------	-----------

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výsledků je patrné, že hypotézu č. 6 lze v podniku B považovat u členů odborů za potvrzenou na úrovni 100,00%. Také u nečlenů odborů je tato hypotéza potvrzena na 83,30%.

### Podnik C

**Tabulka č. 30: Vyhodnocení hypotézy č. 6 Podnik C**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, organizované veřejné diskuse a zájem o Vaše požadavky?	76,10%	23,90%	Potvrzena
Pro nečleny	Víte, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?	88,00%	12,00%	-
	Kdybyste o organizovaných veřejných diskusích se zaměstnanci věděli, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?	72,70%	27,30%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Výše uvedené výsledky z hypotézy č. 6 v podniku C vypovídají, že je tato hypotéza považována za potvrzenou u členů odborů na úrovni 76,10%. U nečlenů je tato hypotéza taktéž potvrzena na 72,70%.

## Podnik D

Tabulka č. 31: Vyhodnocení hypotézy č. 6 Podnik D

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, organizované veřejné diskuse a zájem o Vaše požadavky?	76,90%	23,10%	Potvrzena
Pro nečleny	Víte, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?	67,90%	32,10%	-
	Kdybyste o organizovaných veřejných diskusích se zaměstnanci věděli, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?	55,60%	44,40%	Zamítnuta

Zdroj: Vlastní zpracování

U členů odborové organizace je tato hypotéza potvrzena na 76,90%. Zde už výsledky nejsou tak jednoznačné, jako v předešlých případech, ale přesto lze považovat tuto hypotézu za zamítnutou, jelikož dosahuje u nečlenů pouze úrovně 55,60%.

### Celkové vyhodnocení hypotézy č. 6.

Celkově lze tedy tuto hypotézu č. 6 u členů odborů považovat za potvrzenou na **80,45%**.  $((68,80+100,00+76,10+76,90)/4= 80,45\%)$

U nečlenů je tato hypotéza taktéž potvrzena na úrovni **75,125%**.  $((88,90+83,30+72,70+55,60)/4= 75,125\%)$

*H 7 - Při osobním kontaktu představitelů odborů se zaměstnanců a zájmu o potřeby zaměstnance, případnému zodpovězení otázek zaměstnancům, existuje větší míra odborové organizovanosti.*

## Podnik A

Tabulka č. 32: Vyhodnocení hypotézy č. 7 Podnik A

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vás osobně kontaktovalo vedení odborů a zajímalo se o Vaše potřeby a případné dotazy	87,50%	12,50%	Potvrzena
Pro nečleny	Kontaktují Vás osobně odbory a zajímají se o Vaše potřeby a dotazy?	42,90%	57,10%	-
	Kdybyste o organizovaných veřejných diskusích se zaměstnanci věděli, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?	87,50%	12,50%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Z těchto výsledků uvedených v tabulce je patrné, že lze hypotézu č. 7 v podniku A u členů i nečlenů odborů považovat za potvrzenou na úrovni 87,50%.

## Podnik B

Tabulka č. 33: Vyhodnocení hypotézy č. 7 Podnik B

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vás Vaše odborová organizace osobně kontaktovala a zajímala se o Vaše potřeby a dotazy?	100,00%	0%	Potvrzena
Pro nečleny	Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly by se o Vaše potřeby, nebo případné dotazy?	100,00%	0%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výsledků dotazníkového šetření je zřejmé, že lze tuto hypotézu v podniku B potvrdit jak u členů odborů, tak také i u nečlenů odborů na úrovni 100%.

### Podnik C

**Tabulka č. 34: Vyhodnocení hypotézy č. 7 Podnik C**

	<b>Otázka</b>	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>	<b>Potvrzení/ Zamítnutí</b>
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vás Vaše odborová organizace osobně kontaktovala a zajímala se o Vaše potřeby a dotazy?	87,00%	13,00%	Potvrzena
Pro nečleny	Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly by se o Vaše potřeby, nebo případné dotazy?	80,40%	19,60%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výše uvedených výsledků je zřejmé, že lze tuto hypotézu v podniku C potvrdit u členů odborů na úrovni 87,00%. U nečlenů je tato hypotéza také potvrzena na 80,40%.

### Podnik D

**Tabulka č. 35: Vyhodnocení hypotézy č. 7 Podnik D**

	<b>Otázka</b>	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>	<b>Potvrzení/ Zamítnutí</b>
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vás Vaše odborová organizace osobně kontaktovala a zajímala se o Vaše potřeby a dotazy?	100,00%	0%	Potvrzena
Pro nečleny	Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly	100,00%	0%	Potvrzena

	by se o Vaše potřeby, nebo případné dotazy?			
--	---	--	--	--

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výsledků je patrné, že tuto hypotézu v podniku D lze určitě potvrdit na úrovni 100% jak u členů odborů, tak také i u nečlenů odborů.

### **Celkové vyhodnocení hypotézy č. 7.**

U členů je tato hypotéza č. 7 potvrzena na úrovni **93,625%**.  
 $((87,50+100,00+87,00+100,00)/4= 93,625\%)$

Celkově lze tedy tuto hypotézu č. 7 považovat u nečlenů za potvrzenou na úrovni **91,975%**.  
 $((87,50+100,00+80,40+100,00)/4= 91,975\%)$

*H 8 - Při zasílání informačních e-mailů od odborů zaměstnancům a elektronické komunikaci s odbory, existuje větší míra odborové organizovanosti.*

### **Podnik A**

**Tabulka č. 36: Vyhodnocení hypotézy č. 8 Podnik A**

	<b>Otázka</b>	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>	<b>Potvrzení/ Zamítnutí</b>
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace zasílala informační e-maily a provozovala s Vámi elektronickou komunikaci?	87,50%	12,50%	Potvrzena
Pro nečleny	Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory zasílaly informační e-maily a provozovali s Vámi elektronickou komunikaci?	78,60%	21,40%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování



Tuto hypotézu lze v podniku A považovat u členů odborů za potvrzenou na úrovni 87,50%. U nečlenů je tato hypotéza taktéž potvrzena na 78,60%.

## Podnik B

**Tabulka č. 37: Vyhodnocení hypotézy č. 8 Podnik B**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám vedení odborů zasílalo informační e-maily a provozovalo s Vámi elektronickou komunikaci?	71,40%	28,60%	Potvrzena
Pro nečleny	Zasílají Vám odbory informační e-maily a provozují s Vámi odbory elektronickou komunikaci?	0%	100,00%	-
	Kdyby Vám odbory zasílaly informační e-maily a provozovaly s Vámi elektronickou komunikaci, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?	61,10%	38,90%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

U členů je hypotéza potvrzena na 71,40%. Z výše uvedených výsledků je patrné, že je tato hypotéza v podniku B u nečlenů odborů na hranici, ale přesto je potvrzena na úrovni 61,10%.

## Podnik C

**Tabulka č. 38: Vyhodnocení hypotézy č. 8 Podnik C**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
--	--------	-----	----	-------------------------

Pro členy	Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám vedení odborů zasílalo informační e-maily a provozovalo s Vámi elektronickou komunikaci?	52,20%	47,80%	Zamítnuta
Pro nečleny	Zasílají Vám odbory informační e-maily a provozují s Vámi odbory elektronickou komunikaci?	64,80%	35,20%	-
	Kdyby Vám odbory zasílaly informační e-maily a provozovaly s Vámi elektronickou komunikaci, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?	12,10%	87,90%	Zamítnuta

Zdroj: Vlastní zpracování

V tomto případě lze tuto hypotézu v podniku C dle výsledků považovat za zamítnutou na 52,20% u členů odborů a na 12,10% u nečlenů odborů.

## Podnik D

**Tabulka č. 39: Vyhodnocení hypotézy č. 8 Podnik D**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám vedení odborů zasílalo informační e-maily a provozovalo s Vámi elektronickou komunikaci?	69,20%	30,80%	Potvrzena
Pro nečleny	Zasílají Vám odbory informační e-maily a provozují s Vámi odbory elektronickou komunikaci?	64,30%	35,70%	-

	Kdyby Vám odbory zasílaly informační e-maily a provozovaly s Vámi elektronickou komunikaci, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?	30,00%	70,00%	Zamítnuta
--	--	--------	--------	-----------

Zdroj: Vlastní zpracování

U členů je v tomto podniku u této hypotézy dostatečné množství procent respondentů pro potvrzení hypotézy na úrovni 64,30%. Taktéž v tomto případě lze hypotézu č. 8 v podniku D u nečlenů považovat za zamítnutou, jelikož dosahuje hranice pouhých 30,00%.

### **Celkové vyhodnocení hypotézy č. 8.**

U členů odborů je tato hypotéza pokládána za potvrzenou na **70,075%**.  
 $((87,50+71,40+52,20+69,20)/4= 70,075\%)$

Celkově lze tedy tuto hypotézu č. 8 u nečlenů odborů považovat za zamítnutou na úrovni **45,45%**.  
 $((78,60+61,10+12,10+30,00)/4= 45,45\%)$

*H 9 - Při komunikaci se členy odborů prostřednictvím intranetu, existuje větší míra odborové organizovanosti.*

### **Podnik A**

**Tabulka č. 40: Vyhodnocení hypotézy č. 9 Podnik A**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace s Vámi komunikovala prostřednictvím intranetu?	81,30%	18,70%	Potvrzena
Pro nečleny	Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu?	85,70%	14,30%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Tuto hypotézu lze v podniku A taktéž považovat za potvrzenou na úrovni 81,30% u členů odborů a na 85,70% u nečlenů odborů.

## Podnik B

**Tabulka č. 41: Vyhodnocení hypotézy č. 9 Podnik B**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace s Vámi komunikovala prostřednictvím intranetu?	100,00%	0%	Potvrzena
Pro nečleny	Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu?	61,10%	38,90%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výše uvedených výsledků je hypotéza č. 9 v podniku B u členů odborů potvrzena na 100,00% a u nečlenů je tato hypotéza na rozmezí mezi přijetím a nepřijetím, ale přesto ji lze považovat za potvrzenou na úrovni 61,10%.

## Podnik C

**Tabulka č. 42: Vyhodnocení hypotézy č. 9 Podnik C**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že s Vámi vedení odborů provozovalo komunikaci prostřednictvím intranetu?	38,00%	62,00%	Zamítnuta
Pro nečleny	Komunikují s Vámi odbory prostřednictvím intranetu?	51,10%	48,90%	-

	Kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?	17,80%	82,20%	Zamítnuta
--	--	--------	--------	-----------

Zdroj: Vlastní zpracování

V tomto případě lze v podniku C považovat tuto hypotézu za zamítnutou, jak u členů, kde hodnoty dosahují pouhých 38,00%, tak také u nečlenů, kde hodnoty dosahují pouhých 17,80%.

## Podnik D

**Tabulka č. 43: Vyhodnocení hypotézy č. 9 Podnik D**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že s Vámi vedení odborů provozovalo komunikaci prostřednictvím intranetu?	69,20%	30,80%	Potvrzena
Pro nečleny	Komunikují s Vámi odbory prostřednictvím intranetu?	53,60%	46,40%	-
	Kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?	30,80%	69,20%	Zamítnuta

Zdroj: Vlastní zpracování

V tomto případě lze hypotézu u členů odborů pokládat za potvrzenou na úrovni 69,20%. U nečlenů lze hypotézu č. 9 v podniku D považovat za zamítnutou, jelikož výsledky dotazníku dosahují pouhých 30,80%.

### Celkové vyhodnocení hypotézy č. 9.

U členů odborů je tato hypotéza č. 9 je potvrzena na úrovni **72,125%**.  
((81,30+100,00+38,00+69,20)/4= 72,125%)

Celkově lze tedy tuto hypotézu č. 9 u nečlenů odborů považovat za zamítnutou na úrovni **48,85%**. ((85,70+61,10+17,80+30,80)/4= 48,85%)

*H 14 - Při příspěvku na rekreaci dětí zaměstnanců, existuje nižší míra odborové organizovanosti.*

**Tabulka č. 44: Vyhodnocení hypotézy č. 14**

<b>Podnik</b>	<b>Poskytování příspěvků na rekreaci dětí zaměstnanců.</b>	<b>Nárůst (+), nebo pokles (-) odborové organizovanosti za poslední 3 roky.</b>	<b>Potvrzení/ Zamítnutí</b>
A	NE	- 25,40%	Zamítnuta
B	NE	- 40,00%	Zamítnuta
C	ANO	+ 8,17%	Zamítnuta
D	NE	+ 87,00%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Je zřejmé, že v podniku A a B vedení odborů neposkytují příspěvky na rekreaci dětí zaměstnanců a v těchto podnicích je také zjištěn za poslední 3 roky pokles odborové organizovanosti. Oproti tomu, v podniku C vedení odborů poskytuje pro děti zaměstnanců příspěvky na jejich rekreaci a zde lze sledovat nárůst odborové organizovanosti o 8,17%. V posledním podniku D vedení odborů neposkytuje příspěvky na rekreaci dětí zaměstnanců a je zde patný nárůst odborové organizovanosti za 3 roky. Z těchto údajů, lze tedy tuto hypotézu **celkově považovat za zamítnutou.**

- **Nižších členských poplatků.**

*H 3 - Při nižším členském poplatku, existuje vyšší zájem o vstup do odborů.*

## Podnik A

**Tabulka č. 45: Vyhodnocení hypotézy č. 3 Podnik A**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky?	87,50%	12,50%	Potvrzena
Pro nečleny	Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky?	78,60%	21,40%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

U členů odborů je tato hypotéza č. 3 v podniku A pokládána dle výsledků za potvrzenou na 87,50%. Taktéž u nečlenů je tato hypotéza potvrzena na úrovni 78,60%.

## Podnik B

**Tabulka č. 46: Vyhodnocení hypotézy č. 3 Podnik B**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky?	100,00%	0%	Potvrzena
Pro nečleny	Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky?	61,10%	38,90%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

U členů odborové organizace je v podniku B tato hypotéza potvrzena na 100,00%. I přesto, že je tento výsledek u nečlenů na hranici přijatelnosti, je tato hypotéza potvrzena na úrovni 61,10%.

## Podnik C

**Tabulka č. 47: Vyhodnocení hypotézy č. 3 Podnik C**

	<b>Otázka</b>	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>	<b>Potvrzení/ Zamítnutí</b>
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky?	94,60%	5,40%	Potvrzena
Pro nečleny	Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky?	73,90%	26,10%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Také v podniku C je u této hypotézy u členů odborů vysoké procento potvrzení (94,60%). U nečlenů je tato hypotéza potvrzena na úrovni 73,90%.

## Podnik D

**Tabulka č. 48: Vyhodnocení hypotézy č. 3 Podnik D**

	<b>Otázka</b>	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>	<b>Potvrzení/ Zamítnutí</b>
Pro členy	Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky?	84,60%	15,40%	Potvrzena
Pro nečleny	Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky?	67,90%	32,10%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

U členů odborové organizace je hypotéza č. 3 potvrzena na 84,60% a u nečlenů je tato hypotéza potvrzena na úrovni 67,90%.



### Celkové vyhodnocení hypotézy č. 3.

U členů odborové organizace je tato hypotéza vyhodnocena, jakožto potvrzena na úrovni **91,675%**.  $((87,50+100,00+94,60+84,60)/4= 91,675\%)$

Celkové vyhodnocení této hypotézy bylo stanoveno, jako aritmetický průměr výsledků nečlenů odborů u jednotlivých podniků. Celkově je tedy tato hypotéza potvrzena na úrovni **70,375%**.  $((78,60\% + 61,10\% + 73,90\% + 67,90\%/4) = 70,375\%)$ .

- **Mladší věkový průměru funkcionářů odborové organizace.**

*H 10 - Při mladším věkovém průměru funkcionářů odborové organizace existuje větší míra odborové organizovanosti.*

**Tabulka č. 49: Vyhodnocení hypotézy č. 10**

<b>Podnik</b>	<b>Věkový průměr funkcionářů (v letech)</b>	<b>Nárůst (+), nebo pokles (-) odborové organizovanosti za poslední 3 roky.</b>	<b>Potvrzení/ Zamítnutí</b>
A	51,00	- 25,40%	Potvrzena
B	52,00	- 40,00%.	Potvrzena
C	35,75	+ 8,17%	Potvrzena
D	32,33	+ 87,00%.	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Lze zřetelně vidět, že v podniku A a B, kde průměrný věk funkcionářů přesahuje v průměru více než 50 let, tak byl v těchto podnicích v posledních třech letech zaznamenán výrazný pokles odborové organizovanosti. Oproti tomu v podnicích C a D, kde průměrný věk vedení podniků se pohybuje do 40 let, tak zde lze pozorovat za poslední 3 roky nárůst odborové organizovanost. Na základě těchto dat, lze **celkově tuto hypotézu považovat za potvrzenou.**

- **Spokojenost s činností odborové organizace.**

*H 11 - Při spokojenosti s prací odborových organizací, existuje vyšší míra odborové organizovanosti.*

## Podnik A

**Tabulka č. 50: Vyhodnocení hypotézy č. 11 Podnik A**

	Otázka	Ano	Ne
Pro členy	Jste spokojen (a) s vedením odborů?	62,50%	37,50%
	Uvažujete o odchodu z odborů?	25,00%	75,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Hypotézu č. 11 v podniku A lze u členů odborů považovat za **zamítnutou**, díky tomu, že 62,50% členů odborů je spokojeno s vedením odborů a přesto v posledních třech letech došlo k poklesu odborové organizovanosti o 25,40%.

## Podnik B

**Tabulka č. 51: Vyhodnocení hypotézy č. 11 Podnik B**

	Otázka	Ano	Ne
Pro členy	Jste spokojen (a) s vedením odborů?	57,10%	42,90%
	Uvažujete o odchodu z odborů?	42,90%	57,10%

Zdroj: Vlastní zpracování

Hypotézu č. 11 v podniku B lze považovat za **potvrzenou**, vzhledem k tomu, že je s odbory spokojeno pouze 57,10% a v posledních třech letech v tomto podniku také došlo k poklesu odborové organizovanosti o dokonce 40%.

## Podnik C

**Tabulka č. 52: Vyhodnocení hypotézy č. 11 Podnik C**

	Otázka	Ano	Ne
Pro	Jste spokojen (a) s vedením odborů?	88,00%	12,00%

členy	Uvažujete o odchodu z odborů?	9,80%	90,20%
-------	-------------------------------	-------	--------

Zdroj: Vlastní zpracování

Tuto hypotézu lze považovat za **potvrzenou**, díky vysoké spokojenosti členů odborů s vedením odborů (88,00%) a nárůstu odborové organizovanosti v posledních třech letech o 8,17%.

## Podnik D

**Tabulka č. 53: Vyhodnocení hypotézy č. 11 Podnik D**

	Otázka	Ano	Ne
Pro členy	Jste spokojen (a) s vedením odborů?	100,00%	0%
	Uvažujete o odchodu z odborů?	0%	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Hypotéza v podniku D je považovat za **potvrzenou**, díky 100% spokojenosti členů odborů a nárůstu odborové organizovanosti za poslední tři roky o 87,00%.

## Celkové vyhodnocení hypotézy č. 11.

U členů odborové organizace je tato hypotéza vyhodnocena, jakožto potvrzena, díky dílčím vyhodnocením u jednotlivých podniků. Vzhledem k tomu, že tato hypotéza byla potvrzena ve 3 ze 4 podniků, lze říci, že je tato hypotéza potvrzena u členů odborů na 75%.

*H 12 - Při spokojenosti s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele, existuje nižší míra odborové organizovanosti.*

## Podnik A

**Tabulka č. 54: Vyhodnocení hypotézy č. 12 Podnik A**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí

Pro členy	Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?	75,00%	25,00%	Potvrzena
	Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?	100,00%	0%	-
Pro nečleny	Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?	78,60%	21,40%	Potvrzena
	Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?	100,00%	0%	-

Zdroj: Vlastní zpracování

Tato hypotéza je v podniku A potvrzena na úrovni 75,00% u členů, tak také 78,60% u nečlenů odborové organizace. Tato situace je dána vysokou spokojeností s bezpečností na pracovišti nízkým zájmem o odborovou organizovanost.

## Podnik B

**Tabulka č. 55: Vyhodnocení hypotézy č. 12 Podnik B**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?	100,00%	0%	Potvrzena
Pro nečleny	Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?	100,00%	0%	Potvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

Tato hypotéza je v podniku B potvrzena na úrovni 100,00% jak u členů odborů, tak také i u nečlenů odborů. Vzhledem k tomu, že v tomto podniku existuje vysoká spokojenost s bezpečností na pracovišti a nízký zájem o odborovou organizovanost je u obou skupin tato hypotéza potvrzena.

## Podnik C

Tabulka č. 56: Vyhodnocení hypotézy č. 12 Podnik C

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?	92,30%	7,70%	Zamítnuta
	Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?	57,10%	42,90%	-
Pro nečleny	Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?	94,60%	5,40%	Zamítnuta
	Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?	40,00%	60,00%	-

Zdroj: Vlastní zpracování

Tato hypotéza je v podniku C zamítnuta u členů odborů na úrovni 92,30% a u nečlenů na úrovni 94,60%. vzhledem k tomu, že je v tomto podniku vysoká spokojenost s bezpečností na pracovišti jak u členů, tak také u nečlenů, ale přesto je sledován vysoký zájem o odborovou organizovanost.

## Podnik D

Tabulka č. 57: Vyhodnocení hypotézy č. 12 Podnik D

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?	100,00%	0%	Zamítnuta

Pro nečleny	Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?	100,00%	0%	Zamítnuta
-------------	---	---------	----	-----------

Zdroj: Vlastní zpracování

Tato hypotéza je v podniku D zamítnuta na úrovni 100,00% jak u členů odborů, tak také u nečlenů odborů, vzhledem k tomu, že v tomto podniku je patrná vysoká spokojenost s bezpečností na pracovišti a přesto je v tomto podniku sledován vysoký zájem o odborovou organizovanost.

### **Celkové vyhodnocení hypotézy č. 12.**

U členů odborové organizace je tato hypotéza č. 12 vyhodnocena, jakožto neurčitá, vzhledem k tomu, že u dvou podniků vyšla hypotéza jakožto potvrzená a u dvou zamítnutá.

*H 13 - Při spokojenosti s platovými podmínkami zaměstnanců v podniku zaměstnavatele, existuje nižší míra odborové organizovanosti.*

### **Podnik A**

**Tabulka č. 58: Vyhodnocení hypotézy č. 13 Podnik A**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku?	56,30%	43,80%	Zamítnuta
	Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?	100,00%	0%	-
Pro nečleny	Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku?	35,70%	64,30%	Zamítnuta
	Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv	88,90%	11,10%	-

	na zájem o vstup do odborů?			
--	-----------------------------	--	--	--

Zdroj: Vlastní zpracování

Tato hypotéza je v podniku A zamítnuta u členů odborů na úrovni 56,30% a u nečlenů odborů na úrovni 88,90%. Díky vysoké nespokojenosti s platovými podmínkami a přesto klesající odborové organizovanosti v posledních třech letech.

## Podnik B

**Tabulka č. 59: Vyhodnocení hypotézy č. 13 Podnik B**

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku?	71,40%	28,60%	Potvrzena
	Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?	50,00%	50,00%	-
Pro nečleny	Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku?	55,60%	44,40%	Zamítnuta
	Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?	50,00%	50,00%	-

Zdroj: Vlastní zpracování

Tato hypotéza je v podniku B potvrzena u členů odborů na 71,40% a u nečlenů odborů je hypotéza zamítnuta na 55,60%. U členů odborů je hypotéza potvrzena díky vysoké spokojenosti s platovými podmínkami a velkým poklesem odborové organizovanosti. U nečlenů tohoto podniku je sledována vysoká nespokojenost s platovými podmínkami, ale přesto je sledován pokles odborové organizovanosti.

## Podnik C

Tabulka č. 60: Vyhodnocení hypotézy č. 13 Podnik C

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku?	73,90%	26,10%	Zamítnuta
	Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?	70,80%	29,20%	-
Pro nečleny	Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku?	71,70%	28,30%	Zamítnuta
	Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?	65,40%	34,60%	-

Zdroj: Vlastní zpracování

Tato hypotéza je v podniku C zamítnuta jak u členů odborů na úrovni 73,90%, tak u nečlenů odborů na úrovni 65,40%. Zde je patrná relativně vysoká spokojenost s platovými podmínkami jak členů, tak nečlenů odborů a přesto dochází k vysoké odborové organizovanosti.

## Podnik D

Tabulka č. 61: Vyhodnocení hypotézy č. 13 Podnik D

	Otázka	Ano	Ne	Potvrzení/ Zamítnutí
Pro členy	Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku?	84,60%	15,40%	Zamítnuta
	Má Vaše spokojenost s platovými	50,00%	50,00%	-



	podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?			
Pro nečleny	Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku?	67,90%	32,10%	Zamítnuta
	Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?	100,00%	0%	-

Zdroj: Vlastní zpracování

Tato hypotéza je v podniku D zamítnuta u členů odborů na 84,60% a také u nečlenů odborů na 67,90%. Také v tomto podniku je patrná vysoká spokojenost s platovými podmínkami v podniku a velkým nárůstem o odborovou organizovanost, proto je tato hypotéza také zamítnuta.

### **Celkové vyhodnocení hypotézy č. 13.**

U členů odborové organizace je tato hypotéza vyhodnocena, jakožto zamítnuta, díky dílčím vyhodnocením u jednotlivých podniků. Vzhledem k tomu, že tato hypotéza byla zamítnuta ve 3 ze 4 podniků, lze říci, že je tato hypotéza zamítnuta u členů odborů na 75%. U nečlenů odborových organizací je tato hypotéza č. 13 zamítnuta u všech 4 podniků.

**Graf č. 242: Faktory motivující k členství v odborové organizaci**



Zdroj: Vlastní zpracování

## 12. Závěr

Cílem této diplomové práce bylo identifikovat činnost odborových organizací a zjistit důvody rozdílné úspěšnosti odborových organizací v podnicích.

Pro zjištění bylo stanoveno 14 hypotéz, tyto hypotézy byly hodnoceny členy a nečleny odborových organizací za pomoci dotazníkového šetření. Dále byla provedena komparace těchto hypotéz s postojem vedení odborových organizací.

Dle výsledků hypotéz mají na členy odborové organizace největší vliv tyto skutečnosti:

- H 7 - Při osobním kontaktu představitelů odborů se zaměstnanců a zájmu o potřeby zaměstnance, případnému zodpovězení otázek zaměstnancům, existuje větší míra. (93,63%)
- H 3 - Při nižším členském poplatku, existuje vyšší zájem o vstup do odborů. (91,68%)
- H 2 - Při větším množství finančních výhod pro členy odborové organizace v průběhu posledních tří let, existuje vyšší zájem o vstup do odborů. (89,99%)
- H 1 - Při větším množství kulturních výhod pro členy odborové organizace v průběhu posledních tří let, existuje vyšší zájem o vstup do odborů. (89,00%)
- H 4 - Při osobním představení činnosti odborové organizace funkcionářem odborové organizace zaměstnanci, existuje větší míra odborové organizovanosti. (87,23%)

Oproti tomu motivací pro nečleny odborové organizace jsou tyto hypotézy:

- H 7 - Při osobním kontaktu představitelů odborů se zaměstnanců a zájmu o potřeby zaměstnance, případnému zodpovězení otázek zaměstnancům, existuje větší míra. (91,98%)
- H 2 - Při větším množství finančních výhod pro členy odborové organizace v průběhu posledních tří let, existuje vyšší zájem o vstup do odborů. (82,55%)

Byly zjištěny tyto dva klíčové faktory ovlivňující členskou základnu odborových organizací:

- osobní kontakt představitelů odborů se zaměstnanci a zájem o potřeby zaměstnanců, aktivní komunikace se zaměstnanci ze strany funkcionářů odborů,
- poskytování finančních výhod pro členy odborové organizace.

Dále je z hypotéz patrné, že příspěvky na rekreaci dětí zaměstnanců nemají vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost u 3 ze 4 podniků a tím je tato hypotéza také zamítnuta. Dle průzkumu, taktéž spokojenost s bezpečností na pracovišti nemá vliv na zájem o odborovou organizovanost zaměstnanců.

Ve všech výše sledovaných podnicích je patrné, že vysoký průměrný věk funkcionářů odborů souvisí s nižší aktivitou vedení odborů, jak je patrné v podniku A a B a za sledovaných údajů tato nízká aktivita vede k poklesu odborové organizovanosti u podniku A o 25,40% a u podniku B o 40%. Oproti tomu v podniku C a D je evidentní nižší věkový průměr funkcionářů odborů a také patrná vyšší aktivita a evidentní nárůst odborové organizovanosti v podniku C o 8,17% a v podniku D o 87%. Z tohoto lze tedy usoudit, že věkový průměr funkcionářů souvisí s jejich aktivitou a má to vliv i na nárůst či pokles odborové organizovanosti.

Vedení odborů v podniku A neposkytuje svým členům žádné kulturní ani finanční výhody. Zároveň zde vedení odborů osobně představuje činnost odborové organizace a také nezasílá informační e-maily informující o činnosti a funkci odborů. Stejně tak jo e-maily, tak také vedení odborů nepožívá ani intranet ke komunikaci se členy a zaměstnanci. Nízké výhody a malá informovanost u odborů v podniku A vede k poklesu odborové organizovanosti za poslední 3 roky o 25,40%.

V podniku B sice vedení odborů poskytuje jak kulturní, tak finanční výhody svým členům, ale jelikož převážná většina zaměstnanců o této skutečnosti neví, nedochází k vlivu na odborovou organizovanost. Tato odborová organizace osobně nepředstavuje činnost odborové organizace zaměstnancům, nepředává letáky, které by zaměstnance informovaly o jejich činnosti a o výhodách, které jim mohou poskytnout, dále neorganizuje veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích, nekomunikuje osobně se zaměstnanci a nezajímá se o jejich potřeby a případné dotazy a stejně tak jako u podniku A nevyužívá intranet ke komunikaci, se zaměstnanci. Podstatný nedostatek komunikace u odborů v podniku B vede ke snížení odborové organizovanosti za poslední 3 roky o 40%.

V podniku C byla zjištěna vyšší míra spokojenosti s vedením odborů a nárůst odborové organizovanost, který byl za poslední 3 roky zaznamenán o 8,17%. Funkcionáři v tomto podniku zajišťují svým členům různé výhody, ale zároveň o těchto výhodách i početně informují nečleny. Nárůst odborové organizovanosti v tomto podniku je způsoben vysokou aktivitou funkcionářů odborové organizace, jak v komunikaci, tak v poskytování různých výhod.

Funkcionáři v podniku D sice neposkytuje kulturní výhody, ale zato poskytují finanční výhody, které i dle hypotéz mají na nečleny větší vliv. V tomto podniku vedení odborů tedy poskytují ty výhody, které nalákají více členů. I v oblasti komunikace se členy i nečleny na tom odborová organizace v tomto podniku není vůbec špatně. Tyto skutečnosti vedly za poslední 3 roky k nárůstu odborové organizovanosti o 87%.

Celkově lze tedy situaci v odborech shrnout takto, v případě nefungujících odborů, vedení odborů nevyvíjí dostatečnou aktivitu. Dalším aspektem nefungujících odborů je, že vedení odborů nemá, co nově příchozím členům nabídne, jelikož jim neposkytuje žádné výhody. V případě, že podnik přece jen výhody poskytuje, tak o nich téměř nikdo až na členy neví a tím pádem zde nefunguje komunikace. Bylo zjištěno, že úspěšnost odborových organizací je dána poskytovanými výhodami a dostatečnou informovaností zaměstnanců o těchto výhodách a celkové aktivitě odborů.

### 13. Seznam použitých zdrojů

- 1) SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie*: 18. vydání. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2007, xxiii, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- 2) Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva [online]. 2009 [cit. 2015-07-12]. Dostupné z: [http://www.lokscl.cz/images/tiny\\_mce/files/pravni\\_poradna\\_0210/35\\_kolektivni\\_vyjednavani\\_kolektivni\\_smlouva.pdf](http://www.lokscl.cz/images/tiny_mce/files/pravni_poradna_0210/35_kolektivni_vyjednavani_kolektivni_smlouva.pdf).
- 3) Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy Asociace svobodných odborů České republiky. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ V PRAXI V ODVĚTVÍ ZEMĚDĚLSTVÍ [online]. 2014 [cit. 2015-07-12]. Dostupné z: [http://www.ospzv-aso.cz/addons/Kolektivnia\\_vyjednavani\\_v-praxi\\_v\\_odvetvi\\_zemedelstvi.pdf](http://www.ospzv-aso.cz/addons/Kolektivnia_vyjednavani_v-praxi_v_odvetvi_zemedelstvi.pdf).
- 4) Trh práce v ČR a zákon o zaměstnanosti. Trh práce v ČR a zákon o zaměstnanosti [online]. 2010 [cit. 2015-09-03]. Dostupné z: [http://www.cmkos.cz/data/articles/down\\_2521.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2521.pdf).
- 5) Trh a jeho charakteristika. Trh a jeho charakteristika [online]. 2010 [cit. 2015-09-03]. Dostupné z: <http://knihy.cpress.cz/?p=actions&action=download/file&value=files&id=104615>.
- 6) Odborová organizace a odborová práva. Českomoravská konfederace odborových svazů [online]. 2010 [cit. 2015-09-05]. Dostupné z: [http://www.cmkos.cz/data/articles/down\\_2520.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2520.pdf).
- 7) Pracovněprávní předpisy: Zákon o zaměstnanosti ; Úřady práce ; Odbory, ochrana zaměstnanců, inspekce práce : podle stavu k .. Ostrava: Sagit, 2015, ^^sv. ÚZ. ISBN 978-80-7488-080-3.
- 8) HRDLICKA, Otakar. K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku. Praha: Nadace Friedricha Berta, 1992.
- 9) HANUŠ, Jiří. *Historie moderní doby: rozhovory o základních pojmech, událostech a problémech 19. století*. 1. vyd. Brno: Barrister, 2004, 193 s. Studium (Barrister. ISBN 80-865-9864-0.
- 10) KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009, ii, 158 s. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-017-9.
- 11) MENCL, Vojtěch. *Křižovatky 20. století: světlo na bílá místa v nejnovějších dějinách*. 1. vyd. Praha: Naše vojsko, 1990, 399 s. ISBN 80-206-0180-5.

- 12) ŠAROCHOVÁ, Gabriela V, Pavel BĚLINA, Jiří KAŠE, Jan Pavel KUČERA a Jaroslav CUHRA. České země v evropských dějinách. Vyd. 1. Praha: Paseka, 2006, 4 sv. ISBN 80-718-5795-5.
- 13) ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, 288 s., [9] s. obr. příl. ISBN 978-80-210-4797-6.
- 14) KAPLAN, Karel. Proměny české společnosti (1948-1960). Praha: Ústav pro soudobé dějiny AV ČR, 2007, 313 s. Česká společnost po roce 1945. ISBN 978-80-7285-079-2.
- 15) PERNES, Zdeněk. Co nám daly odbory. Praha: Sakko, 1991.
- 16) ŠUBRT, Bořivoj. Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Paris, 1995.
- 17) Centrum pro výzkum veřejného mínění. O důvěře některým institucím veřejného života. [online]. 2012 [cit. 2015-09-07]. Dostupné z:  
[http://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c1/a6900/f3/po121023.pdf](http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a6900/f3/po121023.pdf).
- 18) Centrum pro výzkum veřejného mínění. O odborech a jejich roli ve společnosti. [online]. 2012 [cit. 2015-09-07]. Dostupné z:  
[http://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c1/a6835/f3/pd120612.pdf](http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a6835/f3/pd120612.pdf).
- 19) Českomoravská konfederace odborových svazů. Českomoravská konfederace odborových svazů [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-01-20]. Dostupné z:  
[http://oszptns.cmkos.cz/doc/Historie\\_Odboru\\_foto.pdf](http://oszptns.cmkos.cz/doc/Historie_Odboru_foto.pdf).
- 20) ELAW.cz. O postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích. [online]. Praha, 2010 [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: <http://www.elaw.cz/clanek/postaveni-odborovych-organizaci-v-pracovnepravnich-vztazich>.
- 21) Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. O Listině základních práv a svobod. [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-01-20]. Dostupné z:  
<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.
- 22) Business center.cz. O Zákoníku práce. [online]. Praha, 2016 [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>.
- 23) Bezplatná právní poradna. O Odborových organizacích. [online]. Praha, 2010 [cit. 2016-01-21]. Dostupné z: <http://www.bezplatnapravniporadna.cz/online-zdarma/ruzne/zneni-vynatky-definice/316-odborove-organizace-funkce-kompetence-pravomoce-prava-a-dalsi-informace.html>.
- 24) Business center.cz. O zákoníku práce. [online]. Praha, 2016 [cit. 2016-01-30]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast12h4.aspx>.

- 25) Masarykova univerzita právnická fakulta. O některých pracovněprávních důsledcích Nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. [online]. Praha, 2008 [cit. 2016-01-30]. Dostupné z: [http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni\\_pravo2008/files/galvas.html](http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/galvas.html).
- 26) Kapitola II. O základních zásadách pracovního práva. [online]. Praha: 2015 [cit. 2016-01-30]. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola2.htm>.
- 27) BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, xxi, 1123 s. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-317-2.
- 28) Ministerstvo práce a sociálních věcí. O Radě hospodářské a sociální dohody ČR. [online]. Praha, 2009 [cit. 2016-02-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6434>.
- 29) Českomoravská konfederace odborových svazů. O Českomoravské konfederaci odborových svazů. [online]. Praha, 2014 [cit. 2016-02-03]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/>.
- 30) Českomoravská konfederace odborových svazů. O Členských odborových svazích. [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-02-03]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/obsah/226/clenske-odborove-svazy/12847>.
- 31) Českomoravská konfederace odborových svazů. O Vedení ČMKOS. [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-02-03]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/obsah/293/vedeni-cmkos/13211>.
- 32) Naši politici.cz. O Richardu Falbrovi. [online]. Praha, 2014 [cit. 2016-02-03]. Dostupné z: <http://www.nasipolitici.cz/cs/politik/134-richard-falbr>.
- 33) Wikipedia. O Českomoravské konfederaci odborových svazů. [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-02-03]. Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/wiki/Českomoravská\\_konfederace\\_odborových\\_svazů](https://cs.wikipedia.org/wiki/Českomoravská_konfederace_odborových_svazů).
- 34) Českomoravská konfederace odborových svazů. O Historii. [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-02-03]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/obsah/310/historie>.
- 35) Aktuálně.cz. O Českomoravské konfederaci odborových svazů. [online]. Praha, 2012 [cit. 2016-02-03]. Dostupné z: <http://www.aktualne.cz/wiki/domaci/ceskomoravska-konfederace-odborovych-svazu/r~i:wiki:3520/>.
- 36) Českomoravská konfederace odborových svazů. O Odborových strukturách a vztazích mezi nimi. [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-02-03]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mez-i-nimi/13212>.
- 37) *Ekonomie*. O makroekonomickém koloběhu. [online]. Praha, 2013 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2008/07/makroekonomick-kolobh.html>.



- 38) *Ekonomie*. O makroekonomických subjektech. [online]. Praha, 2013 [cit. 2016-03-01].  
Dostupné z: <http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2008/07/makroekonomick-subjekty.html>.
- 39) *Ekonomie*. O agrární poptávce po práci. [online]. Praha, 2013 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://ekonomika-otazky.studentske.cz/2008/07/agregtn-poptvka-po-prci.html>.
- 40) *Ekonomie*. O rovnováze na trhu. [online]. Praha, 2013 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2008/06/rovnovha-na-trhu-prce.html>.
- 41) Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. O rozvoji sociálního dialogu v ČR. [online]. Praha, 2002 [cit. 2016-02-12]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/dialog.pdf>.
- 42) *Ekonomie*. O měření tržní síly. [online]. Praha, 2013 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://ekonomika-otazky.studentske.cz/2008/07/men-trn-sly.html>.
- 43) MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie: základní kurs*. 8. aktualiz. vyd. Slaný: Melandrium, 2003. ISBN 80-861-7538-3.
- 44) *Ecorp.EUweb.cz*. O nedokonalé konkurenci. [online]. Praha, 2014 [cit. 2016-03-21].  
Dostupné z: <http://www.ecorp.euweb.cz/UC.html>
- 45) *Učitelka.info*. O tržní rovnováze. [online]. Praha, 2014 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://www.ucitelka.info/ekonomie/trzni-rovnovaha>.
- 46) *Ecorp.euweb.cz*. O dokonalé konkurenci. [online]. Praha, 2006 [cit. 2016-03-14].  
Dostupné z: <http://www.ecorp.euweb.cz/PC.html>.
- 47) *Management Mania*. O oligopolu. [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-03-14]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/oligopol>.
- 48) *Edu*. O monopolistické konkurenci. [online]. Hradec Králové, 2010 [cit. 2016-03-14].  
Dostupné z: [https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/files/miek2/texty/10\\_rozhodovani\\_firmy\\_v%20monopolisticke\\_konkurenci.pdf](https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/files/miek2/texty/10_rozhodovani_firmy_v%20monopolisticke_konkurenci.pdf).
- 49) *Masarykova universita, Právnická fakulta*. O sociálním dialogu. [online]. Praha, 2011 [cit. 2016-03-14]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2011/files/004.html>.
- 50) *Českomoravská konfederace odborových svazů*. O tripartitě. [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-03-14]. Dostupné z: <http://cmkos.cz/obsah/296/tripartita/13213>.
- 51) *Epravo.cz*. O oprávnění odborů kontrolovat zaměstnance. [online]. Praha, 2014 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/opravneni-odboru-kontrolovat-zamestnavatele-95943.html>.

- 52) ČMKOS. O Statutu ČMKOS. [online]. Praha, 2014 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z:  
<http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/ČMKOS%20-%20Statut%20ČMKOS%20po%20VI.%20sjezdu.pdf>.
- 53) AKVpracpravo.cz. O kolektivním vyjednávání a kolektivní smlouvě. [online]. Praha, 2014 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z:  
[http://www.google.cz/url?url=http://www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042310/&rc=t=j&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwiBmr\\_29YbLAhVHiiwKHQSFDDAQFggaMAE&sig2=GstYxwul1r1MI1U193F\\_Cw&usg=AFQjCNFmDl2C5qmKhKobV0crHRikhP0A7A](http://www.google.cz/url?url=http://www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042310/&rc=t=j&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwiBmr_29YbLAhVHiiwKHQSFDDAQFggaMAE&sig2=GstYxwul1r1MI1U193F_Cw&usg=AFQjCNFmDl2C5qmKhKobV0crHRikhP0A7A).
- 54) *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8..
- 55) *Centrum pro výzkum veřejného mínění*. O důvěře některým institucím veřejného života. [online]. Praha, 2011 [cit. 2016-02-29]. Dostupné z:  
[http://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c1/a6573/f3/po110930.pdf](http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a6573/f3/po110930.pdf).
- 56) *Stem.cz*. O informacích z výzkumu trendy. [online]. Praha, 2009 [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: [https://www.stem.cz/wp-content/uploads/2015/12/1842\\_1210.pdf](https://www.stem.cz/wp-content/uploads/2015/12/1842_1210.pdf).
- 57) *Stem.cz*. O informacích z výzkumu trendy. [online]. Praha, 2012 [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: [http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/STEM\\_tiskova\\_informace.pdf](http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/STEM_tiskova_informace.pdf).
- 58) *Stem.cz*. O informacích z výzkumu trendy. [online]. Praha, 2014 [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: <file:///C:/Users/Martina/Downloads/Průzkum%20STEM.pdf>.
- 59) *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí*. O odborech, zaměstnavatelích a sociálních partnerech. [online]. Praha, 2004 [cit. 2016-02-29]. Dostupné z:  
<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-odbor.pdf>.

## 14. Seznam použitých zkratek

KS – Kolektivní smlouva

OO – Odborová organizace

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

FO – Fyzická osoba

OSČ - Odborové sdružení československé

ÚVZ - Ústředí veřejných zaměstnanců

NOÚZ – Národní odborová ústředna zaměstnanecká

ÚRO - Ústřední rada odborů

ROH - Revoluční odborové hnutí

ČKOS – Česká konfederace odborových svazů

ČSKOS - Česká a Slovenská konfederace odborových svazů

CVVM - Centrum pro výzkum veřejného mínění

LZPS – Listina základních práv a svobod

MOP – Mezinárodní organizace práce

ČMKOS - Českomoravská konfederace odborových svazů

RHSD ČR - Rady hospodářské a sociální dohody ČR

ROH - Revoluční odborové hnutí

ESZC - Evropské sociálně zdravotní centrum

## 15. Seznam grafů

- Graf č. 1: Rovnováha na trhu práce
- Graf č. 2: Zvyšování mezd pomocí odborů
- Graf č. 3: Vývoj důvěry odborům, médiím a církvím mezi lety 1995 až 2012 v %
- Graf č. 4: Ve kterých záležitostech by měly odbory vyvíjet činnost? (rok 2012)
- Graf č. 5: Důvěra v odbory dle vybraných sociálních skupin z roku 2009
- Graf č. 6: Důvěra v odbory dle vybraných sociálních skupin z roku 2012
- Graf č. 7: Přijatelnost nástrojů, které odbory mohou použít. (rok 2012)
- Graf č. 8: Důvěra v odbory dle stranických preferencí z roku 2009
- Graf č. 9: Jaký mají odbory vliv? (rok 2012)
- Graf č. 10: Důvěra v odbory z roku 2009
- Graf č. 11: Důvěra odborům rok 2012
- Graf č. 12: Výsledky průzkumu z roku 2014 na otázku: Čí zájmy si myslíte, že odbory hájí?
- Graf č. 13: Příslušenství celé populace a zaměstnanců v odborových organizacích mezi roky 1990 až 2000 (v %)
- Graf č. 14: Poskytujete svým členům kulturní výhody? (Podnik A)
- Graf č. 15: Myslíte si, že navýšení množství kulturních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik A)
- Graf č. 16: Poskytujete svým členům finanční výhody? (Podnik A)
- Graf č. 17: Myslíte si, že navýšení množství finančních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik A)
- Graf č. 18: Vybíráte od svých členů členský poplatek? (Podnik A)
- Graf č. 19: Myslíte si, že při nižším členském poplatku, by byl větší zájem o vstup do odborů? (Podnik A)
- Graf č. 20: Představujete osobně činnost odborové organizace zaměstnancům? (Podnik A)
- Graf č. 21: Myslíte, že osobní představování činnosti odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik A)
- Graf č. 22: Předáváte propagační letáky odborové organizace zaměstnancům? (Podnik A)
- Graf č. 23: Myslíte si, že předávání propagačních letáků odborové organizace

zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?  
(Podnik A)

Graf č. 24: Organizujete veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích? (Podnik A)

Graf č. 25: Myslíte si, že organizování veřejných diskusí se zaměstnanci o jejich požadavcích má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?  
(Podnik A)

Graf č. 26: Kontaktujete osobně zaměstnance a zajímáte se o jejich potřeby, nebo případné dotazy? (Podnik A)

Graf č. 27: Myslíte si, že při osobním kontaktu odborů se zaměstnanci a zájmu o jejich potřeby, případné zodpovězení jejich otázek má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik A)

Graf č. 28: Zasíláte informační e-maily zaměstnancům, a provozujete elektronickou komunikaci se zaměstnanci? (Podnik A)

Graf č. 29: Myslíte si, že elektronická komunikace a zasílání informačních e-mailů zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?  
(Podnik A)

Graf č. 30: Komunikujete jakožto odbory se zaměstnanci prostřednictvím intranetu?  
(Podnik A)

Graf č. 31: Myslíte si, že komunikace se zaměstnanci prostřednictvím intranetu má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik A)

Graf č. 32: Myslíte si, že jsou Vaši členové s činností odborové organizace spokojeni?  
(Podnik A)

Graf č. 33: Myslíte si, že spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik A)

Graf č. 34: Myslíte si, že spokojenost s platovými podmínkami zaměstnanců v podniku zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?  
(Podnik A)

Graf č. 35: Jste členem odborové organizace? (Podnik A)

Graf č. 36: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, organizované veřejné diskuse a zájem o Vaše požadavky? (Podnik A)

Graf č. 37: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vás kontaktovalo vedení odborů a zajímalo se o Vaše potřeby a dotazy? (Podnik A)

Graf č. 38: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik A)

- Graf č. 39: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele? (Podnik A)
- Graf č. 40: Uvažujete o odchodu z odborů? (Podnik A)
- Graf č. 41: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace poskytovala kulturní výhody? (Podnik A)
- Graf č. 42: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace poskytovala finanční výhody? (Podnik A)
- Graf č. 43: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky? (Podnik A)
- Graf č. 44: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace osobně představovala svou činnost? (Podnik A)
- Graf č. 45: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace předávala letáky informující o činnosti odborů? (Podnik A)
- Graf č. 46: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace zasílala informační e-maily a provozovala s Vámi elektronickou komunikaci? (Podnik A)
- Graf č. 47: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace s Vámi komunikovala prostřednictvím intranetu? (Podnik A)
- Graf č. 48: Jste spokojen (a) s vedením odborů? (Podnik A)
- Graf č. 49: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik A)
- Graf č. 50: Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost? (Podnik A)
- Graf č. 51: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami? (Podnik A)
- Graf č. 52: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost? (Podnik A)
- Graf č. 53: Víte, že u Vás na pracovišti působí odborová organizace? (Podnik A)
- Graf č. 54: Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace? (Podnik A)
- Graf č. 55: Motivovalo by Vás ke vstupu, kdyby odbory svým členům poskytovaly kulturní výhody? (Podnik A)
- Graf č. 56: Motivovalo by Vás ke vstupu, kdyby odbory svým členům poskytovaly finanční výhody? (Podnik A)
- Graf č. 57: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky? (Podnik A)
- Graf č. 58: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory osobně představovaly svou činnost? (Podnik A)

- Graf č. 59: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory předávaly letáky informující o činnosti odborů? (Podnik A)
- Graf č. 60: Víte, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích? (Podnik A)
- Graf č. 61: Kdybyste o organizovaných veřejných diskusích se zaměstnanci věděli, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik A)
- Graf č. 62: Kontaktují Vás osobně odbory a zajímají se o Vaše potřeby a dotazy? (Podnik A)
- Graf č. 63: Kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly se o Vaše potřeby a dotazy, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik A)
- Graf č. 64: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory zaslaly informační emaily a provozovali s Vámi elektronickou komunikaci? (Podnik A)
- Graf č. 65: Otázka č. 31: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu? (Podnik A)
- Graf č. 66: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik A)
- Graf č. 67: Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů? (Podnik A)
- Graf č. 68: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele? (Podnik A)
- Graf č. 69: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů? (Podnik A)
- Graf č. 70: Poskytujete svým členům kulturní výhody? (Podnik B)
- Graf č. 71: Myslíte si, že navýšení množství kulturních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)
- Graf č. 72: Poskytujete svým členům finanční výhody? (Podnik B)
- Graf č. 73: Myslíte si, že navýšení množství finančních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)
- Graf č. 74: Vybíráte od svých členů členský poplatek? (Podnik B)
- Graf č. 75: Myslíte si, že při nižším členském poplatku, by byl větší zájem o vstup do odborů? (Podnik B)
- Graf č. 76: Představujete osobně činnost odborové organizace zaměstnancům? (Podnik B)
- Graf č. 77: Myslíte, že osobní představování činnosti odborové organizace zaměstnancům

- má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)
- Graf č. 78: Předáváte propagační letáky odborové organizace zaměstnancům? (Podnik B)
- Graf č. 79: Myslíte si, že předávání propagačních letáků odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)
- Graf č. 80: Organizujete veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích? (Podnik B)
- Graf č. 81: Myslíte si, že organizování veřejných diskusí se zaměstnanci o jejich požadavcích má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)
- Graf č. 82: Kontaktujete osobně zaměstnance a zajímáte se o jejich potřeby, nebo případné dotazy? (Podnik B)
- Graf č. 83: Myslíte si, že při osobním kontaktu odborů se zaměstnanci a zájmu o jejich potřeby, případné zodpovězení jejich otázek má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)
- Graf č. 84: Zasíláte informační e-maily zaměstnancům, a provozujete elektronickou komunikaci se zaměstnanci? (Podnik B)
- Graf č. 85: Myslíte si, že elektronická komunikace a zasílání informačních e-mailů zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)
- Graf č. 86: Komunikujete jakožto odbory se zaměstnanci prostřednictvím intranetu? (Podnik B)
- Graf č. 87: Myslíte si, že komunikace se zaměstnanci prostřednictvím intranetu má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)
- Graf č. 88: Myslíte si, že jsou Vaši členové s činností odborové organizace spokojeni?
- Graf č. 89: Myslíte si, že spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)
- Graf č. 90: Myslíte si, že spokojenost s platovými podmínkami zaměstnanců v podniku zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost? (Podnik B)
- Graf č. 91: Jste členem odborové organizace? (Podnik B)
- Graf č. 92: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace kulturní výhody pro členy? (Podnik B)
- Graf č. 93: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, finanční výhody pro členy? (Podnik B)



- Graf č. 94: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám vedení odborů zaslalo informační e-maily a provozovalo s Vámi elektronickou komunikaci? (Podnik B)
- Graf č. 95: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik B)
- Graf č. 96: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele? (Podnik B)
- Graf č. 97: Uvažujete o odchodu z odborů? (Podnik B)
- Graf č. 98: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky? (Podnik B)
- Graf č. 99: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace osobně představovala svou činnost? (Podnik B)
- Graf č. 100: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace předávala letáky informující o činnosti odborů? (Podnik B)
- Graf č. 101: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace organizovala veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích? (Podnik B)
- Graf č. 102: Uvítal (a) byste, kdyby Vás Vaše odborová organizace osobně kontaktovala a zajímala se o Vaše potřeby a dotazy? (Podnik B)
- Graf č. 103: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace s Vámi komunikovala prostřednictvím intranetu? (Podnik B)
- Graf č. 104: Jste spokojen (a) s vedením odborů? (Podnik B)
- Graf č. 105: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik B)
- Graf č. 106: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami? (Podnik B)
- Graf č. 107: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost? (Podnik B)
- Graf č. 108: Víte, že u Vás na pracovišti působí odborová organizace? (Podnik B)
- Graf č. 109: Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace? (Podnik B)
- Graf č. 110: Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody? (Podnik B)
- Graf č. 111: Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik B)
- Graf č. 112: Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody? (Podnik B)
- Graf č. 113: Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům finanční

výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik B)

Graf č. 114: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky? (Podnik B)

Graf č. 115: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory osobně představovaly svou činnost? (Podnik B)

Graf č. 116: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory předávaly letáky informující o činnosti odborů? (Podnik B)

Graf č. 117: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby odbory organizovaly veřejné diskuse se zaměstnanci a vedly diskuse o požadavcích zaměstnanců? (Podnik B)

Graf č. 118: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly by se o Vaše potřeby, nebo případné dotazy? (Podnik B)

Graf č. 119: Zasílají Vám odbory informační e-maily a provozují s Vámi odbory elektronickou komunikaci? (Podnik B)

Graf č. 120: Kdyby Vám odbory zasílaly informační e-maily a provozovaly s Vámi elektronickou komunikaci, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik B)

Graf č. 121: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu? (Podnik B)

Graf č. 122: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik B)

Graf č. 123: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele? (Podnik B)

Graf č. 124: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů? (Podnik B)

Graf č. 125: Poskytujete svým členům kulturní výhody?

Graf č. 126: Myslíte si, že navýšení množství kulturních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?

Graf č. 127: Poskytujete svým členům finanční výhody?

Graf č. 128: Myslíte si, že navýšení množství finančních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?

Graf č. 129: Vybíráte od svých členů členský poplatek?

Graf č. 130: Myslíte si, že při nižším členském poplatku, by byl větší zájem o vstup do odborů?

Graf č. 131: Představujete osobně činnost odborové organizace zaměstnancům?

- Graf č. 132: Myslíte, že osobní představení činnosti odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?
- Graf č. 133: Předáváte propagační letáky odborové organizace zaměstnancům?
- Graf č. 134: Myslíte si, že předávání propagačních letáků odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?
- Graf č. 135: Organizujete veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?
- Graf č. 136: Myslíte si, že organizování veřejných diskusí se zaměstnanci o jejich požadavcích má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?
- Graf č. 137: Kontaktujete osobně zaměstnance a zajímáte se o jejich potřeby, nebo případné dotazy?
- Graf č. 138: Myslíte si, že při osobním kontaktu odborů se zaměstnanci a zájmu o jejich potřeby, případné zodpovězení jejich otázek má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?
- Graf č. 139: Zasíláte informační e-maily zaměstnancům, a provozujete elektronickou komunikaci se zaměstnanci?
- Graf č. 140: Myslíte si, že elektronická komunikace a zasílání informačních e-mailů zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?
- Graf č. 141: Komunikujete jakožto odbory se zaměstnanci prostřednictvím intranetu?
- Graf č. 142: Myslíte si, že komunikace se zaměstnanci prostřednictvím intranetu má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?
- Graf č. 143: Myslíte si, že jsou Vaši členové s činností odborové organizace spokojeni?
- Graf č. 144: Myslíte si, že spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?
- Graf č. 145: Myslíte si, že spokojenost s platovými podmínkami zaměstnanců v podniku zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?
- Graf č. 146: Jste členem odborové organizace? (Podnik C)
- Graf č. 147: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, kulturní výhody pro členy? (Podnik C)
- Graf č. 148: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, finanční výhody pro členy? (Podnik C)
- Graf č. 149: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám někdo osobně představil činnost odborové organizace? (Podnik C)
- Graf č. 150: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám někdo předal informační leták s činností odborové organizace? (Podnik C)

- Graf č. 151: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, organizované veřejné diskuse a zájem o Vaše požadavky? (Podnik C)
- Graf č. 152: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám vedení odborů zasílalo informační e-maily a provozovalo s Vámi elektronickou komunikaci? (Podnik C)
- Graf č. 153: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že s Vámi vedení odborů provozovalo komunikaci prostřednictvím intranetu? (Podnik C)
- Graf č. 154: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik C)
- Graf č. 155: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele? (Podnik C)
- Graf č. 156: Uvažujete o odchodu z odborů? (Podnik C)
- Graf č. 157: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky? (Podnik C)
- Graf č. 158: Uvítal (a) byste, kdyby Vás Vaše odborová organizace osobně kontaktovala a zajímala se o Vaše potřeby a dotazy? (Podnik C)
- Graf č. 159: Jste spokojen (a) s vedením odborů? (Podnik C)
- Graf č. 160: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik C)
- Graf č. 161: Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost? (Podnik C)
- Graf č. 162: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami? (Podnik C)
- Graf č. 163: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost? (Podnik C)
- Graf č. 164: Víte, že u Vás na pracovišti působí odborová organizace? (Podnik C)
- Graf č. 165: Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace? (Podnik C)
- Graf č. 166: Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody? (Podnik C)
- Graf č. 167: Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik C)
- Graf č. 168: Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody? (Podnik C)
- Graf č. 169: Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik C)
- Graf č. 170: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky?

(Podnik C)

- Graf č. 171: Víte, že odborová organizace osobně představuje činnost odborové organizace? (Podnik C)
- Graf č. 172: Kdyby Vám odbory osobně představovaly činnost odborové organizace, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik C)
- Graf č. 173: Víte, že odborová organizace předává letáky informující o činnosti odborů? (Podnik C)
- Graf č. 174: Kdyby Vám odbory předávaly letáky informující o činnosti odborů, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik C)
- Graf č. 175: Víte, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích? (Podnik C)
- Graf č. 176: Kdybyste o organizovaných veřejných diskusích se zaměstnanci věděli, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik C)
- Graf č. 177: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly by se o Vaše potřeby, neb o případné dotazy? (Podnik C)
- Graf č. 178: Zasílají Vám odbory informační e-maily a provozují s Vámi odbory elektronickou komunikaci? (Podnik C)
- Graf č. 179: Kdyby Vám odbory zasílaly informační e-maily a provozovaly s Vámi elektronickou komunikaci, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik C)
- Graf č. 180: Komunikují s Vámi odbory prostřednictvím intranetu? (Podnik C)
- Graf č. 181: Kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik C)
- Graf č. 182: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik C)
- Graf č. 183: Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů? (Podnik C)
- Graf č. 184: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele? (Podnik C)
- Graf č. 185: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů? (Podnik C)
- Graf č. 186: Poskytujete svým členům kulturní výhody?
- Graf č. 187: Myslíte si, že navýšení množství kulturních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?
- Graf č. 188: Poskytujete svým členům finanční výhody?

- Graf č. 189: Myslíte si, že navýšení množství finančních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?
- Graf č. 190: Vybiráte od svých členů členský poplatek?
- Graf č. 191: Myslíte si, že při nižším členském poplatku, by byl větší zájem o vstup do odborů?
- Graf č. 192: Představujete osobně činnost odborové organizace zaměstnancům?
- Graf č. 193: Myslíte, že osobní představování činnosti odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?
- Graf č. 194: Předáváte propagační letáky odborové organizace zaměstnancům?
- Graf č. 195: Myslíte si, že předávání propagačních letáků odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?
- Graf č. 196: Organizujete veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?
- Graf č. 197: Myslíte si, že organizování veřejných diskusí se zaměstnanci o jejich požadavcích má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?
- Graf č. 198: Kontaktujete osobně zaměstnance a zajímáte se o jejich potřeby, nebo případné dotazy?
- Graf č. 199: Myslíte si, že při osobním kontaktu odborů se zaměstnanci a zájmu o jejich potřeby, případné zodpovězení jejich otázek má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?
- Graf č. 200: Zasíláte informační e-maily zaměstnancům, a provozujete elektronickou komunikaci se zaměstnanci?
- Graf č. 201: Myslíte si, že elektronická komunikace a zasílání informačních e-mailů zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?
- Graf č. 202: Komunikujete jakožto odbory se zaměstnanci prostřednictvím intranetu?
- Graf č. 203: Myslíte si, že komunikace se zaměstnanci prostřednictvím intranetu má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?
- Graf č. 204: Myslíte si, že jsou Vaši členové s činností odborové organizace spokojeni?
- Graf č. 205: Myslíte si, že spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?
- Graf č. 206: Myslíte si, že spokojenost s platovými podmínkami zaměstnanců v podniku zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?
- Graf č. 207: Jste členem odborové organizace? (Podnik D)
- Graf č. 208: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, finanční výhody pro členy? (Podnik D)

- Graf č. 209: Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, organizované veřejné diskuse a zájem o Vaše požadavky? (Podnik D)
- Graf č. 210: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám vedení odborů zasílalo informační e-maily a provozovalo s Vámi elektronickou komunikaci? (Podnik D)
- Graf č. 211: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že s Vámi vedení odborů provozovalo komunikaci prostřednictvím intranetu? (Podnik D)
- Graf č. 212: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik D)
- Graf č. 213: Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele? (Podnik D)
- Graf č. 214: Uvažujete o odchodu z odborů? (Podnik D)
- Graf č. 215: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace poskytovala kulturní výhody? (Podnik D)
- Graf č. 216: Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky? (Podnik D)
- Graf č. 217: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace osobně představovala svou činnost? (Podnik D)
- Graf č. 218: Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace předávala letáky informující o činnosti odborů? (Podnik D)
- Graf č. 219: Uvítal (a) byste, kdyby Vás Vaše odborová organizace osobně kontaktovala a zajímala se o Vaše potřeby a dotazy? (Podnik D)
- Graf č. 220: Jste spokojen (a) s vedením odborů? (Podnik D)
- Graf č. 221: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik D)
- Graf č. 222: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami? (Podnik D)
- Graf č. 223: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost? (Podnik D)
- Graf č. 224: Víte, že u Vás na pracovišti působí odborová organizace? (Podnik D)
- Graf č. 225: Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace? (Podnik D)
- Graf č. 226: Motivovalo by Vás ke vstupu, kdyby odbory svým členům poskytovaly kulturní výhody? (Podnik D)
- Graf č. 227: Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody? (Podnik D)
- Graf č. 228: Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům finanční

- výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik D)
- Graf č. 229: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky? (Podnik D)
- Graf č. 230: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory osobně představovaly svou činnost? (Podnik D)
- Graf č. 231: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory předávaly letáky informující o činnosti odborů? (Podnik D)
- Graf č. 232: Víte, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích? (Podnik D)
- Graf č. 233: Kdybyste o organizovaných veřejných diskusích se zaměstnanci věděli, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik D)
- Graf č. 234: Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly by se o Vaše potřeby, nebo případné dotazy? (Podnik D)
- Graf č. 235: Zasílají Vám odbory informační e-maily a provozují s Vámi odbory elektronickou komunikaci? (Podnik D)
- Graf č. 236: Kdyby Vám odbory zasílaly informační e-maily a provozovaly s Vámi elektronickou komunikaci, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik D)
- Graf č. 237: Komunikují s Vámi odbory prostřednictvím intranetu? (Podnik D)
- Graf č. 238: Kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu, měl (a) byste zájem o vstup do odborů? (Podnik D)
- Graf č. 239: Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele? (Podnik D)
- Graf č. 240: Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele? (Podnik D)
- Graf č. 241: Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů? (Podnik D)
- Graf č. 242: Faktory motivující k členství v odborové organizaci



## 16. Seznam tabulek

- Tabulka č. 1: Důvěra ve vybrané instituce veřejného života v % rok 2012
- Tabulka č. 2: Důvěra vybraným institucím veřejného života (v %) v roce 2011
- Tabulka č. 3: Důvěra odborům v časovém srovnání (v%)
- Tabulka č. 4: Výsledky respondentů v průzkumu na otázku, jestli jsou podle nich odbory potřebné pro ochranu zájmů zaměstnanců (za rok 2001)
- Tabulka č. 5: Základní ekonomické údaje k 31. 12. 2013
- Tabulka č. 6: Vynaložené prostředky na pořízení investic
- Tabulka č. 7: Struktura vzdělání v podniku C
- Tabulka č. 8: Struktura mezd v podniku C
- Tabulka č. 9: Rozvahové údaje 2014
- Tabulka č. 10: Výkaz zisku a ztrát 2014
- Tabulka č. 11: Rozvahové údaje 2014
- Tabulka č. 12: Vyhodnocení hypotézy č. 1 Podnik A
- Tabulka č. 13: Vyhodnocení hypotézy č. 1 Podnik B
- Tabulka č. 14: Vyhodnocení hypotézy č. 1 Podnik C
- Tabulka č. 15: Vyhodnocení hypotézy č. 1 Podnik D
- Tabulka č. 16: Vyhodnocení hypotézy č. 2 Podnik A
- Tabulka č. 17: Vyhodnocení hypotézy č. 2 Podnik B
- Tabulka č. 18: Vyhodnocení hypotézy č. 2 Podnik C
- Tabulka č. 19: Vyhodnocení hypotézy č. 2 Podnik D
- Tabulka č. 20: Vyhodnocení hypotézy č. 4 Podnik A
- Tabulka č. 21: Vyhodnocení hypotézy č. 4 Podnik B
- Tabulka č. 22: Vyhodnocení hypotézy č. 4 Podnik C
- Tabulka č. 23: Vyhodnocení hypotézy č. 4 Podnik D
- Tabulka č. 24: Vyhodnocení hypotézy č. 5 Podnik A
- Tabulka č. 25: Vyhodnocení hypotézy č. 5 Podnik B
- Tabulka č. 26: Vyhodnocení hypotézy č. 5 Podnik C
- Tabulka č. 27: Vyhodnocení hypotézy č. 5 Podnik D
- Tabulka č. 28: Vyhodnocení hypotézy č. 6 Podnik A
- Tabulka č. 29: Vyhodnocení hypotézy č. 6 Podnik B
- Tabulka č. 30: Vyhodnocení hypotézy č. 6 Podnik C

Tabulka č. 31: Vyhodnocení hypotézy č. 6 Podnik D  
Tabulka č. 32: Vyhodnocení hypotézy č. 7 Podnik A  
Tabulka č. 33: Vyhodnocení hypotézy č. 7 Podnik B  
Tabulka č. 34: Vyhodnocení hypotézy č. 7 Podnik C  
Tabulka č. 35: Vyhodnocení hypotézy č. 7 Podnik D  
Tabulka č. 36: Vyhodnocení hypotézy č. 8 Podnik A  
Tabulka č. 37: Vyhodnocení hypotézy č. 8 Podnik B  
Tabulka č. 38: Vyhodnocení hypotézy č. 8 Podnik C  
Tabulka č. 39: Vyhodnocení hypotézy č. 8 Podnik D  
Tabulka č. 40: Vyhodnocení hypotézy č. 9 Podnik A  
Tabulka č. 41: Vyhodnocení hypotézy č. 9 Podnik B  
Tabulka č. 42: Vyhodnocení hypotézy č. 9 Podnik C  
Tabulka č. 43: Vyhodnocení hypotézy č. 9 Podnik D  
Tabulka č. 44: Vyhodnocení hypotézy č. 14  
Tabulka č. 45: Vyhodnocení hypotézy č. 3 Podnik A  
Tabulka č. 46: Vyhodnocení hypotézy č. 3 Podnik B  
Tabulka č. 47: Vyhodnocení hypotézy č. 3 Podnik C  
Tabulka č. 48: Vyhodnocení hypotézy č. 3 Podnik D  
Tabulka č. 49: Vyhodnocení hypotézy č. 10  
Tabulka č. 50: Vyhodnocení hypotézy č. 11 Podnik A  
Tabulka č. 51: Vyhodnocení hypotézy č. 11 Podnik B  
Tabulka č. 52: Vyhodnocení hypotézy č. 11 Podnik C  
Tabulka č. 53: Vyhodnocení hypotézy č. 11 Podnik D  
Tabulka č. 54: Vyhodnocení hypotézy č. 12 Podnik A  
Tabulka č. 55: Vyhodnocení hypotézy č. 12 Podnik B  
Tabulka č. 56: Vyhodnocení hypotézy č. 12 Podnik C  
Tabulka č. 57: Vyhodnocení hypotézy č. 12 Podnik D  
Tabulka č. 58: Vyhodnocení hypotézy č. 13 Podnik A  
Tabulka č. 59: Vyhodnocení hypotézy č. 13 Podnik B  
Tabulka č. 60: Vyhodnocení hypotézy č. 13 Podnik C  
Tabulka č. 61: Vyhodnocení hypotézy č. 13 Podnik D

## 17. Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Dokonalá konkurence – individuální poptávková křivka.

Obrázek č. 2: Příjmy v dokonalé konkurenci

Obrázek č. 3: Individuální poptávka v dokonalé a nedokonalé konkurenci.

Obrázek č. 4: Hierarchie odborů

Obrázek č. 5: Organizační struktura podniku z roku 2013 Podnik A

Obrázek č. 6: Organizační struktura Podnik B

Obrázek č. 7: Organizační struktura Podnik C

Obrázek č. 8: Organizační struktura Podnik D

Obrázek č. 9: Množství zaměstnanců a osobní náklady za rok 2013 a 2014

## 18. Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník: Funkce vedení odborů

### Funkce vedení odborů

**1. Poskytujete svým členům kulturní výhody?**

Pokud na tuto otázku odpovíte NE, vynechte otázku číslo 2.

- Ano
- Ne

**2. Myslíte si, že navýšení množství kulturních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

- Ano
- Ne

**3. Poskytujete svým členům finanční výhody?**

Pokud odpovíte na tuto otázku Ne, vynechte otázku číslo 4.

- Ano
- Ne

**4. Myslíte si, že navýšení množství finančních výhod pro členy odborové organizace má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

- Ano
- Ne

**5. Vybíráte od svých členů členský poplatek?**

Pokud odpovíte na tuto otázku Ne, vynechte otázku číslo 6.

- Ano
- Ne

**6. Myslíte si, že při nižším členském poplatku, by byl větší zájem o vstup do odborů?**

- Ano
- Ne

**7. Představujete osobně činnost odborové organizace zaměstnancům**

Pokud odpovíte na tuto otázku Ne, vynechte otázku číslo 8.

- Ano
- Ne

**8. Myslíte, že osobní představení činnosti odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

- Ano
- Ne

**9. Předáváte propagační letáky odborové organizace zaměstnancům?**

Pokud odpovíte na tuto otázku Ne, vynechte otázku číslo 10.

- Ano
- Ne

**10. Myslíte si, že předávání propagačních letáků odborové organizace zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

- Ano
- Ne

**11. Organizujete veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?**

Pokud odpovíte na tuto otázku Ne, vynechte otázku číslo 12.

- Ano
- Ne

**12. Myslíte si, že organizování veřejných diskusí se zaměstnanci o jejich požadavcích má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

- Ano
- Ne

**13. Kontaktujete osobně zaměstnance a zajímáte se o jejich potřeby, nebo případné dotazy?**

Pokud odpovíte na tuto otázku Ne, vynechte otázku číslo 14.

- Ano
- Ne

**14. Myslíte si, že při osobním kontaktu odborů se zaměstnanci a zájmu o jejich potřeby, případné zodpovězení jejich otázek má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

- Ano
- Ne

**15. Zasíláte informační e-maily zaměstnancům, a provozujete elektronickou komunikaci se zaměstnanci?**

Pokud odpovíte na tuto otázku Ne, vynechte otázku číslo 16.

- Ano
- Ne

**16. Myslíte si, že elektronická komunikace a zaslání informačních e-mailů zaměstnancům má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

- Ano
- Ne

**17. Komunikujete jakožto odbory se zaměstnanci prostřednictvím intranetu?**

Pokud odpovíte na tuto otázku Ne, vynechte otázku číslo 18.

- Ano
- Ne

**18. Myslíte si, že komunikace se zaměstnanci prostřednictvím intranetu má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

- Ano
- Ne

**19. Myslíte si, že jsou Vaši členové s činností odborové organizace spokojeni?**

- Ano
- Ne

**20. Myslíte si, že spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

- Ano
- Ne

**21. Myslíte si, že spokojenost s platovými podmínkami zaměstnanců v podniku zaměstnavatele má vliv na zájem zaměstnanců o odborovou organizovanost?**

- Ano
- Ne

**Funkce odborů - Podnik A**

Dobrý den,

předem bych Vám velice chtěla poděkovat za vyplnění tohoto dotazníku. Údaje z něj budou použity k akademickým účelům. Tento dotazník je zcela anonymní.

1. Jste členem odborové organizace?

Ano

Ne

2. Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, organizované veřejné diskuse a zájem o Vaše požadavky?

Ano

Ne

3. Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vás kontaktovalo vedení odborů a zajímalo se o Vaše potřeby a dotazy?

Ano

Ne

4. Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?

Ano

Ne

5. Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele?

Ano

Ne

6. Uvažujete o odchodu z odborů?

Ano

Ne

7. Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace poskytovala kulturní výhody?

Ano

Ne

8. Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace poskytovala finanční výhody?

Ano

Ne

9. Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky?

Ano

Ne

10. Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace osobně představovala svou činnost?

Ano

Ne

11. Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace předávala letáky informující o činnosti odborů?

Ano

Ne

12. Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace zasílala informační e-maily a provozovala s Vámi elektronickou komunikaci?

Ano

Ne

13. Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace s Vámi komunikovala prostřednictvím intranetu?

Ano

Ne

14. Jste spokojen (a) s vedením odborů

Ano

Ne

15. Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele

Ano

Ne

16. Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?

Ano

Ne

17. Jste spokojen (a) s platovými podmínkami

Ano

Ne

18. Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?

Ano

Ne

19. Víte, že u Vás na pracovišti působí odborová organizace?

Ano

Ne

20. Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace?

Ano

Ne

21. Motivovalo by Vás ke vstupu, kdyby odbory svým členům poskytovaly kulturní výhody?

Ano

Ne

22. Motivovalo by Vás ke vstupu, kdyby odbory svým členům poskytovaly finanční výhody?

Ano

Ne

23. Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky?

Ano

Ne

24. Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory osobně představovaly svou činnost?

Ano

Ne

25. Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory předávaly letáky informující o činnosti odborů?

Ano

Ne

26. Víte, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?

Ano

Ne

27. Kdybyste o organizovaných veřejných diskusích se zaměstnanci věděli, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

28. Kontaktují Vás osobně odbory a zajímají se o Vaše potřeby a dotazy?

Ano

Ne

29. Kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly se o Vaše potřeby a dotazy, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

30. Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory zasílaly informační e-maily a provozovali s Vámi elektronickou komunikaci?

Ano

Ne

31. Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu?

Ano

Ne

32. Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?



Ano

Ne

33. Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

34. Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele?

Ano

Ne

35. Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

---

Příloha č. 3: Dotazník: Funkce odborů – Podnik B

### **Funkce odborů - Podnik B**

Dobrý den,

předem bych Vám velice chtěla poděkovat za vyplnění tohoto dotazníku. Údaje z něj budou použity k akademickým účelům. Tento dotazník je zcela anonymní.

1. Jste členem odborové organizace?

Ano

Ne

2. Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace kulturní výhody pro členy?

Ano

Ne

3. Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, finanční výhody pro členy?

Ano

Ne

4. Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám vedení odborů zasílalo informační e-maily a provozovalo s Vámi elektronickou komunikaci?

Ano

Ne

5. Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?

Ano

Ne

6. Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele?

Ano

Ne

7. Uvažujete o odchodu z odborů?

Ano

Ne

8. Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky?

Ano

Ne

9. Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace osobně představovala svou činnost?

Ano

Ne

10. Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace předávala letáky informující o činnosti odborů?

Ano

Ne

11. Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace organizovala veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?

Ano

Ne

12. Uvítal (a) byste, kdyby Vás Vaše odborová organizace osobně kontaktovala a zajímala se o Vaše potřeby a dotazy?

Ano

Ne

13. Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace s Vámi komunikovala prostřednictvím intranetu?

Ano

Ne

14. Jste spokojen (a) s vedením odborů

Ano

Ne

15. Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele

Ano

Ne

16. Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?

Ano

Ne

17. Jste spokojen (a) s platovými podmínkami

Ano

Ne

18. Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?

Ano

Ne

19. Víte, že u Vás na pracovišti působí odborová organizace?

Ano

Ne

20. Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace?

Ano

Ne

21. Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody?

Ano

Ne

22. Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

23. Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody?

Ano

Ne

24. Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

25. Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky?

Ano

Ne

26. Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory osobně představovaly svou činnost?

Ano

Ne

27. Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory předávaly letáky informující o činnosti odborů?

Ano

Ne

28. Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby odbory organizovaly veřejné diskuse se zaměstnanci a vedly diskuse o požadavcích zaměstnanců?

Ano

Ne

29. Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly by se o Vaše potřeby, nebo případné dotazy?

Ano

Ne

30. Zasílají Vám odbory informační e-maily a provozují s Vámi odbory elektronickou komunikaci?

Ano

Ne

31. Kdyby Vám odbory zasílaly informační e-maily a provozovaly s Vámi elektronickou komunikaci, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

32. Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu?

Ano

Ne

33. Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?

Ano

Ne

34. Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

35. Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele?

Ano

Ne

36. Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

---

Příloha č. 4: Funkce odborů – Podnik C

### **Funkce odborů - Podnik C**

Dobrý den,

předem bych Vám velice chtěla poděkovat za vyplnění tohoto dotazníku. Údaje z něj budou použity k akademickým účelům. Tento dotazník je zcela anonymní.

1. Jste členem odborové organizace?

Ano

Ne

2. Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, kulturní výhody pro členy?

Ano

Ne

3. Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, finanční výhody pro členy?

Ano

Ne

4. Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám někdo osobně představil činnost odborové organizace?

Ano

Ne

5. Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám někdo předal informační leták s činností odborové organizace?

Ano

Ne

6. Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, organizované veřejné diskuse a zájem o Vaše požadavky?

Ano

Ne

7. Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám vedení odborů zasílalo informační e-maily a provozovalo s Vámi elektronickou komunikaci?

Ano

Ne

8. Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že s Vámi vedení odborů provozovalo komunikaci prostřednictvím intranetu?

Ano

Ne

9. Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?

Ano

Ne

10. Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele?

Ano

Ne

11. Uvažujete o odchodu z odborů?

Ano

Ne

12. Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky?

Ano

Ne

13. Uvítal (a) byste, kdyby Vás Vaše odborová organizace osobně kontaktovala a zajímala se o Vaše potřeby a dotazy?

Ano

Ne

14. Jste spokojen (a) s vedením odborů

Ano

Ne

15. Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele

Ano

Ne

16. Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?

Ano

Ne

17. Jste spokojen (a) s platovými podmínkami

Ano

Ne

18. Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?

Ano

Ne

19. Víte, že u Vás na pracovišti působí odborová organizace?

Ano

Ne

20. Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace?

Ano

Ne

21. Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody?

Ano

Ne

22. Kdybyste, věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům kulturní výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

23. Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody?

Ano

Ne

24. Kdybyste, věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

25. Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky?

Ano

Ne

26. Víte, že odborová organizace osobně představuje činnost odborové organizace?

Ano

Ne

27. Kdyby Vám odbory osobně představovaly činnost odborové organizace, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

28. Víte, že odborová organizace předává letáky informující o činnosti odborů?

Ano

Ne

29. Kdyby Vám odbory předávaly letáky informující o činnosti odborů, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

30. Víte, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?

Ano

Ne

31. Kdybyste o organizovaných veřejných diskusích se zaměstnanci věděli, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

32. Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly by se o Vaše potřeby, nebo případné dotazy?

Ano

Ne

33. Zasílají Vám odbory informační e-maily a provozují s Vámi odbory elektronickou komunikaci?

Ano

Ne

34. Kdyby Vám odbory zasílaly informační e-maily a provozovaly s Vámi elektronickou komunikaci, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

35. Komunikují s Vámi odbory prostřednictvím intranetu?

Ano

Ne

36. Kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

37. Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?

Ano

Ne

38. Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

39. Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele?

Ano

Ne

40. Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

---

Příloha č. 5: Funkce odborů – Podnik D

**Funkce odborů - Podnik D**

Dobrý den,

předem bych Vám velice chtěla poděkovat za vyplnění tohoto dotazníku. Údaje z něj budou použity k akademickým účelům. Tento dotazník je zcela anonymní.

1. Jste členem odborové organizace?

Ano

Ne

2. Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, finanční výhody pro členy?

Ano

Ne

3. Jsou jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace, organizované veřejné diskuse a zájem o Vaše požadavky?

Ano

Ne

4. Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že Vám vedení odborů zasílalo informační e-maily a provozovalo s Vámi elektronickou komunikaci?

Ano

Ne

5. Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že s Vámi vedení odborů provozovalo komunikaci prostřednictvím intranetu?

Ano

Ne

6. Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?

Ano

Ne

7. Je jedním z důvodů, proč jste členem odborové organizace to, že jste nebyl (a) spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele?



Ano

Ne

8. Uvažujete o odchodu z odborů?

Ano

Ne

9. Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace poskytovala kulturní výhody?

Ano

Ne

10. Uvítal (a) byste, kdyby Vaše odborová organizace snížila členské poplatky?

Ano

Ne

11. Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace osobně představovala svou činnost?

Ano

Ne

12. Uvítal (a) byste, kdyby Vám Vaše odborová organizace předávala letáky informující o činnosti odborů?

Ano

Ne

13. Uvítal (a) byste, kdyby Vás Vaše odborová organizace osobně kontaktovala a zajímala se o Vaše potřeby a dotazy?

Ano

Ne

14. Jste spokojen (a) s vedením odborů

Ano

Ne

15. Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele

Ano

Ne

16. Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?

Ano

Ne

17. Jste spokojen (a) s platovými podmínkami

Ano

Ne

18. Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele vliv na odborovou organizovanost?

Ano

Ne

19. Víte, že u Vás na pracovišti působí odborová organizace?

Ano

Ne

20. Představil Vám někdo z odborů činnost odborové organizace?

Ano

Ne

21. Motivovalo by Vás ke vstupu, kdyby odbory svým členům poskytovaly kulturní výhody?

Ano

Ne

22. Víte, že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody?

Ano

Ne

23. Kdybyste věděl (a), že odborová organizace poskytuje svým členům finanční výhody, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

24. Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby byly nižší členské poplatky?

Ano

Ne

25. Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory osobně představovaly svou činnost?

Ano

Ne

26. Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vám odbory předávaly letáky informující o činnosti odborů?

Ano

Ne

27. Víte, že odborová organizace organizuje veřejné diskuse se zaměstnanci o jejich požadavcích?

Ano

Ne

28. Kdybyste o organizovaných veřejných diskusích se zaměstnanci věděli, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

29. Měl (a) byste zájem o vstup do odborů, kdyby Vás odbory osobně kontaktovaly a zajímaly by se o Vaše potřeby, nebo případné dotazy?

Ano

Ne

30. Zásílají Vám odbory informační e-maily a provozují s Vámi odbory elektronickou komunikaci?

Ano

Ne

31. Kdyby Vám odbory zasílaly informační e-maily a provozovaly s Vámi elektronickou komunikaci, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

32. Komunikují s Vámi odbory prostřednictvím intranetu?

Ano

Ne

33. Kdyby s Vámi odbory komunikovaly prostřednictvím intranetu, měl (a) byste zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

34. Jste spokojen (a) s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele?

Ano

Ne

35. Má Vaše spokojenost s bezpečností na pracovišti zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne

36. Jste spokojen (a) s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele?

Ano

Ne

37. Má Vaše spokojenost s platovými podmínkami v podniku zaměstnavatele vliv na zájem o vstup do odborů?

Ano

Ne