

**Česká zemědělská univerzita v Praze**  
Fakulta lesnická a dřevařská  
Katedra lesnické a dřevařské ekonomiky



# **Odborové organizace státních lesů jako prostředek realizace sociální politiky**

Diplomová práce

Autor: Blanka Hanzlíková  
Vedoucí práce: Mgr. Ing. Michal Hrib, Ph.D.

2016

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra ekonomiky a řízení lesního hospodářství

Fakulta lesnická a dřevařská

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Blanka Hanzlíková

Lesní inženýrství

Název práce

Odborové organizace zaměstnanců státních lesů jako prostředek realizace sociální politiky

Název anglicky

State forest staff unions as a tool for implementing social policy

---

Cíle práce

Cílem práce je rozbor vývoje odborového hnutí zaměstnanců v rámci lesnictví v Československu po roce 1918 a v České republice po roce 1989 se zaměřením na organizace státních lesů. V aplikační části práce bude srovnáno sociální zabezpečení zaměstnanců státních lesů v současnosti u vybraných subjektů, které vyplývá z výsledků kolektivního vyjednávání.

Metodika

Základní metodou použitou pro práci bude dichronická komparace právních předpisů, které upravují oblast pracovního práva zejména v institutech odborového hnutí a kolektivního vyjednávání zaměstnanců v organizacích státních lesů na území České republiky v jednotlivých etapách historického vývoje po roce 1918. V aplikační části práce budou analyzovány kolektivní smlouvy u vybraných subjektů státních lesů (např. LČR, s.p. a VLS, s.p.) jako prostředku realizace sociální politiky těchto organizací.



## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Odborové organizace státních lesů jako prostředek realizace sociální politiky“ vypracovala samostatně pod vedením Mgr. Ing. Michala Hriba, Ph.D., a použila jen prameny, které uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědoma, že zveřejněním diplomové práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách v platném znění, a to bez ohledu na výsledek její obhajoby.

V Praze dne 20. dubna 2016

.....

## Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu diplomové práce Mgr. Ing. Michalu Hřibovi, Ph.D., za cenné a praktické rady, vstřícnost a ochotu při vedení diplomové práce.

## **Abstrakt**

Diplomová práce se zabývá rozborem vývoje odborového hnutí zaměstnanců v rámci lesnictví v Československu po roce 1918 se zaměřením na organizace státních lesů a na problematiku sociální politiky. V první části je provedena deskripce odborového hnutí od První republiky až po současnost. Druhá část obsahuje výsledky provedené analýzy kolektivních smluv u Lesů České republiky, s. p., Vojenských lesů a statků ČR, s. p. a Lesní správy Lány, příspěvkové organizace Kanceláře prezidenta republiky, se zaměřením na sociální zabezpečení jejich zaměstnanců v současnosti. Výsledky analýzy u jednotlivých subjektů jsou následně porovnány a souhrnně zhodnoceny.

## **Klíčová slova**

Odborové hnutí, kolektivní vyjednávání, sociální politika, zaměstnanci, lesnictví

## **Abstract**

This thesis analyzes the development of trade union movement of workers within forestry in Czechoslovakia after the year 1918, focusing on organizations of state forests and on the issue of social policy.

The first part provides a description of trade unionism from times of the First Republic to the present. The second part contains the results of analysis of collective agreements of the Forests of the Czech republic, State Enterprise, Military Forests and Farms of the Czech Republic, State Enterprise, and Lány Forestry Administration an allowance organization of the Office of the President of the Czech Republic, with the focus on social security of their their employees in the present time. The results of the analysis for each of the entities are then compared and evaluated collectively.

## **Keywords**

union movement, collective bargaining, social policy, employees, forestry

## Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b> .....	<b>12</b>
<b>2</b>	<b>Cíl a metodika</b> .....	<b>14</b>
<b>3</b>	<b>Literární rešerše</b> .....	<b>16</b>
<b>4</b>	<b>Dělnické hnutí a vznik odborové organizovanosti</b> .....	<b>19</b>
<b>5</b>	<b>Úloha odborů</b> .....	<b>20</b>
<b>6</b>	<b>Základní charakteristika odborových organizací</b> .....	<b>21</b>
<b>7</b>	<b>Historický vývoj odborového hnutí v České republice</b> .....	<b>23</b>
7.1	<i>Počátky odborového hnutí na území Rakouska-Uherska</i> .....	23
7.2	<i>Odbory v období První republiky</i> .....	24
7.2.1	Odbory po vzniku Československa .....	24
7.2.2	Odbory a Podnik Československé státní lesy a statky .....	27
7.2.3	Úloha odborů v politice zaměstnanosti v období první republiky .....	30
7.2.4	Odbory a Gentský systém pojištění .....	33
7.3	<i>Legionáři</i> .....	40
7.4	<i>Odbory v období protektorátu Čechy a Morava</i> .....	41
7.5	<i>Odbory po roce 1945</i> .....	42
7.6	<i>Odbory po roce 1989</i> .....	43
<b>8</b>	<b>Dialog a kolektivní vyjednávání</b> .....	<b>47</b>
8.1	<i>Sociální dialog</i> .....	47
8.2	<i>Kolektivní vyjednávání</i> .....	48
<b>9</b>	<b>Kolektivní smlouva</b> .....	<b>50</b>
9.1	<i>Historie kolektivních smluv v Čechách</i> .....	50
9.2	<i>Kolektivní smlouva dnes</i> .....	50
9.3	<i>Základní charakteristiky kolektivní smlouvy</i> .....	51
<b>10</b>	<b>Srovnání kolektivních smluv významných organizací nakládajících s majetkem státu</b> .....	<b>54</b>
10.1	<i>Charakteristika vybraných organizací</i> .....	54
10.1.1	Lesy České republiky, s. p. ....	54
10.1.2	Vojenské lesy a statky ČR, s. p. ....	56
10.1.3	Lesní správa Lány příspěvková organizace Kanceláře prezidenta republiky . .....	56
10.2	<i>Rozbor kolektivních smluv</i> .....	57



<i>10.3 Analýza jednotlivých pracovněprávních výhod vyplývajících z kolektivních smluv vybraných organizací.....</i>	<i>58</i>
<i>10.4 Hodnocení jednotlivých organizací a jejich závazků z kolektivních smluv.....</i>	<i>66</i>
<b>11 Diskuse .....</b>	<b>80</b>
<b>12 Závěr.....</b>	<b>86</b>
<b>13 Seznam literatury .....</b>	<b>90</b>

## Seznam tabulek, obrázků a grafů

Tabulka 1 - Denní mzdy v jednotlivých skupinách podniků v korunách .....	29
Tabulka 2 - Vyplacené podpory v nezaměstnanosti letech 1919-1925.....	32
Tabulka 3 - Státní příspěvek podle gentského systému v letech 1925 – 1932.....	34
Tabulka 4 - Počty nezaměstnaných podporovaných prostřednictvím odborových organizací v letech 1930-1935 .....	35
Tabulka 5 - Zprostředkování práce v letech 1930 – 1933.....	36
Tabulka 6 - Podíl zaměstnanců krytých smlouvou ve vybraných členských zemích EU a kandidátských zemích.....	51
Tabulka 7 - Počet organizačních jednotek LČR v roce 2014.....	55
Tabulka 8 - Hodnocení závazků z KS u LČR.....	68
Tabulka 9- Hodnocení závazků z KS u VLS .....	69
Tabulka 10-Hodnocení závazků z KS u LS Lány .....	70
Tabulka 11 - Porovnání výsledků z vybraných ukazatelů v KS .....	71
Graf 1- Počet členů ve vybraných ústředních svazech Odborového sdružení československého k 31. 12. 1937.....	27
Graf 2 - Roční průměry neumístěných uchazečů v letech 1929 – 1935 .....	36
Graf 3 – Dovoz dřeva do Československa v letech 1920 – 1942.....	37
Graf 4 - Výdaje dělnické rodiny.....	38
Graf 5 - Procentuální výše poskytovaných vybraných benefitů .....	72
Graf 6 – Porovnání poskytovaných benefitů organizací v jednotlivých oblastech....	73
Graf 7 - Počet poskytovaných benefitů u hodnocených organizací.....	74

## Seznam použitých zkratk a symbolů

CPV ZO	Celopodnikový výbor základních organizací
ČMKOS	Českomoravská komora odborových svazů
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
ILO	International Labour Organization
KS	Kolektivní smlouva
LČR	Lesy České republiky, s.p.
LS	lesní správa
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NOÚZ	Národní odborová ústředna zaměstnanecká
OECD	Organisation for Economic Co-Operation and Development
PKS	Podniková kolektivní smlouva
PV ZO	Podnikový výbor základní organizace
ROH	Revolučního odborového hnutí
ÚVZ	Ústředí veřejných zaměstnanců
VLS	Vojenské lesy a statky ČR, s.p.
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZV ZO	Závodní výbor základních organizací

# 1 Úvod

Zastupování zaměstnanců patří dnes k neodmyslitelným základním principům moderního evropského sociálního státu, ke stěžejním prvkům evropského integračního procesu a nachází své klíčové místo v základních mezinárodních dokumentech upravujících lidská práva. Koaliční svoboda začala být zaručena Ústavami většiny demokratických států ve 20. století, které bylo stoletím velkého ekonomického rozvoje, ale i velkých hospodářských krizí, epochou boje o zlepšení sociálních podmínek při práci a o další důležité faktory, které vedly ke zlepšení podmínek lidské práce.

Podmínky, za kterých jsme zaměstnání v současnosti, nejsou samozřejmostí, ale především výsledkem práce právě odborů, které se již za Rakouska – Uherska zasloužily o vznik mnoha zákonů hájících zájmy pracujících za lepší pracovní podmínky a zajištění lepší bezpečnosti práce.

Česká republika procházela během historie změnami politických režimů, které s sebou nesly i změny v odborové organizovanosti zaměstnanců a jejich požadavků. Odborové organizace zaujímaly v mnoha oblastech důležité postavení, a v jednotlivých obdobích (více či méně) spoluvytvářely nezbytné sociální zabezpečení pro značnou část společnosti a stávaly se jedním ze základních pilířů stability stávajícího sociálně-politického systému. Odbory patří a jsou neopominutelnou součástí dějin českého národa

Již v období První republiky se vytvářely různé zaměstnanecké spolky a zaměstnanci se začali sdružovat k obhajobě svých sociálních zájmů. Zaměstnanci postupně poznávali, že mají-li prosadit určité společné zájmy, tak nejlépe sjednocením, které jim umožní obhajovat své zájmy efektivnějším způsobem.

Hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců mohou být velmi rozdílné a odvíjí se ve větší míře od období, oblasti a odvětví, ve kterém se nacházejí. Sociální podmínky totiž v daném prostředí úzce souvisí se spoustou faktorů, které jsou schopny ovlivnit budoucí vývoj pracovního prostředí a též i zaměstnanců. Týká se to hlavně otázek kulturních, ekonomických a politických.

Lesnická politika je součástí hospodářské politiky státu, od které se odvíjí i sociální politika. K otázkám v oblasti práce a sociálních věcí stát přistupuje s cílem pozitivně ovlivnit a zlepšit životní podmínky lidí ve společnosti, přičemž ke splnění tohoto cíle používá mnoho nástrojů. Stěžejním nástrojem je legislativa, která

následně ovlivňuje chování všech subjektů v ekonomické i sociální oblasti, včetně sociálního přístupu podniků ke svým zaměstnancům.

Odborové hnutí zaměstnanců v lesnictví si prošlo, tak jako celá společnost, velkými změnami, jejichž průběh a význam jsem se snažila popsat v diplomové práci.

## 2 Cíl a metodika

Cílem mé diplomové práce je rozbor vývoje odborového hnutí zaměstnanců v rámci lesnictví v Československu se zaměřením na organizace státních lesů. Dále popsat a porovnat sociální zabezpečení zaměstnanců státních lesů současnosti u vybraných subjektů, které vyplývá z výsledků kolektivního vyjednávání.

Odborové hnutí procházelo během historie změnami, které s sebou nesly i změny v jejich celospolečenské úloze. Postupně se začala měnit prvotní funkce tj. hájit práva zaměstnanců a její podstatná část se přesouvala do oblasti veřejné sociální péče, kterou předtím z větší části zabezpečoval pouze stát.

Mou snahou bylo popsat a zhodnotit vývoj vztahů mezi zaměstnanci v lesnictví a jejich zaměstnavateli v prvorepublikovém období a dnes, tj. zhruba po 100 letech vývoje. Cílem mé práce je nejen porovnat sociální zabezpečení, ale také jaké změny zaznamenal vedený sociální dialog, jehož výstupem je kolektivní vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Dalším cílem je na základě rozboru získat odpověď na otázky, které jsem si kladla před zpracováním této práce, a to:

- 1) Jakou úlohu měly odbory v historii a dnes?
- 2) Jaký význam měly benefity pro zaměstnance lesních podniků v období První republiky v porovnání s dnešní dobou, a plnily svůj účel?
- 3) Jaký význam má kolektivní smlouva?
- 4) Jak jsou sociálně zabezpečeni zaměstnanci v lesnictví u vybraných organizací?
- 5) Mají kolektivní smlouvy v lesnictví specifické benefity?
- 6) Změnily se požadavky odborů při kolektivním vyjednávání?

Práce je rozdělena do několika částí. První část je zaměřena na definici odborů, jejich vznik, význam a charakter v revolučním období konce 19. století a poskytuje obraz o historickém vývoji dělnického odborového hnutí od vzniku První republiky. Dále je v této historické části popsána činnost odborů v podniku Československé státní lesy a statky.

Další část práce je zaměřena na sociální dialog, kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy současnosti.

Porovnání sociálního zabezpečení zaměstnanců státních lesů tvoří stěžejní část mé práce. K analýze byly vybrány tři subjekty: podnik Lesy České republiky,

s. p, Vojenské lesy a statky ČR, s. p. a Lesní správa Lány, příspěvková organizace Kanceláře prezidenta republiky.

Nejprve jsem provedla podrobný rozbor mnou vybraných ukazatelů z kolektivních smluv podniků u každého podniku samostatně a následně celkovou analýzu těchto ukazatelů, a to pomocí bodového hodnocení vybraných ukazatelů u každé organizace samostatně. Na závěr je provedeno shrnutí porovnání výhodnosti poskytovaných benefitů v rámci všech organizací navzájem.

Při vypracování diplomové práce jsem pracovala s dostupnou literaturou a zdroji uvedenými v závěrečné části práce. Hlavním zdrojem k mé práci byla literatura a zákony z oblasti pracovního práva a podnikové sociální politiky.

Při provádění vlastního rozboru jsem pracovala s kolektivními smlouvami vybraných podniků a požádala o spolupráci jejich odborové organizace.

V historické části byly využity informace získané ze svazků Národního archivu v Praze, poznatky z mé Bakalářské práce, která se týkala sociální politiky v lesnictví, a informace z odborných knih. Velkým přínosem pro zpracování historických údajů byly archivní články z knihovny ČMKOS v Praze a knihy z Národní knihovny v Praze.

### 3 Literární rešerše

Literární rešerše je tvořena z publikací zabývajících se problematikou sociálního státu, dialogu odborů a zaměstnavatelů, pracovním právem a sociálním zabezpečením zaměstnanců. Odborná literatura podrobně analyzuje kolektivní vyjednávání, problematiku dialogu odborů a zaměstnavatelů, dialogu odborů a státu, vývoj pracovního práva. Postavením zaměstnanců v lesnictví se publikace zabývají v rámci určitých kapitol.

Tématem vývoje dělnického hnutí a odborové organizovanosti od počátku 18. stolní až do období reformy v roce 1990 v Čechách se podrobně zabývá ve své monografii *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku* (1992) OTAKAR HRDLIČKA.

Zajímavým způsobem je zpracovaná kolektivní monografie *Sociální stát v Československu. Právně-institucionální vývoj v letech 1918-1992* (2012) kde autoři JAKUB RÁKOSNÍK, IGOR TOMEŠ A KOL. mapují vývoj sociálního systému v Československu. V chronologickém členění popisují ve třech částech pojem sociální stát-jeho geneze a vývojové fáze, vývoj sociálního státu a vývoj jednotlivých odvětví sociální politiky. Charakteristiku pro tuto knihu nalezneme v citátu ze závěru díla na straně 387: „*Proto jsme se snažili ukázat na kořeny soudobých institutů, jež nakonec mnohdy nalézáme v šeru dávné minulosti. Většina návrhů na poli sociální politiky, jež jsou nám dnes předkládány jako horké novinky a jako pokroková opatření, zde již většinou někdy v minulosti byla. A právě historické poznání nám může pomoci zhodnotit, co od soudobých reforem můžeme v budoucnu očekávat.*“

Sociální otázce lesních dělníků se věnuje kolektiv autorů JOSEF TLAPÁK, EMIL HOŠEK A KOLEKTIV ve své knize *Vývoj lesnictví v českých zemích v první polovině 20. století* (1985). Jedná se o celkový pohled na dějiny lesnictví, kde autoři popisují i problémy, se kterými se potýkali lesní dělníci v počátcích První republiky a jejich odborovou organizovanost. Autoři PhDr. Josef Tlapák, CSc. a Ing. Emil Hošek, CSc. patří mezi naše významné lesnické historiky.

Autoři KLÍMA KAREL A NOVÁČEK FRANTIŠEK ve své publikaci *Služební poměry a platy zaměstnanců ve vyšších službách v zemědělství a lesnictví* (1947) provádí jasný a srozumitelný rozbor vyhlášky ministra sociální péče z roku 1947, která sjednotila a upravila služební předpisy pro zaměstnance.



ZDEŇKA MANSFELDOVÁ A ALEŠ KROUPA ve své sociologické studii *Participace a Zájmové organizace v české republice* (2005) hledali odpovědi na otázky věnující pozornost procesům participace, jak individuálním, tak kolektivním, zabývají se otázkou členství v organizacích a organizovanosti z pohledu sociologického průzkumu účasti občanů na společenských procesech. V kapitole Možnosti a bariéry členství v odborech se zabývají otázkou možností a překážek vzniku podnikových odborových organizací, vývojem a charakterem členské základny odborů v české republice a zamýšlí se nad funkcí odborů.

Historický průřez postavení odborů ve společnosti od roku 1918 do roku 1948 popisuje ve své monografii FRANTIŠEK ČAPKA, *Odbory v českých zemích v letech 1918 - 1948* (2008). Autor se detailně zaměřuje na jednotlivá období, kdy odbory spoluvytvářely nezbytné sociálně materiální zabezpečení pro značný vzorek společnosti. Ve svém díle autor konfrontuje postavení odborů ve třech rozdílných společensko-politických úsecích.

Sborník odborných studií *K novověkým sociálním dějinám českých zemí III*. KÁRNÍK ZDENĚK - ČECHUROVÁ JANA - ŠEBEK JAROSLAV - KUKLÍK JAN Karolinum 1998, vznikl v rámci Ústavu hospodářských a sociálních dějin FFUK a popisuje ve čtyřech samostatných studiích vybrané problémy z českých sociálních a politických dějin let 1914 - 1939. Sborník je součástí vícesvazkového projektu, jehož úkolem je zaznamenat české novověké sociální dějiny 16. až 20. století.

K 10. výročí ČMKOS byla vydána kniha *Cesty, křižovatky, střety nových odborů* (2000) JANA KAŠPAROVÁ A KOLEKTIV, kde se autoři pokouší veřejnosti podrobně nastínit úhel pohledů několika osobností na události roku 1989 a vývoj činnosti v období následujících 10 let. V publikaci jsou představeny jednotlivé odborové svazy v České republice.

V roce 2008 byla vypracovaná Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí pod vedením TOMÁŠE SOUKUPA studie pod názvem *Důstojná práce v ČR? Národní zpráva pro ILO (International Labour Organization - mezinárodní organizace práce)*, která má za cíl charakterizovat koncept důstojné práce v České republice od roku 1995. Studie kombinuje pohledy všech aktérů sociálního dialogu zaměstnanců, zaměstnavatelů, sociálních partnerů a vlády. Zajímá se především, jak se jednotlivá opatření navzájem ovlivňují a jaké jsou dopady konkrétních politik a současně identifikuje rizikové skupiny na trhu práce.

Oblastí sociálního dialogu se zabývala DANA HRABCOVÁ A KOLEKTIV v publikaci *Sociální dialog vyjednávání v teorii a praxi* (2008). Autoři spojili právní otázky s otázkami praktické přípravy a průběhem kolektivního vyjednávání. Zaměřili se především na otázky průběhu osobního vyjednávání z pohledu psychologických aspektů a taktiky způsobu vyjednávání, jak z pohledu odborů, tak z pohledu zaměstnavatele.

O úloze odborů pojednává i disertační práce HRDLIČKA, P. *Odbory a jejich role v moderní společnosti* (2010), která předkládá komplexní zdroj informací zejména pro odborové činitele a zaměřuje se na roli odborů v moderní společnosti počátku 21. století.

Souhrnný legislativní popis kolektivního vyjednávání v současnosti poskytuje *Zákon o kolektivním vyjednávání* (2014) s komentářem, PETR TRÖSTER, PAVEL KNEBL. V příloze publikace jsou vzory kolektivních smluv, vyhlášky MPSV a vzory potřebných tiskopisů.

## 4 Dělnické hnutí a vznik odborové organizovanosti

Kořeny dělnické organizovanosti je možné spojovat s počátky průmyslové revoluce a rozmachem strojů. Stroje, jako pomocník člověka, se nejdříve objevily v zemědělství, a poté i v průmyslu. V očích dělníků však byly stroje pohromou, byly rychlejší a levnější než dělníci. Průmyslníci jim logicky dávali přednost před dělníky. Ti se z obavy o ztrátu práce proti strojům bouřili. Později to však nebyly stroje, které braly lidem práci, ale sami lidé. Hospodářské krize, které se ve druhé polovině 19. století objevily v Evropě v několika vlnách, s sebou přinesly velké ekonomické rozdíly mezi lidmi, snížení tržeb obchodníků a vyšší nezaměstnanost. Zejména dělníci těžce dopláceli na ekonomická opatření zaměstnavatelů. Rozsáhlé propouštění, snižování mezd a vzrůstající drahota uvrhla velkou část dělnictva do bída, která znamenala nedostatek základních potřeb dělníků a logicky vedla k nepokojům. V tomto období se projevila přirozená lidská potřeba sdružovat se. Výsledkem bylo založení První internacionály. První internacionála byla mezinárodní organizací socialistických stran a dělnických svazů založena v Londýně v roce 1864. Cílem internacionály bylo zejména vytvářet politické strany dělníků, organizovat a sdružovat dělnické komory a organizovat hospodářský boj formou stávků za zlepšení podmínek dělnictva a za rovnou společnost. Tato organizace se stala vzorem pro vznik dalších národních a místních dělnických organizací v Evropě.

Nejdříve se dělníci sdružovali do dělnických spolků, které vznikaly nejprve na úrovni jednotlivých továren a podniků. Postupem času dělnické spolky vznikaly na místní, regionální i celostátní úrovni především podle profesního zaměření. Nejvyšší vliv na zlepšování nepříznivých pracovních podmínek měly organizace kvalifikovaných dělníků, protože byly jednotnější a lépe organizované.

Z dělnických spolků se později staly dělnické organizace. První dělnické organizace měly nejrůznější programy, které se týkaly zejména osvěty a vzdělávání, sociální výpomoci v době nemoci, stáří a nezaměstnanosti. Ze strany těchto organizací docházelo k podpoře dělníků při stávkách a bouřích proti zaměstnavatelům. Vyjednávání a požadavky dělníků bývaly většinou lokální, a postup jednotlivých organizací nekoordinovaný a nekonceptní. Postupně docházelo i ke vzniku prvních odborových centrál s celostátní i mezinárodní působností, jako organizací hájících zájmy zaměstnanců a k definování pevných pravidel jednání.

## 5 Úloha odborů

Odborová organizace je jedním ze subjektů kolektivního pracovního práva. Jejím posláním je ochrana nejen kolektivních, ale také individuálních zájmů zaměstnanců, a to především zájmů sociálních a hospodářských. Odbory umožňují aktivní účast zaměstnanců na rozhodování při řízení podniku. Hlavním nástrojem je komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem a úroveň vedeného dialogu.

Právo na sdružování v odborech je považováno za jedno ze základních občanských práv a z hlediska naší současné právní úpravy je jeho pramenem zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod (dále jen Listina), kde v článku 20 a 27 je zakotveno právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Listina dále stanoví nezávislost vzniku odborových organizací na státu a zákaz omezování počtu odborových organizací stejně jako zákaz zvýhodňování některé z nich v podniku nebo v odvětví.

Činnost odborových organizací může být omezena pouze zákonem, a jen tehdy, jde-li o opatření, která jsou v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.

## 6 Základní charakteristika odborových organizací

Samostatný zákon, který by komplexně upravoval zákonnou definici odborů, jejich práva a povinnosti v naší legislativě nenajdeme. Toto je obsaženo zejména v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) v ustanoveních, která vymezují pravidla uzavírání kolektivních smluv, dále v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“), v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, v ustanoveních zákona č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů a v článku 27 Listiny. Definice odborových organizací se vyvíjely tak, jak se vyvíjely samotné organizace. Proto se lze v literatuře setkat s více vymezeními.

Ottův slovník naučný (1897) popisuje odborové organizace jako *„stálé organizace dělníků a zaměstnanců k hájení společných zájmů, hlavně pokud jde o pracovní poměr a otázky mzdové. Hlavním předpokladem vzniku zaměstnaneckých sdružení odborových čili koalic jest vedle volné smlouvy pracovní jisté soustředění zaměstnanců stejného nebo aspoň podobného zaměstnání v určitém místním prostoru.“*

Slovník českého práva (1995) říká, že *„odborová organizace je občanským sdružením, jehož úkolem je hájit práva a oprávněné zájmy zaměstnanců a zastupovat je v kolektivním vyjednávání“*.

Právníký slovník prof. JUDr. DUŠAN HENDRYCH a kol., (2003) uvádí *„Odborové organizace, občanské sdružení zastupující zájmy zaměstnanců v kolektivních pracovněprávních vztazích. Odborové organizace mají statut právnické osoby, která vystupuje v kolektivním vyjednávání jménem zaměstnanců s právními důsledky pro všechny zaměstnance. Na základě zák. č. 83/1990 Sb., vzniká odborová organizace, sdruží-li se alespoň tři zaměstnanci starší 18 let, vypracují návrh stanov a oznámí vznik MV“*.

Heppnerová [15] popisuje odborovou organizaci jako občanské sdružení, jehož hlavním úkolem je vyjednávání se zaměstnavateli, zejména o mzdách a pracovních podmínkách zaměstnanců. Proces, ve kterém odbory vyjednávají pracovní podmínky zaměstnanců, se nazývá kolektivním vyjednáváním. Během tohoto vyjednávání se odborové organizace obvykle snaží o získání maximálního

platového ohodnocení a co nejlepších pracovních podmínek. Úspěšnost jednání odborové organizace se zaměstnavatelem závisí na její vyjednávací síle. Ta je dána zejména počtem zaměstnanců, kteří jsou jejími členy.

## **7 Historický vývoj odborového hnutí v České republice**

### **7.1 Počátky odborového hnutí na území Rakouska-Uherska**

Historie odborů na našem území sahá do Rakouska-Uherska. Dne 7. dubna 1870 pod tlakem dělnických demonstrací schválil rakouský parlament zákon č. 43/1870 Říšského zákoníku o právu koaličním (právu sdružovat se). Obsažená koaliční svoboda v tomto zákoně znamenala legalizaci odborových organizací a stávek. Tento den je považován za výchozí datum zrodu odborového hnutí v Habsburské monarchii. Legalizace odborů znamenala uznání jejich činnosti a přijetí za partnery pro vyjednávání se zaměstnavateli a státními orgány. Na základě tohoto zákona se dosavadní dělnické spolky transformovaly do odborových organizací, které začaly vystupovat jako zákonem respektovaní zástupci zaměstnanců. České odborové spolky byly organizované v jednotné Říšské odborové komisi, která byla úzce spojena s celorakouskou sociální demokracií. Spolupráce českých a německých odborářů v ústředí začala být ale narušována počínajícími kompetenčními spory, které vedly k odpojení českých odborářů od celorakouských odborů a k založení vlastní ústředny. V lednu 1897 vzniklo samostatné Odborové sdružení československé a po vzniku republiky v r. 1918 se přejmenovalo na Odborové sdružení československé.

Lesnictvo v českých zemích bylo počátkem 20. století sdruženo do dvou základních organizací - Česká lesnická jednota, která uplatňovala alespoň formálně při jednáních a ve svých tiscích oba zemské jazyky a Mährisch-Schlesischer Forstverein, která byla až do vzniku Československé republiky v r. 1918 ryze německým spolkem. Centrální systém řízení obou organizací vyvolal potřebu styku mezi lesníky v obvodech jejich působení, a tak již v závěru 19. století vznikaly v některých místech kluby lesníků a přátel lesnictví.

Přehlížení sociálních potřeb lesních zaměstnanců při jednáních na sjezdech obou organizací vedlo v r. 1894 k založení spolku německých lesníků v Čechách (Deutscher Forstverein für Bohmen) se sídlem v Žatci, po němž následovalo v r. 1907 založení Jednoty českých lesníků zemí koruny české, sdružující veškeré lesnictvo z českých zemí. V obou případech šlo již o ryze stavovské spolky, které byly oproštěny ve své činnosti od převážného vlivu zaměstnavatelů.

Potřeba obhajoby existenčních zájmů na počátku 20. století vyburcovala také lesní zřízence, kteří ve své stavovské organizaci hledali nové možnosti získání

školního vzdělání a odborné kvalifikace, což by jim zajistilo lepší sociální postavení. Již v roce 1904 se ustavuje Ústřední jednota lesních, lovčích a rybníčních zřízenců, která se po vzniku Československé republiky mění v organizaci s celostátní působností a s názvem Ústřední jednota československých lesních a lovčích zřízenců, která existovala do roku 1939.

## **7.2 Odbory v období První republiky**

### **7.2.1 Odbory po vzniku Československa**

Zákon č. 43/1870 Říšského zákoníku o právu koaličním (právu sdružovat se) byl převzat i československou legislativou. Avšak nejednotnost a roztržičnost odborového hnutí v bývalé Rakousko - Uherské monarchii se přenesla i do počátků vzniku První republiky a ještě dále se rozšířila. Odborové centrály byly rozvrstveny nejen podle světového názoru a politického přesvědčení svých členů, ale také podle národnosti. Skoro každá větší politická strana si spoluvytvářela odborovou ústřednu, a tím usilovala o získání vlivu při rozhodování o strategii odborově organizovaných zaměstnanců, a to i přesto, že tyto ústředny oficiálně deklarovaly svou nezávislost na politických stranách. V tomto období veškeré dělnictvo, včetně lesníků a dřevodělníků, představovalo společenskou sílu významu, bez níž by nebyla myslitelná sociální rovnováha ve společnosti. Již v prvních měsících samostatného státu se začaly odbory intenzivně zabývat otázkami sociálního zákonodárství, aby mohly být uzákoněny četné požadavky odborového svazu Československého, Československé obce dělnické, České lesnické jednoty a dalších odborových ústředen:

- omezení pracovní doby na maximálně 10 hodin denně,
- přiměřené mzdové ohodnocení práce,
- zákonem stanovené právo na volnou neděli,
- odměna za přesčasové hodiny,
- zákaz noční práce žen a dětí,
- zavedení sociálního pojištění,
- nabídka zprostředkování práce.

Počátkem roku 1918 došlo k průlomovému schválení zákona č. 91/1918 o 8hodinné době pracovní, který reagoval na několikaleté požadavky pracujících, jež



byly v dobách monarchie provázeny rozsáhlými demonstracemi a stávkami. Podle něj nesměla pracovní doba zaměstnanců trvat déle než osm hodin ve dvaceti čtyřech hodinách nebo nejvýše čtyřicet osm hodin týdně. Ještě na počátku 18. století pracovali dělníci v průmyslu až 16 hodin denně, roční rozsah pracovní doby činil přes 3 000 hodin. V první polovině 19. století už byla pracovní doba 12 až 14 hodin, před první světovou válkou se pak ve většině států pracovalo 10 až 12 hodin denně.

O rok později vešel v platnost zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí, který zakazoval práci dětí nedosahujících 12 let, výjimkou byla pouze práce v domácnosti a lehké zemědělské práce, které byly zakázané dětem do 10 let. Zákon také upravoval dobu, po kterou mohly děti pracovat. Před školní docházkou pouze dvě hodiny, v době školní docházky a prázdnin maximálně 4 hodiny, v případě lehkých prací až 6 hodin. Zákon také obsahoval seznam zakázaných provozoven a zaměstnání a zákonnou ochranu nájemníků.

Právní řád První republiky obsahoval i poměrně precizní úpravu závodního zastoupení, a to zejména v zákoně č. 330/1921 Sb., o závodních výborech, kterým došlo k vymezení podmínek pro jejich zřizování a stanovení jejich úkolů. Právní úprava dávala těmto zastupitelským orgánům zaměstnanců v oblasti pracovněprávních vztahů rozsáhlá oprávnění. Pravomocí těchto zastupitelských orgánů bylo hájit a rozvíjet hospodářské, sociální a kulturní zájmy zaměstnanců v závodě, což zákon podrobně a konkrétně rozváděl. V podstatě se jednalo o uzákoněný dohlížecí a kontrolní aparát mezi zaměstnanci a závodem.

V roce 1921 byla uzákoněna placená dovolená zákonem č. 262/1921 Sb., který upravoval placenou dovolenou pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty (horníky) v rozsahu 5 – 12 dní. Do té doby dělníkům žádný zákon takové právo nepřiznával. Většina existujících kolektivních smluv v té době již dovolenou zakotvovala a pohybovala se mezi 3 – 6 dny v roce.

Zákon č. 67/1925 Sb., o placené dovolené rozšířil placenou dovolenou i na ostatní zaměstnance v rozsahu 6 – 8 dní v kalendářním roce.

Všechny tyto snahy o prosazování uzákonění lepších pracovních podmínek přispěly k upevnění autority odborů jako integrální součásti státu.

Neopomenutelný byl pro samotné odbory prvorepublikový zákon č. 309/1921 Sb., proti útisku a na ochranu svobody ve shromážděních, který zakotvil sankce proti těm, kdo maří shromáždění zákonně svolané, a to zabráněním nebo ztěžováním přístupu osobám oprávněným k účastenství na těchto shromážděních.

V té době se cíle odborových organizací odvíjely převážně od politického zaměření a také od různých směrů odborového hnutí, a to od těch nejmírnějších, zastávaných organizacemi, které měly národní a křesťansko-sociální směr, stojících na zásadách existujícího hospodářského, sociálního i politického řádu a vedoucích především ke zlepšení životní úrovně svých členů, zejména dělnictva, až po ty nejradikálnější, které hlásaly revoluční cíle a spatřující v odborech a v sociálních reformách pouze prostředek ke změně stávajícího společenského systému. Odborové organizace v rámci svých centrál hájily hospodářské a zejména pak sociální zájmy svých členů formou vyjednávání, zastupovaly členy v eventuálních sporech se zaměstnavateli, které mohly přerůst do fáze stávky. Pokud nabývaly tyto hospodářské a sociální zájmy také politického vlivu, pak se stávaly i politickou silou. Členství v odborech představovalo také oporu při projednávání kolektivních smluv, čím větší zastoupení členů, tím byla větší vyjednávací síla na úrovni zaměstnavatel - zaměstnanec.

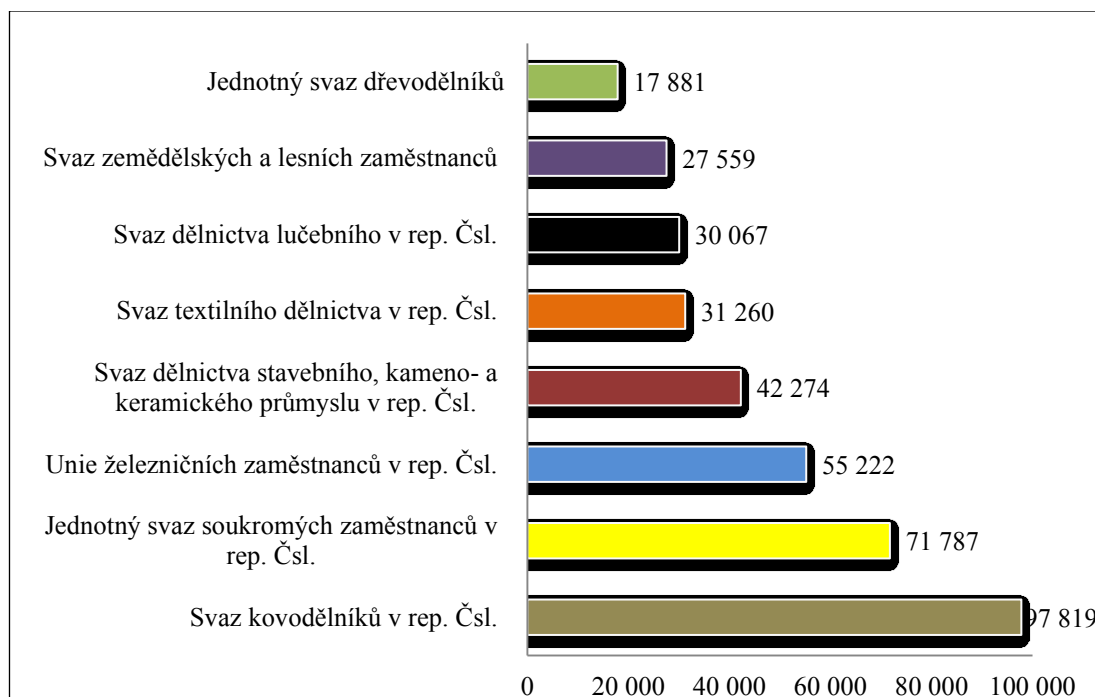
V roce 1923 vznikla Odborová jednota zemědělských a lesních zaměstnanců a měla konkurovat socialistickým odborům, které pronikaly na vesnici. Organizace byla úzce propojena s politickými vlivy, o čemž svědčí i poslanecká interpelace poslance Nepomuckého ministru sociální péče a ministru vnitra ze dne 11. listopadu 1936[25], ve které požaduje zakročení u nadřízených úřadů, aby byli přijati do lesa dřevaři, kteří byli vyloučeni z odborové jednoty zemědělských a lesních zaměstnanců jako politicky nespolehliví. Dřevaři, kteří byli vyloučeni nebo nebyli organizováni v Odborové jednotě lesních a zemědělských zaměstnanců, nebyli přijati na práci v lese a dostávali se tak do tíživé životní situace.

Lesníci nacházeli své zastoupení také v odborových složkách. V Čechách to byl Ústřední svaz československých státních a soukromých zemědělských a lesních zaměstnanců.

Odbory v českých zemích sdružovaly vždy mimořádně velké množství dělnictva i úřednictva. V roce 1928 bylo v Československu organizováno 1,7 milionu obyvatel. Pro srovnání v sousedním Německu to bylo 6,9 mil. a v USA 3,6 mil. obyvatel.[16]

V přepočtu na počet obyvatelstva zaujímalo Československo čtvrté místo za Rakouskem, Velkou Británií a Austrálií. V důsledku hospodářské krize v roce 1936 stoupl počet odborově organizovaných v Československu na 2,2 miliony obyvatel. Odborové sdružení československé mělo 542 238 členů a 44 ústředních svazů.[16]

Jak je znázorněno v Grafu 1, v roce 1937 měl Svaz zemědělských a lesních zaměstnanců 27 559 členů, se svou členskou základnou patřil mezi největší a zaujímal sedmé místo mezi 44 svazy.



**Graf 1- Počet členů ve vybraných ústředních svazech Odborového sdružení československého k 31. 12. 1937**

Zdroj: [17]; vlastní zpracování

### 7.2.2 Odbory a Podnik Československé státní lesy a statky

Vznikem státního podniku Státní lesy a statky v roce 1918 přešla většina zaměstnanců v lesnictví pod správu tohoto podniku a odborové organizace, které již byly utvořené, musely začít hledat společný dialog. Aby byla zabezpečena plynulá hospodářská prosperita podniku, která je v lesnictví závislá hlavně na práci lesních dělníků, bylo snahou a prvořadým úkolem vedení podniku zajistit přijatelné sociální a pracovní podmínky pro dělníky.

Již v roce 1920 předkládali lesní radové ke schválení návrhy kolektivních smluv mezi konkrétními ředitelstvími státních lesů a statků, ústředním Československým svazem zemědělských a lesních dělníků a všeodborovým svazem zemědělského a lesního dělnictva Československé strany socialistické Ministerstvu zemědělství, které se ke konkrétním návrhům vyjadřovalo. Tehdejší smlouvy byly zaměřené především na mzdové a pracovní podmínky. V případě sporných otázek,

kdy nedošlo k dohodě, byla možnost předat sporné návrhy k dořešení okresní paritní komisi (komise pro dohodovací řízení), která mohla spory právoplatně rozhodnout. Jestliže bylo třeba učinit zásadní rozhodnutí, která se týkala složitějších sporů, byla k tomu oprávněná říšská paritní komise pro lesní práce.

Požadavky dělníků se týkaly převážně zlepšení pracovních podmínek a mzdových a sociálních otázek. V kolektivních smlouvách byly zakotveny kategorie zaměstnanců podle služebních tříd a platových stupnic. Dělníci byli řazeni do tří kategorií podle věku: kategorie I. dospělí muži a výrostkové od 18 roků, kategorie II. výrostkové od 16 roků, ženy a dospělá děvčata od 16 roků a kategorie III. hoši a děvčata mladší 16 roků. Výše uvedené kategorie lesních dělníků se dále dělily podle délky odpracované doby na stálé, nestálé a krátkodobé dělníky. [13]

V kategorii stálí dělníci musela být splněna podmínka délky doby působení u téže lesní správy, a to nejméně dva hospodářské roky, odpracováno nejméně 120 dní, nebo zpracovat v úkolové práci u místní lesní správy 250 m<sup>3</sup> nebo 250 prm<sup>1</sup> dříví. V případě, že podmínky nebyly splněny pro nedostatek práce, lesní dělníci neztráceli nárok na plné požitky a naturální výhody stálého lesního dělníka. Naopak bylo jim umožněno se svolením místní lesní správy najít si práci jinde. Byl-li však dělník místní revírní správou na práci povolán znovu, musel se dostavit do tří dnů. V případě, že byl vzdálen mimo místní obvod, tak se lhůta prodlužovala na jeden týden.

Nestálí lesní dělníci byli ti dělníci, kteří měli odpracováno u místní správy nejméně 60 dnů ročně nebo v úkolové práci zpracovali 125 m<sup>3</sup> nebo 125 prm dříví ročně.

Krátkodobým lesním dělníkem byl ten, kdo nesplňoval žádná předepsaná kritéria. Práce byla dále zakázána dětem mladším 14 let. Snahou bylo zlepšit i bytové podmínky pracovníků, zajistit dopravu do práce a zvyšovat sociální status zaměstnanců. Do práce byli přednostně přijímáni stálí lesní dělníci. Byla zavedena 8 hodinová pracovní doba a podnik vyplácel příplatky za práce přesčas. Ve smlouvách byly zakotveny podmínky přijímání do práce. Přednostně měli být přijímáni stálí lesní dělníci při stejné kvalifikaci ti méně majetní. Dále byly ve

---

<sup>1</sup> Prm - prostorový metr, měrná jednotka uváděná v lesnictví, představuje polena rovnaná do hraně o rozměrech 1x1x1 m

smlouvách upřesněny podmínky propouštění a přijímání nových dělníků. Byla zavedena 14 denní výpovědní lhůta.

Mzdové sazby byly podrobně propracované do tříd a podrobně ohodnocené mzdovými tarify jednotlivé úkolové práce.

Některé podmínky obsažené v kolektivních smlouvách byly dány i zákonem. Pracovní týden trval šest dní od pondělí do soboty. Neděle byla dnem volna. Mzdová sazba při osmihodinové pracovní době byla u I. kategorie 2,20 Kč, u II. kategorie 1,35 Kč a u III. kategorie 1,- Kč. Za požadované hodiny přesčas se vyplácela hodinová mzda o 25 % vyšší. Za práce v neděli a v noci byl příplatek k hodinové mzdě 50 %. Svátky církevní mimo vánoční, velikonoční a neděle, byly považovány za běžné pracovní dny a zaměstnavatel byl oprávněn požadovat práci v tyto dny za normální sazbu. Dny národních svátků byly dny volna bez nároku na mzdu. Jak je patrné z Tabulky 1, v zemědělství a dřevozpracujícím průmyslu, byly denní mzdy mezi nejnižšími.

**Tabulka 1 - Denní mzdy v jednotlivých skupinách podniků v korunách**

Skupiny	Čechy		Morava a Slezsko		Slovensko a P. Rus	
	1913	1926	1913	1926	1921	1926
<b>I. Zemědělské podniky</b>	<b>2,08</b>	<b>14,24</b>	<b>1,83</b>	<b>19,12</b>	<b>25,26</b>	<b>19,91</b>
II. Doprava	3,47	34,86	3,15	29,77	28,74	24,66
III. Hutě	4,38	34,12	4,34	32,69	32,58	27,81
IV. Kameniny a zeminy	3,27	26,76	2,85	23,13	30,46	21,86
V. Zpracování kovů	3,21	27,45	3,32	25,19	28,34	21,06
VI. Stroje a nástroje	4,27	31,21	4,35	28,54	32,14	25,56
VII. Průmysl chemický	3,57	30,03	3,26	28,56	30,41	26,44
VIII. Topiva, svítiva atd.	4,20	33,44	3,54	29,63	32,29	27,57
IX. Průmysl textilní	2,62	24,89	2,48	22,78	25,85	25,23
X. Papír, kůže, guma	3,00	27,30	2,90	25,46	31,80	26,56
<b>XI. Dřevo apod.</b>	<b>2,99</b>	<b>24,71</b>	<b>2,82</b>	<b>21,68</b>	<b>28,34</b>	<b>21,03</b>
XII. Potraviny a poživatiny	3,18	28,67	2,71	24,58	26,77	23,27
XIII. Odívání a čištění	2,65	23,32	3,04	22,15	25,29	21,57
XIV. Stavby	3,59	29,34	3,21	24,85	29,46	24,86
XV. Polygrafie, divadla	4,08	30,70	4,01	29,46	34,84	25,98

Zdroj: [52]

### 7.2.3 Úloha odborů v politice zaměstnanosti v období První republiky

Krátce po První světové válce se začaly objevovat příznaky poválečné krize, které měly celoevropský charakter. V důsledku návratu vojáků z armády, kteří se postupně v prvních letech republiky vraceli do vlasti, začala prudce stoupat nezaměstnanost a stávala se jedním z nejvážnějších sociálních problémů. V tomto období drtivá většina evropských států, které dosud neměly žádné pojištění pro případ nezaměstnanosti, urychleně zaváděla sociální podpory, které by redukovaly nebezpečí sociálních nepokojů vyvolané především vysokou nezaměstnaností, ale také zásobovacími obtížemi a politickou nestabilitou.

V Československu byl proto v prosinci 1918 schválen zákon č. 63/1918 Sb., o podpoře nezaměstnaných. Zákon vycházel z principu plné úhrady dávek ze státního rozpočtu, což byla obvyklá praxe také v ostatních státech, které byly v podobné situaci. Tímto zákonem byl zaveden systém státních podpor, který přiznával československým státním občanům, kteří byli odkázáni svou výživou na mzdu nebo služební požitky a podléhali zákonu o pojištění dělníků v nemoci, nárok na státní podporu v nezaměstnanosti. Za stejných podmínek byl nárok přiznán také osobám propuštěným z vojenské služby. Aby bylo co nejvíce redukováno zatížení státních financí, byla podmínkou pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti sociální potřebnost uchazeče. Svou povahou tedy šlo spíše o zvláštní dávku sociální péče. V té době vznikly vedle veřejných také odborové zprostředkovatelné práce.

V některých oborech, zvláště v zemědělství, přesahovala podpora výši mezd. Na jaře 1919 z podnětu Agrární strany, která usilovala o zpřísnění podmínek vyplácení, byla vydána novela zákona č. 157/1919, o prodloužení platnosti zákona o podpoře nezaměstnaných, která provedla změny ve vyplácení podpor v určitých profesích.

Nárok na podporu neměli ti, kteří byli zaměstnaní v zemědělství a v lesnictví. V Čechách, zejména v zemědělských oblastech, byla práce v lese jako zdroj výdělků nevýhodná a dělníci pracovali raději v zemědělství, kde naopak v době žní byl nedostatek pracovníků a na sezónní práce byli najímáni i dělníci ze Slovenska. Naopak na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, kde je převážně hornatá a lesnatá krajina, byla práce v lese mnohdy jediným a zároveň nedostačujícím zdrojem obživy. Velké rozdíly byly v sociálních poměrech mezi lesními dělníky v Čechách, na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Chudoba lesních dělníků způsobovala v některých oblastech sociální nepokoje a docházelo ke stávkovému hnutí.

Značně neutěšená byla situace převážně v dřevařské oblasti. Stavby stálých zaměstnanců v těžbě dřeva neustále klesaly a některé oblasti se potýkaly s akutním nedostatkem pracovních sil. Příčinou tohoto stavu byla především nízká mzda. Nedostatečné odměňování dřevorubecké práce vedlo k značnému úbytku dřevařů, kteří přecházeli za vyšším výdělkem do průmyslových odvětví. Kritickou situaci částečně řešilo zaměstnávání dělníků z Podkarpatské Rusi. Tehdejší pracovní výkon do 2 plm<sup>2</sup> denně při dosavadních pracovních podmínkách a systému odměňování nemohl dřevorubce sociálně zabezpečit. Začaly se objevovat snahy o zvýšení životního standartu prostřednictvím zajištění výkonného pracovního nářadí a instruováním dělníků zaškolenými instruktory v oblastních výcvikových kurzech. Aktuální začala být také otázka úrazového pojištění. Většina lesního dělnictva v těžbě nebyla úrazově pojištěna a bylo potřeba rozšířit úrazové pojištění pro veškeré lesní dělnictvo hlavně proto, že úrazy při kácení a zpracování dříví v lesích byly velmi časté.

Péče o nezaměstnané přecházela z velké části také na obce, ale vzhledem k jejich omezeným financím se zpravidla nejednalo o finanční podporu, ale spíše o různé formy hmotného zajištění, jako například poskytnutí topiv nebo potravin. V oblastech, kde byla velká nezaměstnanost, mohly o vyplácení dávek po přezkoumání majetkových poměrů uchazeče o podporu rozhodovat Okresní správy. Svou povahou tedy šlo o zvláštní dávku sociální péče. Na zmírnění kritické nezaměstnanosti na Slovensku a v Podkarpatské Rusi se aktivně podílely také odbory, které přispěly svou intervencí u ministerstev sociální péče a financí ke schválení návrhu ústředního ředitelství státních lesů a statků na nouzové produktivní práce ve slovenských a podkarpatských státních lesích. Z celkového nákladu na investiční práce 15 300 000,- Kč poskytlo ministerstvo sociální péče 4 400 000,- Kč a ústřední ředitelství státních lesů 10 900 000,- Kč. Z uvedené částky připadlo na Slovenské lesy 10 900 000,- Kč a pro podkarpatské lesy 4 400 000,- Kč.[81]

Celostátní politika zaměstnanosti se zaměřila především na snížení nezaměstnanosti prostřednictvím systému rekvalifikací a vytváření účelových pracovních míst. Byly realizovány tzv. nouzové práce, které podrobněji upravil zákon č. 569/1919 Sb., o podpoře nezaměstnaných. Tyto práce organizovaly nejčastěji obce a okresy a stát jim částečně přispíval na mzdy pracovníků. Obvykle

---

<sup>2</sup> Plm – plometr, měrná jednotka uváděná v lesnictví, prostor 1 x 1 x 1m zcela vyplněný dřevem

se tímto způsobem zdokonalovala infrastruktura v místě (např. budováním cest a silničních komunikací). Výše vyplacených finančních podpor na boj s nezaměstnaností ukazuje Tabulka 2.

**Tabulka 2 - Vyplacené podpory v nezaměstnanosti letech 1919-1925**

Rok	Na podporách bylo vyplaceno (v Kč)			
	Celkem	Přímo státem	Vyplaceno podnikem	Na nouzové práce
1919	260 532 480	254 178 762	6 353 718	-
1920	94 978 185	77 279 534	14 576 980	3 121 671
1921	76 156 845	57 113 477	11 971 961	7 071 407
1922	209 398 718	136 043 401	58 807 857	14 547 460
1923	389 939 521	269 223 893	78 905 402	41 810 226
1924	135 965 761	74 151 856	17 795 304	44 018 601
1925	34 170 481	11 114 409	5 514 764	17 541 308

Zdroj: [53]

Byl také realizován tzv. refundační systém, kdy stát přispíval podnikům na mzdy zaměstnanců, kteří by jinak byli propuštěni. Jednalo se o oboustranně výhodný systém. Stát redukoval nezaměstnanost a podniky dostaly příležitost uchovat si vyškolené pracovníky, které by jinak musely propustit. K zavedení refundací zmocňoval ministra sociálních věcí zákon č. 63/1918 Sb. o podpoře nezaměstnaných. Státní podpora byla ve výši minimálně 70 % vyplácené mzdy. O relativním významu jednotlivých nástrojů péče o nezaměstnané si lze udělat představu na základě statistiky nákladů: refundace pohltily v letech 1918 – 1925 kolem 16 % státních nákladů na tuto péči, nouzové práce zhruba 11 % a zbylých 73 % připadalo na podpory v nezaměstnanosti. [47]

Na počátku 20. let můžeme nalézt také zárodky rekvalifikací v podobě naučných kurzů pro nezaměstnané organizované obcemi. Jejich význam však byl minimální.

V březnu 1925 byl zákon o podpoře nezaměstnaných zrušen a vyplácení podpory v nezaměstnanosti bylo nahrazeno tzv. gentským systémem.



#### **7.2.4 Odbory a Gentský systém pojištění**

V období let 1926 – 1929 bylo Československo silně postiženo důsledky světové hospodářské krize, která zásadním způsobem zasáhla do politiky zaměstnanosti. Průvodním jevem byla hromadná omezení i zastavení výroby, propouštění pracovníků, omezování pracovní doby, pokles mezd při zvýšení pracovní intenzity a nedostatečná kupní síla obyvatelstva. V této době, kdy se nejvíce měla projevit solidarita odborů, však nedošlo k jejich jednotnému postupu. Tíživá hospodářská situace vedla i ke zhoršení podmínek výplat příspěvků v nezaměstnanosti. Tímto se více než dvěma třetinám všech nezaměstnaných vzaly poslední možnosti na přežití, jednalo se o desetitisíce pracujících. Vláda byla proto nucena zavést tzv. žebračky, určené výhradně k nákupu potravin.

Povinné pojištění proti nezaměstnanosti neexistovalo a tento problém v souvislosti se sociální politikou státu bylo nutné řešit. Československá republika, k jejímuž vzniku také z velké části přispěly odbory, umožnila, aby odbory zasahovaly do všech oblastí sociální péče a ochrany dělnictva. Zesílení veřejnoprávní role odborů a jejich postavení přinesl zejména tzv. gentský systém. Vznikl v roce 1900 v Belgii a přenesl na odborové organizace zodpovědnost za vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Jednalo se o model dobrovolného pojištění proti nezaměstnanosti vybudovaný na bázi odborových organizací mezi členy odborů, kterým stát na základě zákona o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných přispíval úměrně prostředkům na to vynaloženým. Předpokladem jeho zdárného fungování, a aby pokrýval dostatečné množství obyvatel, bylo silné odborové hnutí, a tuto podmínku Československo splňovalo.

V Československé republice byl gentský systém pojištění uzákoněn v roce 1921, v platnost však vstoupil až v dubnu 1925, a to zákonem č. 267/1921 Sb., o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných. Podporu v nezaměstnanosti mohl podle tohoto systému dostat pouze odborově organizovaný pracující. Stát hradil odborovým ústřednám nejprve polovinu, od roku 1930 dvě třetiny poskytované sumy. Podporu mohl dostat jen ten, kdo byl členem odborů nejméně 6 měsíců před ztrátou zaměstnání, přičemž ji mohl pobírat nejvýše 13 týdnů, od roku 1930 pak 26 a ve výjimečných případech 39 týdnů v roce.

S gentským systémem ovšem souvisel problém, že nezaměstnaní, kteří nebyli členy odborů, nárok na podporu neměli. V zákoně byly uvedeny důvody vylučující nárok na státní příspěvek. Nárok např. neměl ten, kdo neměl nárok na podporu

v nezaměstnanosti podle stanov odborové organizace; kdo stávkoval nebo byl z práce vyloučen po dobu stávky nebo výluky, kdo byl vlastní vinou ze zaměstnání propuštěn, kdo dobrovolně práci opustil bez závažné příčiny, nebo kdo se zdržoval mimo území republiky Československé. Tento systém však znamenal jednak obrovský finanční nápor na pokladny odborových organizací, jednak narůstal počet těch, kteří nesplnili podmínky nároku a na které se gentský systém nevztahoval. Zavedení tohoto systému znamenalo v některých oblastech podstatné zhoršení sociální situace pracujících, obzvláště na Slovensku, kde bylo málo odborových organizací.

**Tabulka 3 - Státní příspěvek podle gentského systému v letech 1925 – 1932**

Rok	Celkem (v Kč)	Z toho	
		na organizační podporu	na státní příspěvek
1925	5 929 127	2 663 409	3 265 718
1926	35 039 809	15 007 386	20 032 423
1927	31 105 400	13 289 952	17 815 457
1928	24 553 207	10 580 423	13 972 784
1929	32 608 188	13 819 492	18 788 696
1930	70 617 025	25 761 368	44 855 657
1931	218 105 122	46 689 563	171 415 559
1932	454 110 558	94 778 796	359 331 762

Zdroj: [53]

Ještě v období, kdy nezaměstnanost byla relativně nízká, přistoupila vláda k rozsáhlé novelizaci gentského systému zákonem č. 74/1930 Sb. jímž se měnila a doplnila některá ustanovení zákona o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných. Státní příspěvek se zvýšil na trojnásobek z výše podpory, kterou vyplatila odborová pokladna. Další důležitou změnu představovalo prodloužení podpůrné doby až na půl roku oproti dosavadním čtyřem měsícům v kalendářním roce, resp. třem měsícům nepřetržité nezaměstnanosti. Cílem těchto opatření bylo, aby v době masové nezaměstnanosti bylo ulehčeno odborovým pokladnám. Tím byla ale značně narušena logika gentského systému, protože se systém podporování přenášel ve větší míře na stát. Zákon připouštěl, aby v případě krizí zvláště postižených odvětví byl podíl státu ještě dále zvýšen, pokud souhlasilo ministerstvo sociální péče. V té době výše vypláceného státního příspěvku mnohonásobně převyšovala vyplácení odborovými organizacemi. To už se nejednalo o gentský systém, ale šlo spíše už o státní podporu.

Tabulka 4 - Počty nezaměstnaných podporovaných prostřednictvím odborových organizací v letech 1930-1935

Rok	1930	1931	1932	1933	1934	1935
<i>Zemědělství</i>	162	487	1 175	3 138	8 292	10 064
<i>Hornictví, hutnictví</i>	458	1 549	5 324	6 771	6 477	5 669
<i>Keramika, sklářství</i>	3 985	10 372	20 421	24 464	22 399	23 435
<i>Kovoprůmysl, strojírenství</i>	11 458	22 532	42 656	54 645	47 939	40 661
<i>Průmysl dřevařský</i>	1 638	3 737	7 774	11 262	14 340	13 474
<i>Textil</i>	23 458	42 181	59 391	78 060	74 886	71 660
<i>Oděvnictví</i>	635	1 175	2 971	4 540	3 988	3 597
<i>Stavebnictví</i>	2 712	6 236	13 263	22 181	22 432	25 069
<i>Ostatní průmysl a živnosti</i>	5 813	11 223	24 370	31 060	36 735	34 073
<i>Obchod a doprava</i>	925	2 310	6 072	9 630	7 233	7 371
<i>Domácí výroba, svobodná povolání</i>	128	377	1 138	1 862	1 232	550
<i>Z toho žen</i>	18 736	32 273	50 315	62 341	61 932	59 140
<b>Celkem</b>	<b>51 372</b>	<b>102 179</b>	<b>184 555</b>	<b>247 613</b>	<b>245 953</b>	<b>235 623</b>

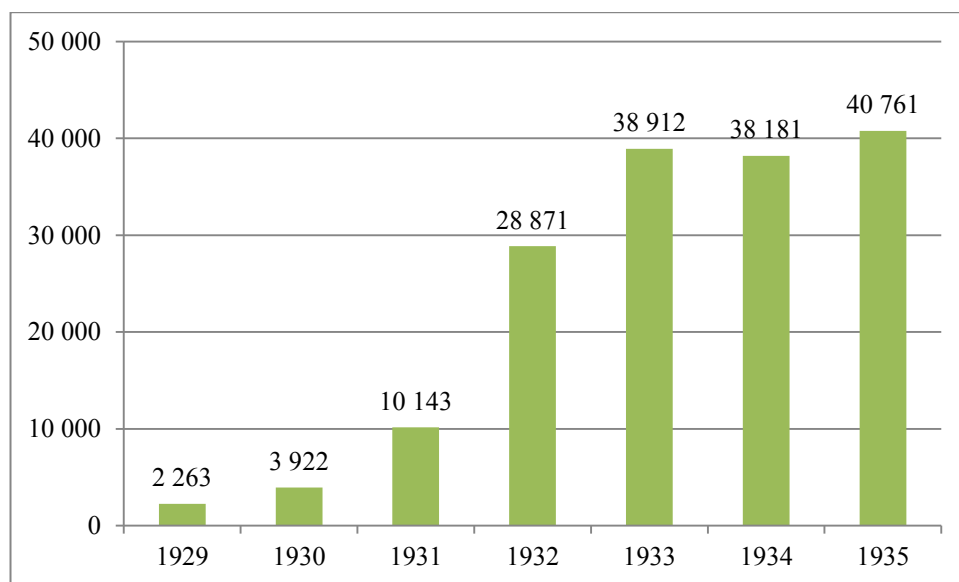
Zdroj: [55]

Ve třicátých letech skončily všechny pokusy o sjednocení, nebo alespoň o společný koordinovaný postup odborových sdružení v ČSR neúspěchem. V tomto období začalo ministerstvo sociální péče podporovat z příspěvků na nezaměstnanost také nouzové práce. V roce 1932 vláda přistoupila k důslednější úsporné rozpočtové politice, státní příspěvek na nezaměstnanost byl redukován na dvojnásobek odborové podpory a na dvaapůlnásobek u ženatých mužů a vdaných žen. Trojnásobek byl ponechán pouze těm, na nichž byla svou výživou závislá více než jedna osoba (vládní nařízení č. 161/1933 o přechodné úpravě státního příplatku k podpoře nezaměstnaných a 162/1933 Sb.). Citovaná nařízení odbourávala řadu výhod, které předchozí právní úprava připouštěla např. pro dlouholeté členy odborů. V názvu nařízení bylo zdůrazněno, že jde o „přechodné opatření“ reagující na snížení státních příjmů v důsledku krize. Celkové zpříšňování podmínek udělování podpor se promítalo v neustálém klesání podílu podporovaných na celkovém počtu nezaměstnaných. Zatímco před rokem 1929 bylo podporovaných 45 %, v roce 1933 již jen 33 % nezaměstnaných.

Následky velké světové krize se v Československu projevovaly až do druhé poloviny třicátých let. V období 1934 – 1936 byli postiženi nezaměstnaností ze všeho nejvíce mladí lidé, a proto docházelo k častým demonstracím, ale

i organizovaným stávkám. Většina tehdejších stávek byla úspěšná a vedly ke zlepšení, i když třeba jen nepatrnému.

Od roku 1929 během šesti let vzrostl počet nezaměstnaných podle hlášení zprostředkovatelen o 38 498 osob, jak vyplývá z Grafu 2.



**Graf 2 - Roční průměry neumístěných uchazečů v letech 1929 – 1935**

Zdroj: [47] Vlastní zpracování.

Vývoj v oblasti zprostředkovávání práce v letech 1930 – 1933 ukazuje Tabulka 5, která dokládá extrémní růst uchazečů mezi těmito roky a snižující trend umístěných uchazečů.

**Tabulka 5 - Zprostředkování práce v letech 1930 – 1933**

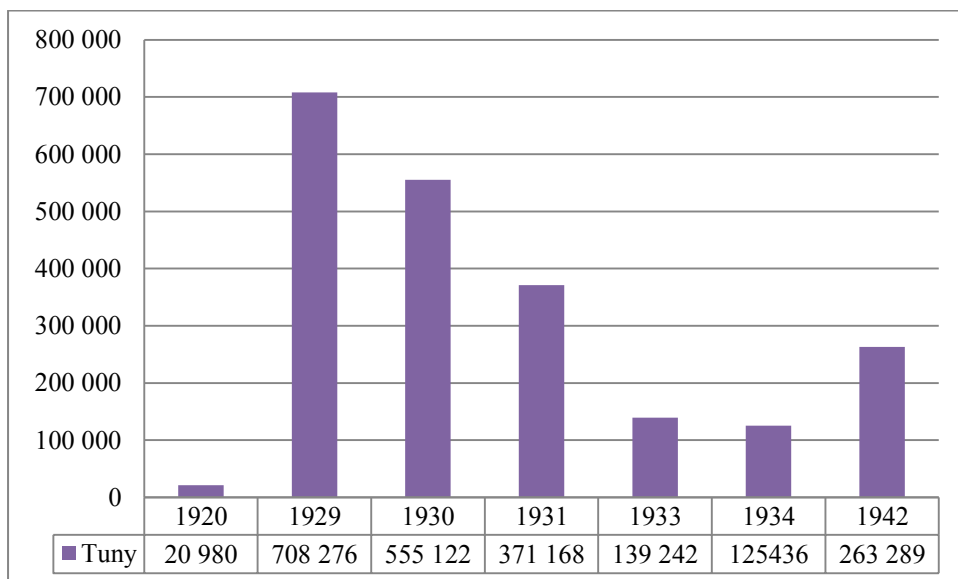
Rok	1930	1931	1932	1933
Zprostředkovatelem	441	525	534	549
Uchazečů celkem	1 220 842	2 159 540	2 898 847	3 163 653
Přihlášených míst celkem	708 706	864 071	921 324	881 135
Obsazených míst celkem	581 982	752 112	829 032	814 846
Ze 100 uchazečů bylo umístěno	47,7	34,8	28,6	25,8

Zdroj: [54]

Na stoupající nezaměstnanosti a zhoršení hospodářské situace v lesnictví měla svůj podíl také hospodářská zahraniční politika státu v oblasti obchodování se dřevem. Byla to první dřevařská krize ovlivněná globálními ekonomickými

aspekty – krachem na newyorské burze v roce 1929 a celosvětovou hospodářskou krizí. Aby bylo zabráněno nezaměstnanosti, zejména ve východní části státu, podnikalo také Ministerstvo zemědělství potřebné kroky a hledalo východisko z kritické situace nařízením snižování ročního etátu. Na druhé straně nesměla být ani opomenuta sociální otázka dělníků, zejména ve východní části našeho státu, která se musela urychleně řešit, a kde byla hlavně mezi lesními dělníky velká chudoba a nezaměstnanost.

Kromě podstatného snížení odbytu na vnitřním trhu a radikálního poklesu exportu stoupl dovoz dřeva. Jaký byl export dřeva v letech 1920 – 1942 podle příslušných statistických údajů ukazuje Graf 3.



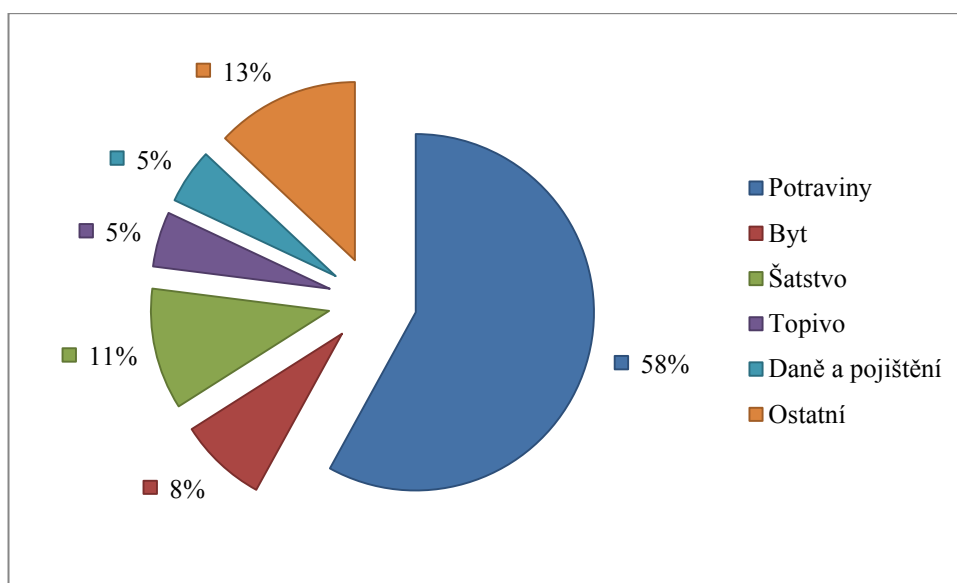
**Graf 3 – Dovoz dřeva do Československa v letech 1920 – 1942**

Zdroj: [60]; vlastní zpracování

Největší rozdíl vidíme v letech 1920 – 1929. V dalších letech již je patrný pokles dovozu.

Příjmy zemědělských a zejména lesních dělníků byly příliš nízké, než aby si z nich dělníci vytvořili finanční rezervu pro dobu nezaměstnanosti. Více než 50 % příjmů spotřebovávali dělníci na obstarání potravin, 11 % na zajištění bydlení a 8 % na ošacení.

Celkové rozprostření výdajů dělnické rodiny ukazuje Graf 4.



**Graf 4 - Výdaje dělnické rodiny**

Zdroj: [47] Vlastní zpracování.

Pro výplatu dávek v nezaměstnanosti podle gentského systému byli lesní a zemědělní dělníci zařazováni do jiných námezdnicích kategorií, než např. průmysloví dělníci. Výsledkem byly zejména na venkově statisíce chudých zemědělských a lesních dělníků se zadluženými chalupami a nejistotou jakékoliv sociální pomoci.

Neutěšené sociální poměry zemědělského a lesního dělnictva v té době byly projednávány na IV. sjezdu Ústředního Československého svazu zemědělských a lesních dělníků, lesních a hospodářských zřízenců, konaného v Praze dne 15. a 16. května 1932. Delegáti sjezdu se dožadovali splnění svých požadavků a prohlašovali, že se staví plně za požadavky, jež byly vytyčeny Odborovým sdružením československým, a zvláštní důraz kladli na splnění následujících postulátů:

1. „S urychlením budiž rozšířen zákon úrazový na zemědělské a lesní zaměstnance.
2. *Zákony o sociálním pojištění buďtež novelisovány v tomto smyslu:*
  - a. aby nárok na podporu v nemoci počínal prvním dnem onemocnění,
  - b. aby věková hranice u starobního pojištění byla zkrácena za 65 na 55 roků stáří,

- c. nárok na vdovskou rentu nebudež podmíněn invaliditou a vdovská renta nechť je přiznána nepodmínečně, ať je vdova výdělečně činná, či nikoliv.*
- 3. Zákon o 8hodinové době pracovní, budiž rozšířen i na deputátníky.*
  - 4. Žádáme zrušení čeledního řádu.*
  - 5. Žádáme, aby byla stanovena závaznost kolektivních smluv zákonem, i pokud se týče jejich zákonného uzavírání.*
  - 6. Zprostředkování práce, nechť je upraveno zvláštním zákonem.*
  - 7. Žádáme zrušení vykořisťovatelského systému zemědělských a lesních zaměstnanců na Podkarpatské Rusi tzv. podnikateli.*
  - 8. Žádáme zřízení inspekčních orgánů za účelem kontroly zákonných opatření na ochranu zaměstnanců v zemědělských a lesních podnicích.*
  - 9. Pokud nebudou samostatné pracovní soudy ustaveny žádáme o vydání nařízení, podle něhož spory vzniklé z pracovního poměru byly by projednávány u příslušných okresních úřadů.*
  - 10. K zlevnění nemocenského pojištění doporučujeme zrušení zemědělských nemocenských pojišťoven. Ostatní nemocenské pojišťovny nechť jsou sloučeny v takové celky, aby potřebám pojištěnců vyhovovati mohly.*
  - 11. Žádáme zrovnoprávnění s ostatními zaměstnanci všech odborů před sociálně pojišťovacími zákony.*
  - 12. Naše zástupce v zákonodárných sborech žádáme, aby tyto naše opěťované a oprávněné požadavky s urychlením prosazovali.“ [64]*

V dubnu 1933 z celkového počtu 264 530 osob, které pobíraly podporu v nezaměstnanosti se státním příspěvkem, bylo pouze 4 220 zemědělských a lesních zaměstnanců. Tvořily pouhé 1,5 % všech podporovaných osob, ačkoliv zemědělští a lesní dělníci tvořili 25 % všech dělníků.[79] Nastavený sociální systém nebyl schopen zejména lesní dělníky zabezpečit, a i přes snahu úředních míst a odborů se za předmnichovské republiky nepodařilo většinu lesního dělnictva v existenčním a sociálním ohledu zajistit. Jedním z důvodů byl také fakt, že velmi značná část zemědělských a lesních zaměstnanců nebyla členy odborových organizací, a tím se sami zbavovali nároku na státní příspěvek v podpoře v nezaměstnání.

### 7.3 Legionáři

V době krize, kdy byla velká nezaměstnanost, bylo velmi obtížné najít řešení, které by ulehčilo návrat legionářům do života. Stát to měl jako prvořadý úkol a pokládal to za svou povinnost se o navracející legionáře postarat. Katastrofální stav nastal v roce 1920, kdy se vracelo zejména velké množství ruských legionářů, kteří byli tak kulturně vykořenění, že nebylo možné je všechny zaměstnat. Vláda vyčlenila na obsazování pracovních míst legionáři ze státního rozpočtu 50 mil. Kč.

Národní shromáždění na problém legionářů reagovala i legislativně, a to zákonem č. 282/1919 Sb., ze dne 23. května 1919 o úlevách při přijímání legionářů do státních úřadů a zákonem č. 462/1919 Sb., o propůjčování míst legionářům. Přijaté zásady vešly v platnost Nařízením vlády republiky československé č. 12/1921 Sb. ku provedení zákona ze dne 23. května 1919 č. 282 Sb., o úlevách při přijímání legionářů do státních úřadů, doplněného zákonem č. 462/1919 Sb., o propůjčování míst legionářům. A umožnily, aby určitá vyhrazená služební místa byla obsazována výhradně legionáři. Jednalo se zejména o místa sluhů a dohlížitelů (dozorců) u státních úřadů, trestnic nebo služby zemských, okresních a obecních úřadů. Legionáři, kteří překročili 45 let a nebyli před tím zaměstnáni ve státní službě, museli mít zvláštní povolení ústředního úřadu.

Do řešení těžké legionářské sociální situace se zapojil také podnik Československé státní lesy a statky. Ten samostatně koncipoval úlevy pro legionáře při získávání míst v lesní službě. Legionáři, kteří absolvovali vyšší lesnické ústavy a hlásili se k vyšší státní zkoušce pro lesní hospodáře, nemuseli splňovat předepsanou tříletou praxi po absolvování školy, a stačil jim pouze rok. Obdobnou úlevu mohli využít i absolventi revírnické školy, kteří mohli skládat vyšší státní zkoušku pro lesní hospodáře, pokud absolvovali revírní školy alespoň s dobrým prospěchem a měli tříletou lesnickou praxi. Pamatováno bylo i na legionáře, kteří studovali na vyšších lesnických školách a z důvodu nástupu vojenské služby studium nedokončili. Byly pro ně zřízeny zvláštní doplňující desetiměsíční kurzy na středních lesnických školách.

Na přechodnou dobu byli zvýhodněni také posluchači vysokých škol z řad legionářů. Na místa lesnickotechnická a do správy státních lesů mohli být přijati legionáři - absolventi vysoké školy lesnické nebo ti, kteří měli ukončené dvě státní zkoušky s podmínkou, že třetí zkoušku složí dodatečně do jednoho roku.



V akademickém roce 1921/1922 však byla většina úlev pro vysokoškolské posluchače z řad legionářů zrušena a dále platily jen výjimky.

V srpnu 1930 vydalo ministerstvo zemědělství pro všechna ředitelství státních lesů a statků upozornění, aby dodržovaly nařízení týkající se přijímání legionářů do pracovního poměru a zejména veřejně vyhlášovaly volná místa.

#### **7.4 Odbory v období protektorátu Čechy a Morava**

V březnu 1938 vystoupili někteří představitelé sociálně-demokratických odborových sdružení s požadavkem na vytvoření jednotné fronty proti fašismu a válce.

V té době se začaly zvyšovat počty členů nacionalistických odborů v českém a moravském pohraničí, jejich počet dosahoval více jak 120 tisíc členů a staly se účinným nástrojem v rukou SdP (Sudetoněmecká strana). [21] Byly dostatečně podporovány nacistickými odbory v sousedním Německu, tzv. Německou pracovní frontou (DAF).

V očekávání dalších komplikací se dosavadní odborové ústředny OSČ (Odborové sdružení Československé) dobrovolně připojily k agrárním odborům. Ty však byly v červenci 1939 nuceny začlenit se do nově vzniklé NOÚZ, neboť všechny ostatní odborové svazy a sdružení byly prohlášeny za nelegální a jejich činnost byla tzv. protektorátní vládou i německými orgány stíhána pod hrozbou vysokých trestů. Odborové hnutí bylo silně ovlivňováno novou politickou situací, která nastala. Okupace republiky nacistickým Německem a vytvoření protektorátu urychlilo sjednocovací proces odborových organizací.

Ministerstvo vnitra vytvořilo dvě nové odborové organizace Národní odborovou ústřednu zaměstnaneckou (NOÚZ) a pro veřejné zaměstnance Ústředí veřejných zaměstnanců, které pohltily všechny dosavadní organizace, svazy i spolky. V roce 1941 byla organizační struktura důsledně centralizována a obě části tím sloučeny. Aby byly odbory lépe kontrolovány a využívány pro okupační cíle, byl k těmto účelům určen německý zmocněnec.

Státní orgány postupně odbouraly všechna tvrdě získaná odborová práva, byly zakázány stávky, kolektivní smlouvy i volby do závodních rad. Pracovní doba byla postupně v rámci zavádění mimořádných válečných opatření zvýšena až na 12 hodin denně, byla zrušena řada úředních svátků a později i volné neděle. Změny

v pracovním zákonodárství značně ztížily výpovědi, navíc úřady práce měly právo k vyhlášení nouzových opatření a k nuceným pracím, takže zaměstnanci se stali zcela nesvobodnými. [21]

Logickým důsledkem této situace bylo, že odbory houfně ztrácely členy, zejména když se staly v prvních válečných letech pomocníky okupantů. Počáteční loajalita jednotných odborů NOÚZ k okupantům se změnila místy až v přímou kolaboraci.

Protektorátní odbory a při úřadu tzv. říšského protektora Čech a Moravy v Praze byla zřízena tzv. spojovací úřadovna pro odborovou činnost, která pak prakticky řídila činnost centrální NOÚZ a ÚVZ. [48]

Nicméně existovaly i nadále v rámci legálních struktur protektorátních odborů NOÚZ a ÚVZ ilegální buňky odboje, které v podmínkách přísné konspirace nacházely cesty ke vzájemnému propojení při konkrétních úkolech. Na konci druhé světové války vytváří někteří funkcionáři z NOÚZ základ pro vznik nové odborové organizace – Revolučního odborového hnutí, které se výrazně zapojilo do politického boje proti fašismu.

## **7.5 Odbory po roce 1945**

Poválečné období v odborovém hnutí bylo charakterizované rychlým vytvářením provizorní organizační struktury, opírající se o zakládané závodní rady. Těsně před koncem druhé světové války 6. května 1945 byla vytvořena Ústřední rada odborů, která převzala pověření od národní rady k převzetí všech odborových organizací a spolků v českých zemích a stala se nástupcem dosavadních odborových organizací. Dnem 16. května 1946 bylo jednotné odborové hnutí uznáno zákonem č. 144/1946 Sb. o jednotné odborové organizaci, a pro odbory byl stanoven společný název Revolučního odborového hnutí (ROH). Tímto se upevnilo postavení odborů v politickém a hospodářském životě v Československu. Revoluční odborové hnutí mělo značně velké pravomoci a vliv na pracující, kterého využívaly ve svůj prospěch politické strany, především Komunistická strana Československa, čímž docházelo k jejich politizaci a odklonu od původního zaměření a poslání.

Po generální stávce v únoru 1948 se postavení odborů zásadně změnilo. ROH se stalo nejdůležitějším spojencem Komunistické strany Československa. Všechny rozhodující otázky sociální politiky byly na příště ve výlučné kompetenci státu.

Odbory se měly pouze starat a podporovat zejména otázku rekreace, bytovou politiku a zdravotnictví, částečně i o zásobovací problémy. Právo stávkový neexistovalo, bylo tedy odborům znemožněno oponovat v případě potřeby vládní politice a nemohly tedy plnit své prapůvodní poslání obhajoby zájmů pracujících. Ovšem měly právo vyhodnocovat postoje pracujících jak pozitivně (např. navrhopat odměny, tituly, řády, atd.), tak i negativně (např. postihy a sankce). V závodech a podnicích byly zřizovány dohlížecí komise, např. komise ochrany bezpečnosti práce, komise národního pojištění, kulturně-masová komise, mzdová komise – bez podstatného vlivu na vytváření mzdové politiky, apod. Počet odborových svazů byl stanoven direktivně, bez zohlednění jednotlivých odvětví hospodářského a společenského života, to vylučovalo rozvoj specifických oborových svazů. Vlivem tohoto direktivního slučování odborových svazů „příbuzných“ odvětví se zredukoval počet svazů na 12 z počtu 27 odborových svazů.

V dalších letech bylo zaváděno skoro povinné členství v ROH s cílem 100 % organizovanosti členské základny. ROH se tak stalo nejmasovější organizací pracujících v Československé socialistické republice, která neměla žádný vliv na vývoj státu a neměla ani základní práva, jakým je např. právo spolurozhodovat v sociální politice, právo na stávku.

V březnu 1987 se konal poslední sjezd ROH. Členská základna měla v té době 1 353 000 členů. [16]

## **7.6 Odbory po roce 1989**

Konec režimu v roce 1989, na kterém se také značnou mírou odbory podílely, znamenal zároveň také velké změny pro odbory. Bezprostředně po listopadu 1989 se začala masově prosazovat touha většiny obyvatel po změnách, především co jakkoli symbolizovalo předlistopadový totalitní systém zvláště v rovině politické a mocenské. Tento jev se prosadil také v Revolučním odborovém hnutí, a to hromadným vystupováním členů z jeho organizací na všech úrovních hospodářského a politického života. Byla to specifická forma odporu vůči odborům, které ztratily valnou část svých tradičních hodnot a funkcí. Mimořádný všeodborový sjezd v březnu 1990 rozhodl o ukončení činnosti ROH a o předání pravomocí a majetku nástupnickým organizacím. Existence Revolučního odborového hnutí byla právně ukončena Usnesením mimořádného všeodborového sjezdu ze dne 2. 3. 1990, který

schválil zásadu nástupnictví vznikajících nových odborových organizací. Tímto dnem začala reforma nových československých odborů, které se v březnu 1990 sdružily do Československé konfederace odborových svazů, později České a Slovenské konfederace odborových svazů (ČSKOS). Po vzniku samostatné České republiky se vrcholným představitelem odborů stala Českomoravská komora odborových svazů (ČMKOS).

Začaly se vytvářet nové demokratické odbory, ale jejich vývoj byl zpočátku velmi pomalý a také byl provázen snižováním počtu členů. Hlavním důvodem tohoto stavu byla nedůvěra zaměstnanců spojovaná s bývalou politickou angažovaností odborů. S nástupem tržní ekonomiky se začaly objevovat problémy, na které nebyli zaměstnanci ani odbory připraveni. Propouštění, rušení podniků, nevyplácení mezd - to vše přispělo k potřebě radikálně prosazovat své požadavky prostřednictvím zástupců zaměstnanců a kolektivního vyjednávání. Počet členů odborů začal postupně stoupat. Začaly se více prosazovat požadavky za zlepšení mzdových a pracovních podmínek.

ČMKOS v současné době sdružuje 29 odborových svazů, které ve svém zaměření naplňují představu evropského odborového modelu tak, jak jej formuluje Evropská odborová konfederace (EOK). [17] Součástí ČMKOS je také Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství (OS DLV). Svaz je nezávislou odborovou organizací pracujících v odvětví dřevozpracujícího a papírenského průmyslu, lesního a vodního hospodářství. Má přibližně 13 300 členů, a je v něm zastoupeno 236 organizací. [66]

Jednotlivá odvětví jsou zastoupena odborovými organizacemi, které hájí zájmy zaměstnanců v daném oboru. Prosazují své zájmy v rámci sociálního dialogu při vytváření kolektivních smluv vyššího stupně. Zástupci OS DLV uzavírají kolektivní smlouvy vyššího stupně s jednotlivými zaměstnaneckými svazy v odvětví dřevozpracujícím a papírenském a Českou asociací zaměstnavatelů v lesním hospodářství.

V České republice je v současné době rozvinutá soustava odborových organizací, kterou lze rozdělit do tří úrovní. Základní a nejnižší úrovní jsou místní odborové organizace, které působí u jednotlivých zaměstnavatelů. Na této úrovni probíhají nejdůležitější činnosti odborových organizací, mezi které patří např. prosazování a ochrana pracovních a sociálních práv zaměstnanců, dozor nad

dodržováním ochrany zdraví a bezpečnosti práce na pracovišti, zastupování při jednáních se zaměstnavatelem, a snaha o dosažení spravedlivého ohodnocení práce zaměstnanců.

Odborové organizace mají právní subjektivitu a prostřednictvím svých nejvyšších orgánů, zpravidla formou členských schůzí, rozhodují o záležitostech spadajících do působnosti organizace. Zástupci odborové organizace zastupují zájmy všech zaměstnanců i nečlenů odborů. Odborové organizace také spolupracují na schvalování pracovních řádů a vnitřních předpisů a zajišťují výkon kontroly nad dodržováním pracovněprávních předpisů a bezpečnosti práce.

Do druhé úrovně zmíněné struktury patří odborové svazy, které mají většinou celostátní působnost. *„Odborové svazy jsou vyššími odborovými orgány, nezávislými organizacemi, které ve svém zaměření naplňují představu evropského odborového modelu tak, jak jej formuluje Evropská odborová konfederace (EOK)“* [15].

Zde se jednotlivé organizace nejčastěji sdružují podle profesí nebo podle zaměření pracoviště, tedy odvětvově (rezortně). Mezi hlavní úkoly svazů patří především účast na kolektivním vyjednávání, v podobě metodické pomoci základním odborovým organizacím, tak i přímé účasti při kolektivním vyjednávání o kolektivní smlouvě vyššího stupně. *„Odborové svazy se v rámci kolektivního vyjednávání orientují zejména na vyjednávání o mzdách a platech, pracovních podmínkách zaměstnanců daného odvětví, či profese, otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP), účastní se tvorby právních norem a předpisů týkajících se daného odvětví, či profese.“* [1]. Svazy stejně jako základní organizace mají právní subjektivitu, mohou tedy samy rozhodovat o své správě, hospodaření, organizačním uspořádání a jiných záležitostech.

Nejvyšší formou odborového sdružování jsou odborové centrály, které sdružují odborové svazy a fungují na principu zájmových sdružení. Největší odborovou centrálou v ČR je ČMKOS. V současné době sdružuje 32 odborových svazů a je členem Evropské i Mezinárodní odborové konfederace a Odborového poradního výboru při OECD (mezinárodní organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj). [17]

Důležitým úkolem ČMKOS je účast na legislativním procesu. Podílí se na vytváření vládních návrhů zákonů, podává k nim svoje stanoviska a připomínky. V oblasti kolektivního vyjednávání koordinuje činnosti členů konfederace. [32]

Druhou největší odborovou centrálou je Asociace samostatných odborů, která je stejně jako ČMKOS členem Rady hospodářské a sociální dohody (tripartita).

## 8 Dialog a kolektivní vyjednávání

### 8.1 Sociální dialog

Sociální dialog představuje realizaci práva na svobodné a autonomní vyjednávání, které můžeme členit na dvoustranná jednání zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů (jedná se o kolektivní vyjednávání) a třístranná jednání sociálních partnerů a zástupců státu (tripartita). Cílem tohoto vyjednávání je snaha o udržení sociálního smíru ve společnosti, důležitého pro její fungování i rozvoj, k řešení i prevenci pracovních konfliktů i hospodářských krizí, k humanizaci práce a dodržování základních lidských, občanských a politických práv a svobod, mezi nimiž zaujímají významné místo práva sociální a hospodářská. Sociální dialog jako dvoustranná (bipartitní) a třístranná (tripartitní) jednání zástupců státu, zaměstnanců a zaměstnavatelů, je výsledkem snahy o nalezení účinné odpovědi na pracovní konflikty a hospodářské krize, úsilí o humanizaci práce a respektování sociálních a hospodářských práv jako nedílné součásti lidských, občanských a politických práv a svobod.

Pojem sociálního dialogu řadíme zejména do oblasti pracovního práva, resp. kolektivního pracovního práva. Právní vztahy regulované normami pracovního práva jsou existenčně závislé na svém předmětu, kterým je „závislá práce“. [38]

Sociální dialog je možné definovat jako vzájemnou komunikaci mezi sociálními partnery za účelem úpravy hospodářských, sociálních, mzdových, pracovních, bezpečnostních a dalších podmínek upravujících právní vztahy při výkonu závislé pracovní činnosti, jež je realizována na bázi informačních, pojednávacích a spolutřídovacích procesech v rámci zaměstnavatele. Sociální dialog lze vnímat také jako „*soustavný a trvalý proces zahrnující dílčí jednání a konzultace mezi stranami sociálního dialogu na různých úrovních*“ [56].

Vymezení pojmu sociální dialog můžeme také nalézt prostřednictvím Úmluvy mezinárodní organizace práce (MOP) č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání z roku 1981, z které plyne, že sociálním dialogem lze chápat „*veškerá jednání mezi zaměstnavatelem nebo skupinou zaměstnavatelů na straně jedné, a jednou či více organizacemi zaměstnanců na straně druhé, za účelem vymezení pracovních podmínek a podmínek zaměstnání, úpravy vztahů mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci a organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi zaměstnanců*“ [18].

Cílem sociálního dialogu je dosažení sociálního smíru, tedy stavu, kdy nebude charakter vzájemných vztahů mezi zaměstnavatelem a sociálními partnery, resp. zaměstnanci, odrážet dopad jednostranné řídicí strategie (uplatňování „mocenského“ postavení) prezentované vyjednávací taktikou „win – lose“ (konfrontační metoda. Vítězství jedné strany je prohrou druhé. Styl jednání je autoritativní se snahou o získání toho, co jedna strana chce, bez ohledu na potřeby ostatních), nýbrž vyjednávací taktikou „win-win“ (kooperativní metoda. Strany usilují o vzájemný prospěch, tak aby uspokojily své potřeby, a snaží se nacházet řešení, které není v přímém konfliktu s požadavky druhé strany. Výsledkem takového jednání je uspokojení potřeb všech stran).[18]

## **8.2 Kolektivní vyjednávání**

Kolektivní vyjednávání je jedním z nejdůležitějších projevů kolektivního pracovního práva. „Kolektivní vyjednávání je způsobem řešení objektivně vznikajících rozporů a konfliktů ve vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Má dva základní úkoly: upravovat podmínky výkonu práce a udržovat sociální smír.“ Pravidla kolektivního vyjednávání a náležitosti kolektivní smlouvy upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v ustanovení §§ 22 - 29 a zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání“ [12].

Definice kolektivního vyjednávání, která je obsažena v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání, popisuje kolektivní vyjednávání jako každé jednání mezi zaměstnavatelem, organizací, či organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací, či organizacemi, ke stanovení pracovních podmínek, pravidel zaměstnávání, úpravě vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a mezi sociálními partnery.

„Kolektivním vyjednáváním se rozumí dohodovací proces, který probíhá mezi stranami zastupujícími zájmy subjektů pracovního poměru. V obecném pojetí jde o proces, v němž se usiluje o dohodu mezi sociálními partnery; jeho smyslem je dojednat a průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují obsahové i procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu.“ [18]

Pojem kolektivní vyjednávání představuje tedy legální označení formalizovaného postupu sociálního dialogu, tj. právem upravený postup jednání sociálních partnerů o úpravě podmínek pro zaměstnance. Vzájemná komunikace



mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich sdruženími, probíhá právě prostřednictvím kolektivního vyjednávání, přičemž hlavním cílem je uzavření kolektivní smlouvy.

## **9 Kolektivní smlouva**

### **9.1 Historie kolektivních smluv v Čechách**

V historickém pohledu nabyly kolektivní pracovní smlouvy značného významu v období vzniku První republiky. Obsahem těchto smluv byla zejména úprava mzdových a pracovních podmínek. Uzavíraly je odborové organizace zaměstnanců s jednotlivými podniky (zaměstnavateli) či jejich zájmovými sdruženími. Kolektivní smlouvy upravovaly podmínky nezaručené zákonodárstvím, popřípadě přinášely zlepšení těchto podmínek oproti podmínkám stanoveným zákony. Právně byly uznány za závazné nejprve pro určité skupiny zaměstnanců a později obecně vládním nařízením č. 141/1937 Sb. o závaznosti hromadných smluv pracovních. Závaznost těchto smluv spočívala v tom, že individuální pracovní smlouvou nesměly být ujednány pracovní nebo mzdové podmínky pro zaměstnance méně příznivé, než stanovila kolektivní smlouva, zatímco výhodnější ujednání byla přípustná. Ministerstvu sociální péče byla dána pravomoc v dohodě s příslušným ministerstvem rozšířit její závaznost na všechny závody příslušné oblasti a odvětví. Kolektivní smlouva tím získala charakter obecně závazného pramene práva. V období První republiky existovaly čtyři možné druhy smluv. Smlouvy dílenské či závodní, které byly uzavírané pro jednoho zaměstnavatele. Smlouvy místní byly uzavírané pro větší počet závodů a dílen stejného oboru v místě. Smlouvy pro celé odvětví nebo jejich významné části byly uzavírány organizacemi zaměstnaneckými a zaměstnavatelskými. Čtvrtým druhem byly rámcové smlouvy, které byly uzavírané mezi odborovými organizacemi zaměstnanců a zaměstnavateli za účelem stanovení stejných pracovních podmínek s výjimkou mezd. Za 2. světové války se kolektivní smlouvy neuzavíraly a ani po osvobození se u nás k jejich sjednávání nepřistoupilo. V období po únoru 1948 bylo kolektivní vyjednávání prakticky vyloučeno. Od roku 1951 byly sice kolektivní smlouvy uzavírány, a to v rámci závodů, jejich obsah však vyjadřoval jakýsi společný programový dokument mezi podnikem a odbory. Tento stav přetrvával prakticky až do roku 1990.[45] ,

### **9.2 Kolektivní smlouva dnes**

Zatím co na počátku 90. let bylo podle odborových údajů chráněno kolektivními smlouvami téměř 80 % všech zaměstnanců, následkem transformace národního hospodářství a průběžným poklesem odborové organizovanosti, se

postupně během následujících deseti let snižovaly počty zaměstnanců, kteří byli kryti kolektivními smlouvami, a to jak podnikovými, tak smlouvami vyššího stupně. [31]

Jak ukazuje Tabulka 6, v porovnání s jinými členskými zeměmi EU nebyla Česká republika v tomto klesajícím trendu v Evropě výjimkou.

**Tabulka 6 - Podíl zaměstnanců krytých smlouvou ve vybraných členských zemích EU a kandidátských zemích**

<b>Země</b>	<b>Procento zaměstnanců krytých kolektivní smlouvou</b>
<i>Belgie</i>	téměř 100 %
<i>Slovinsko</i>	téměř 100 %
<i>Rakousko</i>	98 %
<i>Švédsko</i>	94 %
<i>Finsko</i>	90 %
<i>Francie</i>	90 %
<i>Dánsko</i>	85 %
<i>Španělsko</i>	81 %
<i>Nizozemsko</i>	78 %
<i>Kypr</i>	65 - 70 %
<i>Německo</i>	67 %
<i>Portugalsko</i>	62 %
<i>Lucembursko</i>	62 %
<i>Slovensko</i>	48 %
<i>Polsko</i>	40 %
<i>Velká Británie</i>	36 %
<i>Maďarsko</i>	34 %
<b>Česká republika</b>	<b>25 - 30 %</b>
<i>Estonsko</i>	29 %
<i>Lotyšsko</i>	pod 20 %
<i>Litva</i>	10 - 15 %

Zdroj: [33]

### **9.3 Základní charakteristiky kolektivní smlouvy**

Kolektivní smlouva, jako smluvní typ, je upravena v ustanoveních v § 22 - 25 Zákoníku práce. Jde o dvoustranné právní jednání, které je výsledkem kolektivního vyjednávání mezi smluvními stranami.

Kolektivní smlouva má povahu normativního aktu a upravuje práva a pracovní podmínky zaměstnanců, a to výhodněji, než zákoník práce. Nicméně musí být zachována podmínka, že ujednání v kolektivní smlouvě nesmí být v rozporu s právním řádem. Pokud by tomu tak bylo, byla by taková kolektivní smlouva

neplatná. Práva přiznaná v kolektivní smlouvě se však mohou odchýlit od zákona, a to v případě, že toto právní úprava nezakazuje. To znamená, že kolektivní smlouva může přiznávat zaměstnancům i práva, která zákon jinak neupravuje. Tato práva však nesmí být nižší, než je právo stanovené v zákoníku práce. V kolektivní smlouvě se nemohou sjednávat také zákonná pravidla, která mezi sebou musí mít sjednána zaměstnavatel a zaměstnanec – např. dohodu o způsobu výplaty mzdy nebo platu, která je součástí pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Obsah samotné kolektivní smlouvy není v žádném právním předpisu taxativně stanoven. Dle závazků vyplývajících ze smlouvy je možné sjednané dohody rozlišovat na dohody normativní povahy (a jejich plnění mohou zaměstnanci po zaměstnavateli vymáhat) nebo na smluvně právní ujednání (kdy z těchto dohod žádá práva pro zaměstnance nevznikají, ale jde spíše o úpravu pracovních podmínek zaměstnanců).

Práva a podmínky zaměstnanců sjednané v kolektivní smlouvě se vztahují buď na všechny zaměstnance, nebo na určité okruhy zaměstnanců bez ohledu na to, zda jsou členy odborové organizace.

Kolektivní smlouvu je možné uzavřít jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. Smlouva je účinná počínaje prvním dnem období, na které byla uzavřena, ovšem může být sjednána i se zpětnou účinností. Účinnost smlouvy pak končí uplynutím období, na které byla sjednána nebo v ní může být dodatek o jejím prodloužení v případě, že nebude podepsaná nová.

Kolektivní smlouvu sjednává buď jeden zaměstnavatel, nebo více zaměstnavatelů na straně jedné a jedna odborová organizace nebo více odborových organizací na straně druhé. Podle toho se rozlišuje podniková kolektivní smlouva a kolektivní smlouva vyššího stupně. Podniková kolektivní smlouva je uzavřena mezi zaměstnavatelem (nebo více zaměstnavateli) a odborovou organizací (či více odborovými organizacemi), které působí u jednoho zaměstnavatele. Kolektivní smlouva vyššího stupně je uzavřena mezi organizací zaměstnavatelů a odborovým uskupením (svazem) na odvětvové úrovni. Smlouva vyššího stupně, často nazývaná jako odvětvová, je závazná pro všechny zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů a pro odborové organizace, které jsou sdruženy ve svazu. Pokud by podniková kolektivní smlouva upravovala nároky zaměstnanců méně výhodně než kolektivní smlouva vyššího stupně, popřípadě by přiznávala mzdové nároky zaměstnancům ve větším rozsahu, než je nejvýše přípustný rozsah stanovený

v kolektivní smlouvě vyššího stupně, je v těchto bodech podniková kolektivní smlouva neplatná. [62]

Vypovědět kolektivní smlouvu má možnost jakákoliv ze smluvních stran. Výpovědní lhůta je minimálně šest měsíců, ale nejdříve může být vypovězena až šest měsíců po jejím uzavření. Pokud zanikne odborová organizace, která sjednala se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu, účinnost smlouvy končí nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku. Kolektivní smlouvu nelze nahradit sjednáním jiného druhu smlouvy. [31]

## **10 Srovnání kolektivních smluv významných organizací nakládajících s majetkem státu**

### ***10.1 Charakteristika vybraných organizací***

Kolektivní vyjednávání za účelem uzavření kolektivní smlouvy představuje z hlediska jeho dosahu a zejména co do skutečného vlivu na kvalitu pracovních podmínek, nejdůležitější formu sociálního dialogu a má i velký význam pro zaměstnavatele, neboť je-li plněna, představuje záruku firemního sociálního smíru.

Mou snahou při prováděné analýze KS bylo získání co největšího množství poznatků s velkou vypovídací hodnotou získaných informací o situaci v kolektivním vyjednávání v oblasti lesnictví. K analýze KS jsem vybrala tři stěžejní podniky, které spravují lesy v majetku státu, a kde odbory mají dlouholetou tradici, a to:

- Lesy České republiky, s. p.,
- Vojenské lesy a statky ČR, s. p.,
- Lesní správu Lány, příspěvková organizace Kanceláře prezidenta republiky.

#### ***10.1.1 Lesy České republiky, s. p.***

Podnik Lesy České republiky, s. p. (LČR) byl založen zakládací listinou Ministerstva zemědělství ze dne 11. prosince 1991. Hlavní náplní činnosti podniku je obhospodařování 1,2 mil. ha lesního majetku ve vlastnictví státu a péče o více než 38 tisíc km určených vodních toků a bystřin.[63] V čele podniku stojí generální ředitel, kterého jmenuje a odvolává ministr zemědělství. Podnik LČR má sídlo v Hradci Králové a organizačně se člení na Ředitelství a organizační jednotky, kterými jsou lesní závody, semenářský závod, správy toků a krajská ředitelství. Krajským ředitelstvím jsou dále podřízeny lesní správy. Počet jednotlivých organizačních jednotek v roce 2014 je uveden v Tabulce 9. V současné době má podnik LČR přibližně 3 300 zaměstnanců a z toho je 985 členů odborů.

**Tabulka 7 - Počet organizačních jednotek LČR v roce 2014**

Organizační jednotky	2014
Krajské ředitelství	13
Lesní správy	77
Lesní závody, Semenářské závody	5
Správy toků	6

Zdroj: [63]

U podniku LČR působí následující odborové organizace, které zastupují při kolektivním vyjednávání zaměstnance:

- Sdružení základních organizací Odborového svazu pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice (OS DLV), Lesů ČR, s. p., ve kterém je 696 členů,
- Nezávislá odborová organizace Lesního závodu Židlochovice, která má 289 členů.

OS DLV je samostatnou nezávislou dobrovolnou organizací občanů pracujících zejména v oborech dřevařského, nábytkářského, spotřebního, papírenského průmyslu, lesního, vodního hospodářství a odvětví navazujících. Odborový svaz se mimo jiné podílel také na tvorbě Kodexu bezpečného chování při práci v lese, který byl přijat jako oficiální dokument mezinárodní organizací práce (ILO) v Ženevě.

Podniková kolektivní smlouva (PKS), kterou jsem zvolila k analýze, byla uzavřena na roky 2013 – 2015. Za odbory byla podepsaná dne 1. 3. 2013 předsedou obou odborových organizací působících v podniku Zbyňkem Nečasem a za zaměstnavatele tehdejší generálním ředitelem Ing. Michalem Gaubem.

Vzhledem k různorodosti pracovního prostředí a pracovních pozic v podniku jsou k PKS vypracované samostatné přílohy pro Provozní divizi a lesní závody podniku, pro Semenářský závod a jedna příloha pro ředitelství podniku, krajská ředitelství, lesní správy a správy toků - oblasti povodí. Přílohy mohou blíže specifikovat a upřesňovat některá ustanovení PKS, která jsou v ní podrobně vypsána v čl. 1 odst. 3. 1. a výslovně je zdůrazněno, že nemůže být jimi sjednán jiný nebo další rozsah práv, než které jsou uvedeny v PKS.

Posledním výsledkem kolektivního vyjednávání mezi odbory a podnikem LČR bylo podepsání nové PKS dne 26. ledna 2016, která je platná od 1. 3. 2016 na

dva roky 2016-2017. Dojednané změny se týkají zejména pravidel pro odměňování zaměstnanců a stanovování benefitů.

### ***10.1.2 Vojenské lesy a statky ČR, s. p.***

Podnik Vojenské lesy a statky ČR, s. p. (VLS) byl založen 23. června 1989 zakládací listinou Ministerstva obrany ČR. Hospodaří s majetkem státu v působnosti resortu Ministerstva obrany v oblasti lesní, zemědělské, dřevozpracující a ostatních s nimi souvisejících služeb. Podnik obhospodařuje zhruba 126 000 hektarů lesní půdy v majetku státu převážně ve výcvikových prostorech armády ČR, což je přibližně pět procent lesní půdy v České republice.

Podnik je členěn organizačně na 8 divizí, správy lesních školek a ředitelství VLS, s. p. Praha. Podnik VLS má cca 2 200 zaměstnanců, kteří jsou civilními zaměstnanci Ministerstva obrany ČR. Zaměstnance zastupuje při kolektivním vyjednávání celopodniková organizace Českomoravského odborového svazu civilních zaměstnanců armády, která má 938 členů, a jejichž jménem jedná Celopodnikový výbor základních organizací Vojenských lesů a statků ČR, s. p., (dále také „CPV ZO ČMOSA“). Posuzovaná kolektivní smlouva (KS) byla uzavřena na roky 2013 - 2014 a je podepsaná za CPV ZO ČMOSA předsedkyní Zuzanou Fojtíkovou a za VLS ředitelem Ing. Jiřím Janotou.

KS je uzavřena na období let 2013 - 2014 s účinností od 1. ledna 2013. Pokud nebude nová kolektivní smlouva uzavřena nejpozději ke dni 1. lednu 2015, zaměstnavatel se může dohodnout s CPV ZO ČMOSA na prodloužení stávající kolektivní smlouvy.

### ***10.1.3 Lesní správa Lány příspěvková organizace Kanceláře prezidenta republiky***

Podnik Lesní správa Lány příspěvková organizace Kanceláře prezidenta republiky (LSL) byl založen 1. ledna 1993 a obhospodařuje 5 800 ha pozemků ve vlastnictví státu. Z toho je 5 689 ha lesní půdy a součástí těchto pozemků je i Lánská obora o rozloze 3 003 ha. Obhospodařované území se nachází v Chráněné krajinné oblasti Křivoklátsko. Lesní správa Lány má přibližně 60 zaměstnanců a z toho je 37 členů odborů.



PKS je rozdělena na dvě části A a B, které jsou podepsané samostatně a uzavřené na stejné období od 1. 4. 2013 do 31. 3. 2014. PKS je podepsaná třemi základními organizacemi, které působí v podniku, a to:

- závodní výbor Základní organizace Odborového svazu pracovníků DLV při Lesní správě Lány, příspěvkové organizaci Kanceláře prezidenta republiky, zastoupenou předsedou panem Václavem Pencem,
- závodní výbor Základní organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací při Lesní správě Lány, příspěvkové organizaci Kanceláře prezidenta republiky, zastoupenou předsedou Ing. Michalem Štruncem,
- závodní výbor Základní organizace Odborového svazu dopravy při Lesní správě Lány, příspěvkové organizaci Kanceláře prezidenta republiky, zastoupenou předsedou Ing. Robinem Ambrožem.

Kolektivní smlouva byla za zaměstnavatele podepsaná ředitelem Lesní správy Lány, Ing. Jiřím Jandou. Platnost této smlouvy je prodloužena a v současné době probíhají v podniku jednání a přípravy k podepsání nové kolektivní smlouvy.

## ***10.2 Rozbor kolektivních smluv***

Postupný rozbor KS mi umožnil získat téměř kompletní přehled o dojednaných závazcích obsažených v kolektivních smlouvách, které představují základní mantinely pro sociální a personální politiku u vybraných podnikatelských subjektů.

K dosažení podrobné analýzy KS jsem nejdříve zvolila komplexní rozbor kolektivních smluv, ve kterém je provedena všeobecná analýza vybraných ukazatelů z jednotlivých KS jako nástroje k sociálnímu smíru mezi odbory a zaměstnavatelem se zaměřením na sociální aspekt jednotlivých ustanovení, a následně jsem přistoupila k detailnějšímu zhodnocení. Na základě získaných údajů jsem se snažila dosáhnout souhrnného hodnocení z hlediska sociálních aspektů jednotlivých podniků.

Kolektivní vyjednávání za účelem uzavření PKS představuje z hlediska jeho dosahu zejména co do skutečného vlivu na kvalitu pracovních podmínek nejdůležitější formu sociálního dialogu a kolektivní smlouva představuje základní stavební kámen činnosti odborů. Velký význam má i pro zaměstnavatele, neboť je-li plněna, představuje záruku firemního sociálního smíru.

### ***10.2.1 Analýza jednotlivých pracovněprávních výhod vyplývajících z kolektivních smluv vybraných organizací***

Na základě detailního studování jednotlivých kolektivních smluv vybraných organizací jsem rozčlenila poskytované pracovněprávní výhody (benefity) do následujících oblastí:

- 1. Finanční odměny a výpomoci** – do této oblasti jsem zahrнула poskytování odstupného nad rámec zákoníku práce, odměny zaměstnancům při odchodu do důchodu, sociální výpomoci a půjčky na bytové účely,
- 2. Příspěvky** – zde jsou zahrnuty poskytované příspěvky na stravování, na penzijní připojištění, na soukromé životní pojištění, příspěvky na zdravotní rehabilitaci a pomůcky a příspěvky na rekreace,
- 3. Slevy** - kam byly zahrnuty poskytované slevy z ceny dříví, slevy na vánoční stromky a poskytování zvěřiny či slevy na nájemné,
- 4. Dovolená a pracovní volno** – do této kategorie byla zahrnuta výše poskytované dovolené a další pracovní volna s náhradou mzdy, jež zaměstnavatelé poskytují,
- 5. BOZP** – tato oblast zkoumala, jaká oblast při péči a ochraně zdraví zaměstnanců je pro odbory a zaměstnavatele důležitá

## **1. Finanční odměny a výpomoci**

### **Odstupné**

V KS v části pracovní poměr jsou zahrnuty úpravy finančních vyrovnání a postupů při případném rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci z reorganizačních důvodů podrobně uvedené v § 52 písm. a) až c) zákona č. 262/2006 zákoník práce (dále jen ZP) formou odstupného. Tato část smluv zahrnuje zejména úpravy týkající se zákonného odstupného a jeho navýšení nad rámec ZP. Dle ZP je minimální výše odstupného stanovena ve výši nejméně jednonásobku průměrného výdělku za splnění podmínky trvání pracovního poměru 1 rok a maximální výše odstupného je stanovena ve výši trojnásobku průměrného výdělku při splnění podmínky délky pracovního poměru u zaměstnavatele, a to nejméně dvou let.

**LČR** se v **KS** zavazují poskytnout odstupné svým zaměstnancům podle počtu odpracovaných let. Maximální výše odstupného je až do výše 7 násobku průměrného měsíčního výdělku při splnění podmínky pracovního poměru nad 25 let. Což jsou čtyři průměrné platy nad rámec ZP.

**VLS** mají v **KS** ujednáno, že poskytnou odstupné nad zákonnou výši zaměstnancům, kteří odpracovali nejméně 5 let u podniku, a to o 2 průměrné měsíční platy. Maximálně může zaměstnanec obdržet odstupné až do výše 6 násobku průměrného výdělku při splnění podmínky délky pracovního poměru u zaměstnavatele 15 a více let. Což jsou 3 průměrné měsíční platy nad rámec ZP. Nárok na zvýšené odstupné nad rámec ZP je limitován podmínkou ukončení pracovního poměru dohodou na žádost zaměstnance.

**LS Lány** v rámci **KS** navyšuje odstupné nad rámec ZP o jeden průměrný měsíční plat zaměstnancům při odpracovaných patnácti letech u zaměstnavatele tj. maximální odstupné je 4 násobek průměrného měsíčního platu.

### **Odměny při odchodu do starobního důchodu**

Poskytování odměn při odchodu do starobního důchodu patří v **KS** do oblasti péče o zaměstnance.

**LČR** mají v **KS** dojednáno, že zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, při ukončení pracovního poměru z důvodu odchodu do starobního nebo invalidního důchodu, částku ve výši 1 300,- Kč za každý celý odpracovaný rok pod podmínkou, že bude pracovní poměr ukončen do šesti měsíců od vzniku nároku na důchod.

**VLS** mají ujednáno, že poskytnou odměnu (dar) u příležitosti prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na důchod (starobní důchod, mimořádný starobní důchod, důchod pro invaliditu třetího stupně) za splnění podmínek blíže specifikovaných v **KS**. Výši této odměny si stanoví jednotlivé organizační jednotky po dohodě s příslušným ZV ZO nebo PV ZO formou Rozhodnutí ředitele.

U **LS Lány** je odměna při odchodu do důchodu – starobního či plně invalidního (při ukončení stávajícího pracovního poměru) vyplácena ve výši 5 000,- Kč. Plná výše odměny je podmíněna dobou zaměstnání nejméně deseti let u organizace. Při odpracování méně než 10 let se vypočítá odměna procentuálně za každý odpracovaný rok 10 % ze stanovené plné výše.

### **Sociální výpomoc**

V oblasti sociální výpomoci v souladu s vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) mají podniky v KS ustanovení, že zaměstnanci lze poskytnout jednorázovou sociální výpomoc v mimořádně závažných situacích.

**LČR** poskytnou zaměstnanci v takovéto situaci výpomoc, jejíž výši si stanoví samostatně v přílohách KS jednotlivé organizační jednotky, např. Lesní závod Židlochovice má v příloze KS uvedenou pomoc do výše 10 000,- Kč.

**LS Lány** a **VLS** mají v KS uvedeno, že poskytnou zaměstnancům sociální výpomoc až do výše 15 000 Kč.

K překlenutí tíživé finanční situace zaměstnanců mají všechny tři podniky v KS zahrnutou možnost poskytnutí návratné, bezúročné půjčky až do výše stanovené ve vyhlášce FKSP, tj. 20 000,- Kč.

### **Půjčky na bytové účely**

Všechny sledované subjekty mají v KS uvedeno, že poskytnou zaměstnancům z FKSP návratné bezúročné půjčky na bytové účely na základě písemné smlouvy a za podmínek, které jsou v souladu s vyhláškou FKSP. Vyhláška FKSP podrobně stanoví za jakých podmínek lze půjčku zaměstnanci poskytnout a maximální výši půjčky. Na bydlení nesmí půjčka přesáhnout částku 100 000,- Kč a na koupi bytového zařízení 50 000,- Kč.

**LČR** mají v jednotlivých přílohách KS organizačních složek stanoveno, že svým zaměstnancům poskytnou návratnou zápůjčku na pořízení domu nebo bytu. Např. zaměstnanci spadající pod ředitelství LČR a organizační jednotky KŘ, LS, a ST mohou obdržet návratnou bezúročnou zápůjčku na pořízení domu nebo bytu do výše 70 000,- Kč, a na koupi bytového zařízení do výše 30 000,- Kč. Zápůjčka musí být splacena do 4 let za splnění dalších podmínek uvedených v KS. A např. zaměstnanci Lesního závodu Židlochovice mohou žádat o návratnou bezúročnou zápůjčku do 30 000,- Kč, a to na koupi domu, bytu nebo bytového zařízení s maximální dobou splácení 2 roky.

**VLS** mají v KS ujednanou možnost poskytnutí půjčky zaměstnancům na pořízení domu nebo bytu do výše 100 000,-Kč a na koupi bytové zařízení ve výši max. 50 000,- Kč.

**LS Lány** má v KS uvedeno, že lze zaměstnanci k řešení vlastní bytové situace poskytnout návratnou půjčku do výše 50 000,-Kč. Stejnou výši půjčky lze zaměstnanci poskytnout i na koupi bytového zařízení.

## **2. Příspěvky**

### **Příspěvek na stravování**

**LČR** poskytují svým zaměstnancům stravenky v hodnotě 70,- Kč. Výši příspěvku z FKSP si určují organizační jednotky podniku v přílohách KS samostatně až do výše 9,50 Kč na stravenku. Zaměstnavatel hradí 55 % hodnoty stravenky. Zaměstnanec hradí rozdíl hodnoty stravenky mezi příspěvkem zaměstnavatele a příspěvkem z FKSP. Bývalým zaměstnancům v důchodu podnik poskytuje příspěvek na stravování z FKSP ve výši 10,- Kč.

**VLS ČR** mají v KS ujednáno, že organizační jednotky po dohodě s PV ZO mají povinnost zajistit stravování zaměstnancům, pokud to podmínky na pracovišti umožňují, podáváním teplých jídel ve všech směnách, vytvářet podmínky pro nákup přesnídávkových jídel, potravin a nápojů k občerstvení. Minimální výše příspěvku z FKSP v rámci celého podniku na jedno jídlo je 8,- Kč. Na žádost zaměstnance lze též poskytnout příspěvek formou stravenky.

**LS Lány** přispívá na stravování svým zaměstnancům formou stravenek v hodnotě 80,- Kč. Příspěvek zaměstnavatele je ve výši 52,50 Kč, příspěvek z FKSP je 5,50 Kč a zaměstnanec hradí 22,- Kč.

### **Příspěvek na penzijní připojištění**

**LČR** mají v KS dohodnuto, že zaměstnavatel poskytne příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření ve výši 700,- Kč měsíčně za podmínky, že si zaměstnanec sám spoří nejméně 200,- Kč měsíčně.

**VLS** nemají poskytnutí tohoto příspěvku v KS zahrnuté.

**LS Lány** poskytne příspěvek z FKSP zaměstnanci, který je penzijně připojištěn, ve výši 80 % jeho vkladu, maximálně 450,- Kč za splnění podmínek uvedených v KS.

### **Příspěvek na soukromé životní pojištění**

Poskytnutí příspěvku na soukromé životní pojištění má v KS ujednáno pouze podnik **LČR**, a to s podmínkou, že soukromé životní pojištění má zaměstnanec uzavřené s pojišťovnou vybranou zaměstnavatelem a bude si sám přispívat minimální částkou. Příspěvek je diferenciováný podle věku zaměstnance ve výši měsíční částky a to následovně:

- zaměstnanci ve věku 18 – 30 let obdrží příspěvek ve výši 250,- Kč,
- zaměstnanci ve věku 30 – 50 let obdrží příspěvek ve výši 450,- Kč,
- zaměstnanci nad 50 let obdrží příspěvek ve výši 550,- Kč.

### **Příspěvek na léčebné, rekondiční nebo rehabilitační účely**

Tyto příspěvky patří do oblasti zdravotní péče o zaměstnance.

Podnik **LČR** má v KS ujednáno, že poskytne příspěvek na léčebný pobyt a úhradu zdravotnických úkonů a léčebných procedur zaměstnancům po těžkém pracovním úrazu do výše 6 500,- Kč. Zaměstnancům zařazeným do pracovní kategorie 3 nebo 4 příspěvek na zdravotní pomůcky a léčebné procedury do výše 4 000,- Kč a ostatním zaměstnancům, kteří se rozhodnou pro léčebný pobyt, příspěvek na úhradu zdravotních úkonů a léčebných procedur do výše 1 500,- Kč.

**VLS** mají v KS ujednáno, že zaměstnancům, kteří odpracovali v posledních pěti letech více než polovinu stanoveného pracovního fondu pracemi ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, náleží pracovní volno s náhradou mzdy na dobu rekondičního pobytu, max. 5 dní a příspěvek ve výši 100 % z ceny poukazu rekondičního pobytu maximálně 1000,- Kč za jeden den pobytu.

**Lesní správa Lány** má v KS zahrnutý příspěvek zaměstnancům z FKSP na provoz rehabilitační zařízení bez uvedení výše a poskytuje příspěvek na rekreační rehabilitace do výše 50 % ceny s podmínkou, že činnost pořádá organizace.

### **Příspěvek na rekreaci**

**LČR** poskytují zaměstnancům vlastní rekreační zařízení za výhodné ceny pro své zaměstnance. V KS mají uvedeno, že zaměstnavatel zveřejní seznam objektů určených pro rekreaci zaměstnanců i bývalých zaměstnanců (důchodců).

**VLS** mají v KS ujednáno, že z FKSP bude poskytnut příspěvek na dětskou rekreaci a tábory až do výše 6 000,- Kč na jedno dítě a rok. Na rekreaci tuzemskou i zahraniční může být poskytnut zaměstnancům příspěvek v případě, že tuto rekreaci

podnik organizuje nebo spoluorganizuje. Dále mohou zaměstnanci využít rekreační zařízení VLS ČR, s. p. Organizační jednotky se zavazují provozovat a zabezpečovat rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků ve vlastních rekreačních zařízeních s tím, že organizátorem je příslušný odborový orgán za splnění příslušných zásad uvedených v KS.

**LS Lány** má v KS stanoveno, že zaměstnanci přispěje z FKSP na dětskou rekreaci max. do výše 2 500,- Kč na 1 dítě za rok.

### **3. Slevy**

#### **Sleva z ceny dříví**

**LČR** poskytují slevy z ceny dříví důchodcům, vdovám a vdovcům po těchto důchodcích, za podmínek uvedených v přílohách KS.

**VLS** umožňují zaměstnancům přednostní odkoupení palivového dříví pro vlastní potřebu dle výrobních možností příslušné organizační jednotky a za stanovené ceny bez slevy. Dále umožňují zaměstnancům a důchodcům samovýrobu palivového dřeva (podle příslušné směrnice VLS ČR, s. p.) a nákup užitkového dříví a řeziva bez slevy.

**LS Lány** má v KS sjednáno pro zaměstnance možnost odkoupení 10 prm palivového dříví za ceny platné pro rok 2013 - dřevěný odpad listnatý 425,- Kč/1prm, dřevěný odpad jehličnatý 370,- Kč/1prm, listnatý odpad dřevěný měkký 325,- Kč/1prm. Zaměstnancům a důchodcům je umožněno zpracování klestu po těžbě dříví pro vlastní potřebu zdarma, za podmínky kompletního vyklizení určené plochy.

#### **Vánoční stromky, zvěřina**

Zaměstnanci **LČR** mají nárok na dva vánoční stromky za režijní cenu, Podmínky a cenu si organizační jednotky určí vnitřním předpisem. Zaměstnancům může být poskytnuta zvěřina za režijní cenu v souladu se směrnicí o zásadách prodeje zvěřiny.

**VLS** mají v KS uvedeno, že zaměstnancům a důchodcům bude umožněn nákup zvěřiny a ryb - dle možností organizační jednotky a v souladu se směrnicí

o zásadách prodeje zvěřiny bez slevy. Odkoupení vánočních stromků nemají v KS zahrnuto.

**LS Lány** má v KS sjednanou možnost odkoupení masa (zvěřiny ve snížené kvalitě) minimálně cca 5 kg na pracovníka 1x ročně (pouze v hlavním pracovním poměru). Ceny platné pro rok 2013: jelení, daňčí 46,- Kč/l kg, sika 51,- Kč/l kg a černá zvěř 31,- Kč/l kg. Zaměstnanci si také mohou odkoupit celý kus zvěřiny dle ceníku LS Lány po schválení písemné žádosti adresované řediteli LS, zejména při životních výročí 50 a 60 let věku pracovníka a na svatbu vlastní nebo dítěte. Možnost odkoupení vánočního stromku mají zaměstnanci za režijní cenu 10,- Kč.

### **Nájemné**

**LČR** nemá v KS v oblasti péče o zaměstnance zahrnutý žádný příspěvek na nájemné.

**VLS** poskytují zaměstnancům slevu na nájemném a příspěvek na bydlení pouze v podnikových bytech a za podmínek podle příslušné směrnice VLS ČR, s. p., vydané po dohodě s CPV ZO ČMOSA. Konkrétní výši slevy stanovuje ředitel organizační jednotky v rámci rozhodnutí u jednotlivých podnikových bytů maximálně do 90 %.

**LS Lány** má v KS dohodnutou regulaci nájemného pro zaměstnance bydlící ve služebních bytech, které jsou v nájemních domech spravovaných Lesní správou Lány. Navýšení ročního nájemného bude činit maximálně 50 % ročního nárůstu regulovaného nájemného dle zákona č. 107/2006 Sb., zákon o jednostranném zvyšování nájemného z bytu a o změně zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o nájemném“). Nájemné zaměstnanců bydlících v budovách vedených jako hájenky, bude činit maximálně 30 % ročního nárůstu regulovaného nájemného, a to z důvodu ztížené občanské dostupnosti.

## **4. Dovolená a pracovní volno**

### **Dovolená**

Délka dovolené je u všech sledovaných subjektů stejná a je stanovena v zákonné délce, která je zakotvena v ZP tj. 5 týdnů v kalendářním roce.



### **Pracovní volno s náhradou mzdy**

KS obsahují ujednání o rozšíření pracovního volna nad rámec příslušné právní úpravy včetně poskytování náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku, a to v oblasti překážek v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele.

Na straně zaměstnance jsou to zejména osobní překážky např. úmrtí rodinného příslušníka, narození dítěte, doprovod dítěte do zdravotnického zařízení. Do této kategorie patří v KS též poskytování pracovního volna s náhradou mzdy osamělým zaměstnancům pečujícím o děti.

**LČR** mají v KS stanoveno, že poskytnou osamělým ženám a mužům, pracovní volno 10 dnů v kalendářním roce s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v případě, že pečují o dítě do 12 let věku a o toto volno požádají.

**VLS** mají v KS dohodnuto poskytnout osamělým zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v případě péče o dítě do 10 let věku, maximálně v rozsahu jednoho dne za kalendářní měsíc.

**LS Lány** má v KS ujednáno, že poskytne placené volno jeden den v měsíci po vzájemně dohodnutém termínu osamělým ženám a mužům, kteří pečují o dítě mladší 15 let, nebo které ještě nedokončilo povinnou školní docházku.

V oblasti Překážky v práci na straně zaměstnavatele je ve všech KS řešena otázka omezení vykonávat práci z důvodů povětrnostních, které obzvlášť v lesnictví hrají důležitou roli při výkonu práce. ZP má v § 207 písm. b) stanoveno „*nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku*“.

**LČR** mají v KS při překážce z výše uvedených důvodů zakotveno, že zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši 75 % průměrného výdělku. Dále podnik poskytne dle KS zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech a tito v době trvání nepříznivých povětrnostních vlivů čerpali dovolenou, za každý týden takto v celku čerpané dovolené další dovolenou v trvání dvou dnů poskytnuté v období s nižší potřebou práce, nejvýše však jeden týden dovolené.

**VLS** poskytnou zaměstnancům z těchto důvodů náhradu mzdy v zákonné výši, která je zakotvena v ZP, a to 60 % průměrného výdělku. Čerpání dovolené v tomto období je v KS kompenzováno ujednáním, že za každý týden takto čerpané

dovolené náleží zaměstnanci prodloužení dovolené o 2 dny, ale max. o 5 dnů v kalendářním roce.

**LS Lány** v případě přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních podmínek a nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci, poskytne náhradu mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

## **5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

LČR mají v KS ujednáno, že zabezpečí pro zaměstnance vstupní, preventivní a výstupní lékařské prohlídky, očkování proti chřipce. V oblasti prevence proti nemocem z povolání zajistí zaměstnancům očkování proti klíšťové encefalitidě a laboratorní testy, případně poskytnou jiná preventivní opatření proti onemocnění boreliózou. Tato opatření jsou upřesněná vnitřním předpisem.

VLS uhradí náklady spojené s očkováním proti klíšťové encefalitidě těm zaměstnancům, kteří vzhledem ke své profesi a činnosti mohou být touto nemocí ohroženi. Hrazeny jsou zaměstnancům lékařské prohlídky provedené z podnětu organizačních jednotek. Zaměstnavatel projedná 2x ročně stav BOZP s odbory.

**LS Lány** zajistí v souvislosti s BOZP pracovníkům na rizikových pracovištích nebo v podmínkách zdravotně závadného prostředí, pravidelné preventivní lékařské prohlídky a očkování proti encefalitidě. V KS mají zakotveno, že zajistí poskytování předepsaných osobních ochranných pracovních pomůcek (OOPP), služebních stejnokrojů a dalších výstrojních součástí podle vykonávané činnosti v souladu s platnou vnitropodnikovou směrnicí. Zaměstnavatel zajistí údržbu a očistu OOPP na vlastní náklady. V případě, že toto nebude schopen zajistit, bude poskytovat paušální náhradu na údržbu a čištění OOPP ve výši 100,- Kč/měsíc. Většinu těchto plnění poskytují i ostatní podniky, ale nemají to zahrnuté v KS.

### ***10.2.2 Hodnocení jednotlivých organizací a jejich závazků z kolektivních smluv***

Pro hodnocení výhodnosti poskytovaných závazků, příp. benefitů od vybraných organizací bylo vybráno 17 benefitů, které byly hodnoceny stupnicí 0 - 2. Jednotlivé stupně byly posuzovány z pohledu výhodnosti pro zaměstnance, a to

takto: 0 – zaměstnavatel benefit neposkytuje, 1 – zaměstnavatel poskytuje benefit s určitým omezením, 2 – zaměstnavatel poskytuje benefit bez jakéhokoliv omezení.

Výsledky hodnocení jsou zachyceny v následujících tabulkách. Nejdříve jsou ohodnoceny jednotlivé organizace, následně jsou porovnány všechny organizace vzájemně a na závěr je sestaven shrnující rozbor poskytovaných benefitů.

Tabulka 8 - Hodnocení závazků z KS u LČR

<b>LESY ČESKÉ REPUBLIKY, S. P.</b>		
<b>Hodnotící kritérium</b>	<b>Poznámka</b>	<b>Body</b>
<b>Finanční odměny a výpomoci</b>		
Odstupné nad rámec zákoníku práce	navýšení podle odpracovaných let - po 10 letech – o 1 plat - po 25 letech - max. o 4 platy	2
Odměna při odchodu do důchodu	1 300,- Kč za každý odpracovaný rok při ukončení prac. poměru do 6 měsíců od vzniku nároku na důchod	1
Sociální výpomoc	definovány v přílohách jednotlivých organizačních složek	2
Půjčky na bytové účely	definovány v přílohách jednotlivých organizačních složek	2
<b>Příspěvky</b>		
Příspěvek na stravování	ve formě stravenek; zaměstnavatel hradí 55 % hodnoty stravenky	2
Příspěvek na penzijní připojištění	max. 700,- Kč měsíčně za určitých podmínek	1
Příspěvek na soukromé životní pojištění	příspěvek podle věku; zaměstnavatel určuje pojišťovnu	1
Příspěvek na zdravotní rehabilitaci a pomůcky	v rozmezí 1 500,- - 6 500,- Kč	2
Příspěvek na rekreaci	ve vlastním rekreačním zařízení	2
<b>Slevy</b>		
Sleva z ceny dříví	pro vybranou skupinu	1
Sleva na vánoční stromky	2 stromky za režijní ceny	2
Zvěřina	za režijní ceny	2
Nájemné	neuveďeno	0
<b>Dovolená a pracovní volno</b>		
Dovolená	5 týdnů	2
Pracovní volno s náhradou mzdy pro osamělé zaměstnance	překážka na straně zaměstnance - 10 dní/rok	1
Pracovní volno kvůli povětrnostním podmínkám	překážka na straně zaměstnavatele - 75 % průměrné mzdy	1
<b>BOZP</b>		
Péče o bezpečnost a zdraví zaměstnanců	vstupní, preventivní a výstupní lékařské prohlídky, očkování proti chřipce a prevence proti nemocem z povolání	2
<b>Celkem</b>		<b>26</b>

Tabulka 9- Hodnocení závazků z KS u VLS

<b>VOJENSKÉ LESY A STATKY ČR, S. P.</b>		
<b>Hodnotící kritérium</b>	<b>Poznámka</b>	<b>Body</b>
<b>Finanční odměny a výpomoci</b>		
Odstupné nad rámec zákoníku práce	navýšení podle odpracovaných let - po 5 letech - o 2 platy - po 15 letech - max. o 3 platy	2
Odměna při odchodu do důchodu	stanoví jednotlivé organizační složky	2
Sociální výpomoc	do 15 000,- Kč	2
Půjčky na bytové účely	100 000,- Kč na byt 50 000,- Kč na zařízení	2
<b>Příspěvky</b>		
Příspěvek na stravování	zaměstnavatel umožní teplá jídla	2
Příspěvek na penzijní připojištění	NE	0
Příspěvek na soukromé životní pojištění	NE	0
Příspěvek na zdravotní rehabilitaci a pomůcky	max. 1000,- Kč/den	2
Příspěvek na rekreaci	- na dětskou rekreaci a tábory až do výše 6 000,- Kč/dítě/rok - na rekreaci tuzemskou i zahraničí v případě, že tuto rekreaci podnik organizuje nebo spoluorganizuje - v rekreačním zařízení zaměstnavatele	2
<b>Slevy</b>		
Sleva z ceny dříví	NE (pouze přednostní odkoupení)	0
Sleva na vánoční stromky	NE	0
Zvěřina	podle stanovených cen	2
Nájemné	v určených podnikových bytech	1
<b>Dovolená a pracovní volno</b>		
Dovolená	5 týdnů	2
Pracovní volno s náhradou mzdy pro osamělé zaměstnance	1 den/měsíc	1
Pracovní volno kvůli povětrnostním podmínkám	60 % průměrné mzdy	1
<b>BOZP</b>		
Péče o bezpečnost a zdraví zaměstnanců	očkovaním proti klíšťové encefalitidě	2
<b>Celkem</b>		<b>23</b>

Tabulka 10-Hodnocení závazků z KS u LS Lány

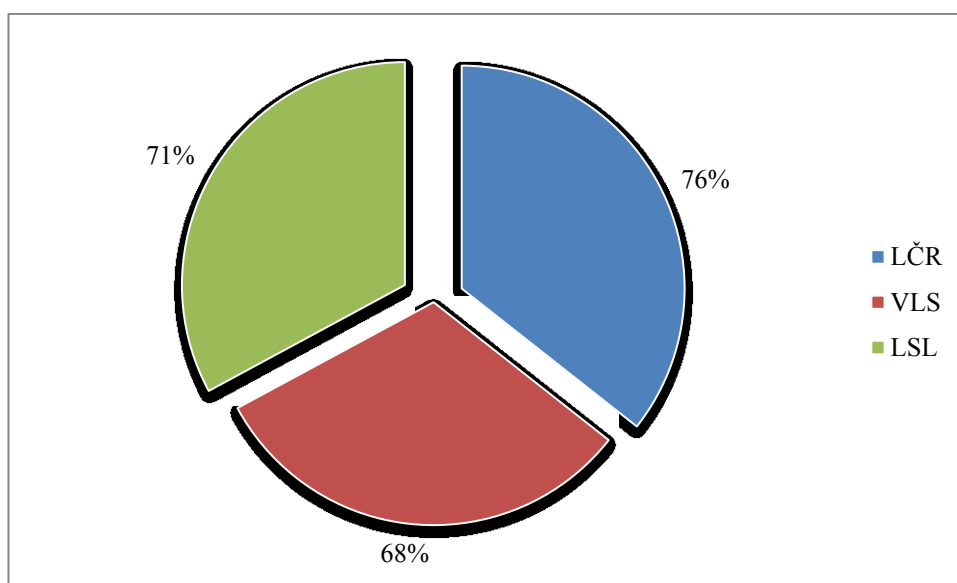
<b>LESNÍ SPRÁVA LÁNY, PŘÍSPĚVKOVÁ ORGANIZACE KANCELÁŘE PREZIDENTA REPUBLIKY</b>		
<b>Hodnotící kritérium</b>	<b>Poznámka</b>	<b>Body</b>
<b>Finanční odměny a výpomoci</b>		
Odstupné nad rámec zákoníku práce	navýšení u zaměstnanců nad 15 let služby o 1 prům. měsíční plat	2
Odměna při odchodu do důchodu	5 000,- Kč - nejméně deset let u organizace. Při odpracování méně než 10 let - za každý odpracovaný rok 10 % ze stanovené plné výše.	1
Sociální výpomoc	do 15 000,- Kč	2
Půjčky na bytové účely	až 50 000,- Kč	2
<b>Příspěvky</b>		
Příspěvek na stravování	Ve formě stravenek; zaměstnavatel hradí 52, 50 Kč	2
Příspěvek na penzijní připojištění	80 % vkladu, max. 450,- Kč	2
Příspěvek na soukromé životní pojištění	NE	0
Příspěvek na zdravotní rehabilitaci a pomůcky	NE	0
Příspěvek na rekreaci	na dětskou rekreaci max. do výše 2500,- Kč na 1 dítě za rok	1
<b>Slevy</b>		
Sleva z ceny dříví	za určené ceny	2
Sleva na vánoční stromky	1 stromek za režijní cenu	2
Zvěřina	pouze pracovníci v HPP	1
Nájemné	v hájenkách, ve služebních bytech a nájemných spravovaných Lesní správou Lány	1
<b>Dovolená a pracovní volno</b>		
Dovolená	5 týdnů	2
Pracovní volno s náhradou mzdy pro osamělé zaměstnance	1 den /měsíc	1
Pracovní volno kvůli povětrnostním podmínkám	80 % prům. mzdy	1
<b>BOZP</b>		
Péče o bezpečnost a zdraví zaměstnanců	preventivní lékařské prohlídky, očkování proti encefalitidě	2
<b>Celkem</b>		<b>25</b>

**Tabulka 11 - Porovnání výsledků z vybraných ukazatelů v KS**

Hodnotící kritérium	LČR	VLS	LSL
<b>Finanční odměny a výpomoci</b>			
Odstupné nad rámec zákoníku práce	navýšení podle odpracovaných let	navýšení podle odpracovaných let	navýšení u zaměstnanců nad 15 let služby
Odměna při odchodu do důchodu	1 300,- Kč za každý odpracovaný rok při splnění podmínek	stanoví jednotlivé organizační složky	5 000,- Kč - nejméně deset let u organizace
Sociální výpomoc	dle jednotlivých organizačních složek	do 15 000,- Kč	do 15 000,- Kč
Půjčky na bytové účely	dle jednotlivých organizačních složek	100 000,- Kč na byt 50 000,- Kč na zařízení	až 50 000,- Kč
<b>Příspěvky</b>			
Příspěvek na stravování	ve formě stravenek; zaměstnavatel hradí 55 % hodnoty stravenky	zaměstnavatel umožní teplá jídla	ve formě stravenek; zaměstnavatel hradí 52, 50 Kč
Příspěvek na penzijní připojištění	max. 700,- Kč měsíčně za určitých podmínek	NE	80 % vkladu, max. 450,-
Příspěvek na soukromé životní pojištění	příspěvek podle věku; zaměstnavatel určuje pojišťovnu	NE	NE
Příspěvek na zdravotní rehabilitaci a pomůcky	1 500,- Kč - 6 500,- Kč	max. 1000,- Kč/den	NE
Příspěvek na rekreaci	ve vlastním rekreačním zařízení	na dětskou rekreaci, ve vlastním rekreačním zařízení	na dětskou rekreaci
<b>Slevy</b>			
Sleva z ceny dříví	pro vybranou skupinu	NE	za určené ceny
Sleva na vánoční stromky	2 stromky za režijní ceny	NE	1 stromek za režijní cenu
Zvěřina	za režijní ceny	podle stanovených cen	pouze pracovníci v HPP
Nájemné	neuveďeno	v určených podnikových bytech	v hájenkách, ve služebních bytech LSL
<b>Dovolená a pracovní volno</b>			
Dovolená	5 týdnů	5 týdnů	5 týdnů
Pracovní volno s náhradou mzdy pro osamělé zaměstnance	10 dní/rok	1 den/měsíc	1 den /měsíc
Pracovní volno kvůli povětrnostním podmínkám	75 % průměrné mzdy	60 % průměrné mzdy	80 % průměrné mzdy
<b>BOZP</b>			
Péče o bezpečnost a zdraví zaměstnanců	preventivní prohlídky, očkování	očkovaním proti klíšťové encefalitidě	preventivní lékařské prohlídky, očkování proti encefalitidě
<b>Celkem bodů</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>24</b>

### **Shrnutí sjednaných závazků v kolektivních smlouvách**

Z hodnocení jednotlivých závazků vyplývá, že všechny tři zkoumané organizace poskytují téměř veškeré vybrané benefity, a výsledné celkové hodnocení je tak víceméně podobné. Nicméně lze konstatovat, že nejširší rozsah poskytovaných benefitů mají zaměstnanci LČR (podnik získal v hodnocení 26 bodů z 34 možných bodů), tj. LČR poskytují 76 % vybraných benefitů. VLS poskytují 68 % vybraných benefitů a LSL poskytují 71 % vybraných benefitů svým zaměstnancům.



**Graf 5 - Procentuální výše poskytovaných vybraných benefitů**

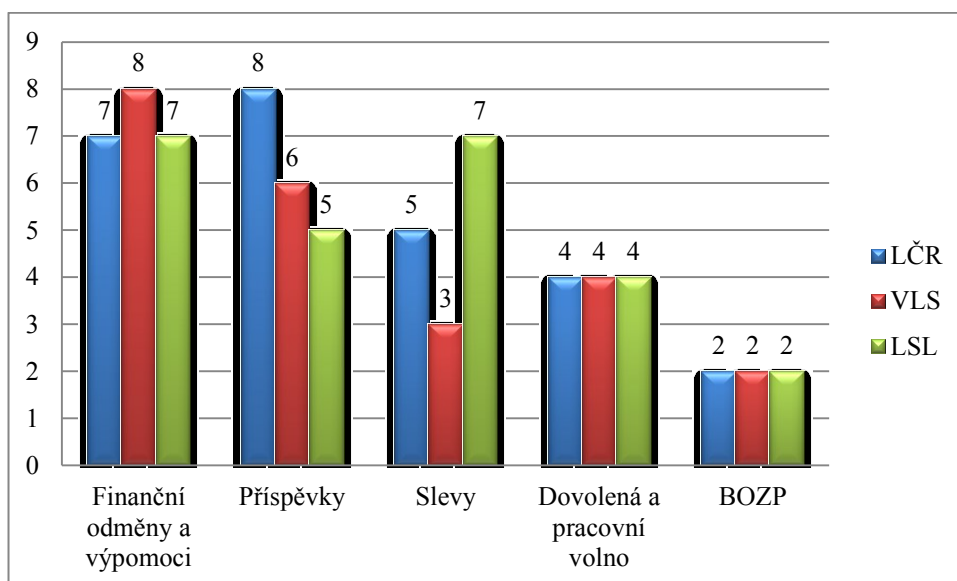
Zdroj: vlastní zpracování

Zajímavé je srovnání jednotlivých oblastí poskytovaných benefitů. Identické jsou výsledky v oblasti Dovolené a pracovního volna a také v oblasti BOZP. Všechny organizace získaly v těchto oblastech stejný počet bodů. Konkrétně v oblasti Dovolené a pracovního volna získaly všechny organizace 4 body a v oblasti BOZP získaly všechny organizace 2 body. V oblasti BOZP lze konstatovat, že organizace nabízejí benefity v tomto směru ve výši 100 %.

Naopak největší rozdíly byly zaznamenány v oblasti Příspěvků a Slev. Nejvíce příspěvků poskytují LČR, které poskytují veškeré vybrané příspěvky (získaly 8 bodů, tedy 100 %) a nejmenší šíři poskytují příspěvky LSL (získaly 5 bodů, tedy 62,5 %). LSL naproti tomu poskytují nejvíce benefitů v oblasti slev



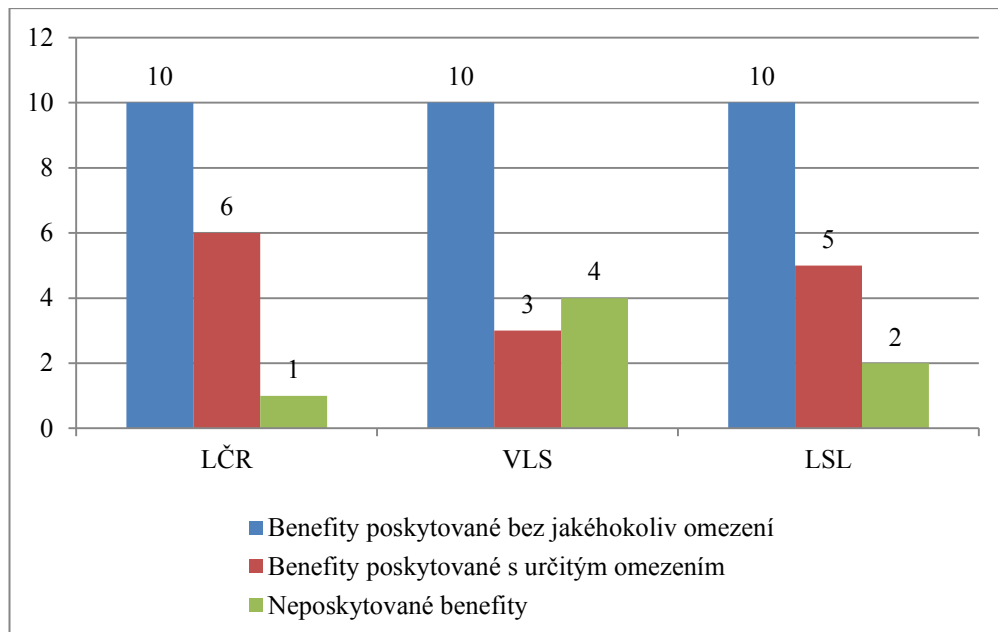
(získaly 7 bodů, což odpovídá téměř 88 %). Nejméně slev poskytují svým zaměstnancům VLS, které získaly 3 body, tj. 37,5 %.



**Graf 6 – Porovnání poskytovaných benefitů organizací v jednotlivých oblastech**  
Zdroj: vlastní zpracování

Minimální rozdíly byly zjištěny v oblasti Finančních odměn a výpomocí. LČR a LSL získaly shodně 7 bodů, tj. poskytují finanční odměny a výpomoci svým zaměstnancům v téměř 88 %. O bod více, tedy 8 bodů získaly VLS, což odpovídá 100 % možných získaných bodů v této oblasti.

Nejvíce organizace poskytují benefity bez omezení pro co nejširší okruh svých zaměstnanců - všechny tři organizace poskytují shodně 10 benefitů bez omezení. Naproti tomu LČR neposkytuje 1 benefit, VLS neposkytuje 4 benefity a LSL neposkytuje 2 benefity.



**Graf 7 - Počet poskytovaných benefitů u hodnocených organizací**

Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce benefitů bez omezení je poskytováno v oblasti Finančních odměn a výpomocí. V oblasti Příspěvků a slev organizace častěji volí určitá omezení nebo neposkytují v těchto oblastech žádné benefity.

Na závěr tohoto hodnocení je vhodné podotknout, že vyhodnocení je subjektivním pohledem autora této práce a pořadí výhodnosti vybraných benefitů se při posouzení dalších kritérií (např. při vzájemném porovnání výše nebo rozsahu poskytovaných jednotlivých benefitů apod.) může změnit. Nic to ovšem nemění na skutečnosti, že všechny porovnávané organizace v oblasti péče o sociální stabilitu svých zaměstnanců poskytují širokou škálu možných benefitů a žádná organizace výrazně neztrácí nebo nezískává oproti ostatním.

Z obsahu předložených KS dále vyplývá, že již nedochází pouze k přejímání příslušných ustanovení ZP, ale lze zaznamenat zcela specifická ujednání, na nichž se sociální partneři dohodli podle místních podmínek a potřeb. Z vybraných závazků v jednotlivých KS vyplynulo dále následující:

## **1. Finanční odměny a výpomoci**

### **Odstupné**

Všechny sledované podniky mají v KS v případě výpovědi z reorganizačních důvodů zahrnuté odstupné nad rámec zákonné výše, kdy limitujícím faktorem je počet odpracovaných let nebo forma výpovědi dohodou. Jedná se o kompenzaci při rozvázání pracovního poměru. Je zde vidět, že odbory i zaměstnavatel si uvědomují skutečnost, že čím více let mají zaměstnanci u podniku odpracováno, tím mají, vzhledem ke svému věku i specifčnosti pracovního zaměření na trhu práce, ztíženou pozici při hledání nového zaměstnání a odstupné jim může pomoci jak finančně, tak i psychicky překlenout těžkou životní situaci. LČR mají v této situaci ještě dodatek pro manžele, kteří pracují v podniku, a to, že manželé nesmí dostat výpověď z organizačních důvodů najednou, ale s odstupem jednoho roku.

### **Odměny**

Do této oblasti patří odměny v souvislosti s prvním odchodem zaměstnance do starobního důchodu. V ZP je ustanovení, že zaměstnavatel může odměnu poskytnout, ale výše záleží na zaměstnavateli a je dobrovolná. Všechny tři podniky mají tuto výši odměny odstupňovanou podle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele. Je logické, že čím déle zaměstnanec v podniku pracuje, tím je odměna vyšší. Je to dobrý motivační faktor a určitý druh poděkování ze strany zaměstnavatele za odvedenou práci.

Lesní podniky poskytují také specifické odměny (benefity), které nejsou zahrnuté v KS. Patří sem odměny za činnosti v souvislosti se zaměstnáním jako např. za chov psů, odměny za sběr paroží, odměny za zajištění lovu včetně doprovodu, odměny za úpravu trofejí. Všechny sledované podniky vytvářejí fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP). Jeho využití je zaměřeno především na poskytování příspěvku na činnost odborové organizace, finančních sociálních výpomocí, příspěvků na závodní stravování, poskytování bezúročných půjček a příspěvek na penzijní připojištění, rekreace.

## **Sociální výpomoci**

Sociální výpomoc poskytují dle KS všechny sledované podniky. Jedná se o sociální benefity, kdy zaměstnavatel poskytne jednorázovou finanční částku zaměstnanci, který se nachází v mimořádně tíživé situaci.

## **Půjčky na bytové účely**

Bezúročnou půjčku na bydlení a zařízení bytu z fondu FKSP poskytují svým zaměstnancům všechny tři podniky. Tento sociální benefit je zaměřený především na mladé zaměstnance. Pořízení bytu vyžaduje velkou finanční investici a znamená značné zatížení pro rodinný rozpočet. Pozornost je proto při kolektivním vyjednávání v tomto bodě věnována možnostem, které podnik může zaměstnancům nabídnout. V tomto případě hraje velkou roli ekonomická situace podniku. Ze sledovaných podniků poskytuje nejvyšší půjčku svým zaměstnancům podnik VLS.

## **2. Příspěvky**

### **Příspěvek na stravování**

Tento příspěvek je v dnešní době jedním z nejčastěji poskytovaných benefitů. Výše příspěvku je upravena ve všech třech KS. Příspěvek je poskytován jednak z nákladů zaměstnavatele, jednak z FKSP. VLS preferují pro své zaměstnance vlastní stravovací zařízení, což může být v daných podmínkách výhodnější pro obě strany.

### **Příspěvek na penzijní připojištění**

Patří mezi benefity, kterými zaměstnavatel motivuje zaměstnance, aby si spořili na penzi a zároveň vytvářeli solidárně prostředky pro nynější důchody. Pro zaměstnavatele není takové připojištění povinné a záleží pouze na jeho finančních možnostech. Pokud je však tento závazek zahrnut do kolektivní smlouvy, je závazný pro obě smluvní strany. Ze sledovaných podniků tento příspěvek poskytují LČR a LS Lány. Nejvíce přispívá svým zaměstnancům podnik LČR.

### **Příspěvek na životní pojištění**

Z posuzovaných podniků tento příspěvek poskytuje pouze podnik LČR s podmínkou, že zaměstnanec má uzavřené pojištění u pojišťovny vybrané

zaměstnavatelem. U příspěvku na životní pojištění může zaměstnavatel určit, v případě jaké pojišťovny bude přispívat. Na rozdíl od penzijního fondu, kdy zaměstnavatel nesmí dle zákona č. 42/1994 o penzijním připojištění se státním příspěvkem přijmout pobídku v souvislosti s poskytováním příspěvku na penzijní připojištění zaměstnancům a nesmí ovlivňovat zaměstnance při výběru penzijního fondu.

### **Příspěvky na léčebné, rekondiční nebo rehabilitační účely**

V oblasti péče o zdraví zaměstnanců jsou v KS dohodnuté závazky, ve kterých zaměstnavatel vytváří podmínky a zajišťuje prostředky ke zlepšení zdraví zaměstnanců. V této oblasti se všechny tři podniky snaží poskytnout zaměstnancům prostředky ke zlepšení zdraví. V této oblasti má ze všech tří KS podnik LČR nejlépe detailně dojednané podmínky. Poskytuje příspěvek všem zaměstnancům a výše příspěvku je odstupňovaná podle specifikace rizikových faktorů při výkonu práce.

### **Příspěvek na rekreaci**

Příspěvek na rekreaci patří také do oblasti péče o zdraví zaměstnanců. Je to jedna z výhod pro všechny zaměstnance a jejich rodinné příslušníky. Všechny tři podniky tento bonus poskytují ať už formou příspěvku, nebo možností využití podnikových objektů za ceny výhodné pro zaměstnance.

## **3. Slevy**

### **Slevy na dříví, vánoční stromky, zvěřinu**

Možnosti odkoupení dříví, vánočních stromečků a zvěřiny poskytované zaměstnancům patří mezi specifické benefity v lesnictví, a jsou součástí podnikové kultury lesních podniků. Zaměstnavatelé si zároveň uvědomují, že jsou motivačním prvkem zaměstnanců a také jim mohou přinést významnou konkurenční výhodu.

### **Nájemné**

Nárok na tuto slevu mají zaměstnanci, kteří bydlí v podnikových bytech a domech a hájovných. V KS VLS a LS Lány jsou podrobně uvedené podmínky poskytnutí této slevy. Tento bonus patří také do kategorie péče o zaměstnance.

## **4. Dovolena a pracovní volno**

### **Dovolena**

Dovolena podle ZP činí nejméně 4 týdny nebo u vybraných zaměstnavatelů 5 týdnů v kalendářním roce. Všechny porovnávané podniky mají stejnou délku základní dovolené, a to 5 týdnů.

### **Pracovní volno s náhradou mzdy**

Všechny tři KS mají rozepsané podmínky, při kterých má zaměstnanec nárok na pracovní volno s náhradou mzdy a mezi nimi je také poskytování pracovního volna s náhradou mzdy osamělým zaměstnancům pečujícím o děti. Všechny tři podniky těmto zaměstnancům poskytnou placené volno nad rámec ZP.

Z tohoto ujednání je vidět snaha poskytnout pomoc a ulehčit situaci zaměstnancům, kteří sami pečují o děti, což patří mezi velmi důležité sociální faktory.

Mezi další překážky v práci zahrnuté do KS patří překážky na straně zaměstnavatele. V této skupině jsou zahrnuté u všech sledovaných podniků nepříznivé povětrnostní podmínky, kdy nemohou zaměstnanci vykonávat svou práci. Podniky to kompenzují náhradou mzdy v určité procentní výši průměrného výdělku. Podniky LČR a LSL mají v KS při těchto překážkách v práci stanovené navýšení náhrady mzdy nad rámec zákonem stanovené minimální výše. LČR o 15 % a LSL o 20 % průměrné mzdy nad rámec ZP.

Poskytování pracovního volna s náhradou mzdy, má nejen ekonomické dopady na jednotlivé zaměstnavatele, ale i značné sociální na zaměstnance a výše náhrad se odvíjí od vyjednávání a kompromisů.

## **5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

V oblasti bezpečnosti práce obsahují KS rámcová ujednání o opatřeních směřujících k zabezpečení bezpečného výkonu práce a dále je v této oblasti věnována pozornost prevenci proti nemocem z povolání. Sledované podniky mají v KS zahrnutá konkrétní opatření, při kterých hradí zaměstnancům zdravotní péči. Veškerá opatření k zajištění BOZP jsou prováděna v součinnosti s odborovými organizacemi. LČR mají v KS uvedeno, že zástupci odborových organizací budou

zejména kontrolovat, zda zaměstnavatel řádně vyšetří pracovní úraz, zúčastní se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, případně tyto příčiny vyšetří. VLS mají ujednáno, že zaměstnavatel projedná s odbory 2x ročně stav BOZP. LS Lány má ujednáno, že zaměstnavatel provede v měsíci březnu a dubnu na všech pracovištích komplexní prověrky BOZP za spoluúčasti závodních výborů Odborových organizací.

Pro zlepšení péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci mohou být v kolektivní smlouvě stanovena konkrétní termínovaná technická i organizační opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu. Jsou to závazky zaměřené především na vytváření podmínek pro bezpečnou a zdravotně nezávadnou práci a na předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání, zejména zlepšováním pracovního prostředí např. klimatizačním zařízením, osvětlením, snižováním prašnosti, hluku, vibrací, na odstraňování fyzicky namáhavé práce, zejména žen, na zlepšování sociálních a hygienických zařízení (šatny, umývárny, sprchy, místnosti pro osobní hygienu apod.).

## 11 Diskuse

Základním a výchozím materiálem pro analýzu sociálního zabezpečení zaměstnanců v lesnictví u vybraných podniků byly kolektivní smlouvy. Vyhodnocováním a porovnáním vybraných ukazatelů z kolektivních smluv jsem si odpověděla na otázky, které jsem si kladla před zpracováním diplomové práce.

Otázky byly následující:

### **Jakou úlohu měly odbory v historii a dnes?**

Stejně jako se vyvíjí celá společnost, vyvíjí se i odbory a jejich postavení ve společnosti, jejich úloha a i to, jak jsou vnímány svým okolím. Odbory totiž tvoří lidé, nejsou to neživé organizace a podle toho, jak se mění lidé, jejich potřeby a požadavky, mění se i úloha odborů.

Ve svých počátcích odbory zastupovaly převážně dělníky a prosazovaly jejich požadavky, které souvisely s jejich neutěšeným postavením ve společnosti. Odbory byly prostředkem i jistým místem pro spojení dělníků a určitého vědomí, že jako jednotlivci nemohou své problémy vyřešit a svou životní úroveň, jež mnohdy hraničila s chudobou, změnit. Fungovaly jako jednolitá organizace, která zastupovala dělníky ve vyjednávání lepších pracovních podmínek.

V padesátých letech 20. století se jejich úloha přenesla do úplně jiné roviny, kdy odbory vykonávaly funkci spíše stranickou a jejich původní úloha, tedy hájení zájmů dělníků, se vytratila. Následně se odbory staraly především o volnočasové aktivity svých členů, když pořádaly zejména rekreace, sportovní vyžití nebo kulturní akce. Změnila se také otázka členství v odborech – ve druhé polovině 20. století bylo téměř povinností stát se členem některé odborové organizace.

Po roce 1990 nabraly odbory nový směr. Staly se opět zástupci zaměstnanců, kteří vyjednávají se zaměstnavateli o lepších pracovních podmínkách. Dalo by se říci, že se úloha odborů vrátila zpět ke svému původnímu pojetí. Ovšem i v tomto směru je možné najít celkem významný rozdíl. Dříve ve většině otázek odbory zastupovaly pouze členy odborů, zatímco dnes odbory zastupují všechny zaměstnance a závazky sjednané v kolektivní smlouvě se vztahují nejen na členy odborů, ale na všechny zaměstnance dané organizace. To je diametrální rozdíl oproti historii.



Další rozdíl je možné spatřit v pojetí sociální odpovědnosti odborů. V období první republiky nebylo řešení sociálních problémů jenom na státě, ale stát přenesl odpovědnost v sociální otázce dělníků z větší části na odbory a zaměstnavatele, ať už v podobě pojištění nebo vyplácení podpor v nezaměstnanosti, kdy podpora v nezaměstnanosti přecházela z větší části na odbory a nárok na ni měli pouze odborově organizovaní zaměstnanci. V současné době odbory nejsou těmi, kteří by jako organizace vyplácely svým členům povinně dávky v nezaměstnanosti či jiné sociální podpory. To je dnes pouze v gesci státu a samosprávných celků, tedy v oblasti výkonu veřejné správy.

V současné době patří odborové organizace mezi subjekty, které jako jediné mohou uzavírat se zaměstnavateli kolektivní smlouvy. Výsledky jejich jednání mají dopad na všechny zaměstnance podniku. Jejich hlavním posláním je zastupovat a obhajovat zájmy zaměstnanců a bránit jejich práva v pracovně právních vztazích. Ve vztahu k zaměstnavatelům vystupují odbory jako zástupce zaměstnanců a sociální partner. Vyvažují tak vztah mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci.

Významnou úlohu v současné době odbory hrají i v oblasti znalostního managementu. V době, kdy jsou informace klíčovým prvkem pro rozhodování o budoucnosti státu i jednotlivých podniků, mohou odbory předávat důležité informace v rámci jednání se zaměstnavateli (kdy mohou zaměstnavatelům tlumočit aktuální situaci mezi zaměstnanci, či naopak, aby zaměstnavatelé zjistili důvody, proč jim odcházejí klíčoví zaměstnanci), při zasedáních tripartity (kdy přispívají k řešení konkrétních problémů v jednotlivých oblastech výroby nebo služeb, či v regionech a řeší situace, které by mohly narušit sociální smír). Odbory se také stále častěji vyjadřují i ekonomickým tématům týkající se daňových zatížení zaměstnanců nebo stále diskutované důchodové reformy.

Úlohou odborů dnes tak není jen snaha o zlepšování sociálních a pracovních podmínek zaměstnanců, ale směřují i ke zlepšení komunikace a posilování vzájemně otevřených vztahů mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci.

## **Jaký význam měly benefity pro zaměstnance lesních podniků v období První republiky v porovnání s dnešní dobou a plnily svůj účel?**

Benefity z pohledu zaměstnavatele působí jako motivační prostředek, kterým lze posílit pozitivní vztah zaměstnanců k podniku, působí na zkvalitnění jejich výkonů a zároveň je to i nepeněžitá forma ocenění jejich práce. Počet a charakter poskytovaných benefitů se v průběhu historie měnil. Rozsah zaměstnaneckých benefitů, které chce zaměstnavatel zaměstnancům poskytovat, se odvíjí od možností zaměstnavatele a potřeb pracovníků. To jsou dva důležité aspekty při kolektivním vyjednávání v oblasti benefitů. Mnohé benefity mají svůj původ v kolektivních smlouvách bývalých podniků státních lesů.

U lesních podniků v období První republiky měli zaměstnanci možnost dostat palivové dříví, pole na brambory, mléko, mouku, paušál na služební oděv, pozemek nebo byt, sociálně slabším bylo umožněno bydlení v podnikových dělnických domech a ubytovnách. Z tohoto pohledu to byla skutečně sociální pomoc zaměstnancům. Šlo o výhody, které znamenaly pro zaměstnance velkou sociální pomoc, a cílem podniku bylo zlepšit špatné životní podmínky dělníků.

V dnešní době jsou zaměstnanecké výhody všeobecně chápány jako bonus za odvedenou práci. U vybraných podniků jsou to například slevy na rekreaci, odměny při významných životních výročích, příspěvky na penzijní připojištění a podobně.

V poskytovaných benefitech lze ale i dnes nalézt prvky skutečné sociální pomoci, jako např. jednorázové odškodnění pozůstalých, sociální výpomoci nebo péče o důchodce. Některé z benefitů jsou uplatňovány plošně na všechny zaměstnance a některé jsou určeny pouze pro sociálně znevýhodněné zaměstnance.

Sociální politika u vybraných podniků je dnes především orientována na zlepšování pracovních podmínek, tj. technické vybavení pracovišť, odměňování, BOZP, zdravotní prevenci (vstupní a výstupní prohlídky, preventivní očkování proti klíšťové encefalitidě, rehabilitace). Přesto mnohé benefity mají svůj původ v kolektivních smlouvách bývalých podniků státních lesů.

### **Jaký význam má kolektivní smlouva?**

Kolektivní smlouva je výsledkem vyjednávání mezi odbory a zaměstnavatelem. Závazky v ní dojednané jsou prospěšné pro všechny zaměstnance, nejen pro členy odborů a stabilizují celý kolektiv. Je to konečný výsledek dlouhých vyjednávání odborových zástupců zaměstnanců se zaměstnavatelem. Proč je tedy dobré mít kolektivní smlouvu, a to jak z pohledu podniku, ta i z pohledu zaměstnance?

Pro podnik má kolektivní smlouva tyto přínosy:

- podnik se stává přitažlivější pro zaměstnance, jistota a dodržování zákonných ustanovení,
- pozitivně ovlivňuje stabilitu zaměstnanců a snižuje jejich fluktuaci,
- zvyšuje dobrou pověst podniku – zaměstnavatel vede dialog se zaměstnanci, jednání dává směr vzájemným vztahům a tvoří podnikovou kulturu.

Pro zaměstnance může mít existence kolektivní smlouvy následující přínosy:

- možnost prosadit vyšší mzdy,
- poskytnout právní ochranu,
- výhodnější sociální i pracovní podmínky nad rámec pracovní smlouvy a zákoníku práce,
- získat zaměstnanecké benefity,
- poskytuje určitou jistotu zaměstnání.

### **Jak jsou sociálně zabezpečeni zaměstnanci v lesnictví u vybraných organizací?**

Sociální politika je specifickým nástrojem, který řadíme do systému řízení lidských zdrojů a personálního řízení podniku. Směřuje k sociálnímu zabezpečení zaměstnanců v rámci ekonomických možností firmy. Do stěžejních otázek podnikové sociální politiky patří např. boj proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podpora sociálně slabších, mezigenerační solidarita a bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Z výsledků kolektivních vyjednávání u všech sledovaných podniků je patrná i snaha o sladění sociálních principů s těmi tržními. Již ze základního výčtu jednotlivých ustanovení v KS je vidět, že podniková sociální politika je téma velmi široké, zahrnující různé specifické oblasti a podniky se snaží najít vhodná řešení v oblasti sociálních otázek zaměstnanců při kolektivních jednáních.

Sociální potřeby definuje Tomeš jako „*potřebu jistoty a bezpečí, ochrany, zajištění základních potřeb, souhrn všeobecných lidských potřeb, práv a zájmů, jako je sociálněprávní ochrana, výkon rodičovských práv a plnění povinností, ochrana dětí a mládeže před negativními vlivy ap.*“ Z tohoto úhlu pohledu lze říci, že zaměstnanci v lesnictví u vybraných podniků jsou dostatečně sociálně zabezpečeni.

Dobře vedená sociální politika v podniku také umožňuje regulovat chování zaměstnanců v souladu s firemními cíli a motivuje k lepším pracovním výsledkům. Všichni lidé mají potřebu být přijímáni a pozitivně oceněni, všichni se chceme cítit užiteční, chceme vynikat ve své profesi a zájmech. Tyto potřeby patří také do sociálních potřeb člověka, které lze uspokojit správně vedenou sociální politikou v podniku. Jak řekl A. H. Maslow: *Všichni lidé v naší společnosti (kromě několika patologických výjimek), mají potřebu nebo touhu po stabilním, opodstatněném, (obvykle) vysokém hodnocení sebe sama, po sebeúctě nebo sebehodnocení a po uznání ostatních. Opodstatněným (firmly based) sebehodnocením míníme to, že je založeno na reálných schopnostech, výkonech a respektu ostatních.* [11]

### **Mají kolektivní smlouvy v lesnictví nějaká specifická benefity?**

Ano mají, a do této skupiny lze řadit benefity pocházející z historických a kulturních tradic spojených s výkonem lesní služby. Jedná se například o nákup zvěřiny a vánočních stromků, pojištění myslivosti, odstřel trofejové zvěře, poskytnutí podnikových bytů - hájoven, chov psů.

### **Změnily se požadavky odborů při kolektivním vyjednávání?**

Odbory při kolektivních vyjednáváních chrání zájmy a práva kolektivu tj. zaměstnanců a snaží se prosadit jeho požadavky. Tak jak se měnil ekonomický a hospodářský vývoj celé společnosti, tak se v průběhu historie měnily také požadavky zaměstnanců. V období První republiky byly požadavky odborů směřovány především na obhajobu existenčních zájmů, která měla zlepšit nedostatek základních životních potřeb dělníků a na zvyšování mezd. Později dělníci požadovali záruky v otázkách, které se týkaly především sociálních jistot jako např. pojištění, snížení pracovní doby, omezení práce dětí. Prosazování většiny požadavků bylo v té době více bouřlivé a spojené se stávkami.

Dnes jsou požadavky odborů při kolektivním jednání zaměřeny převážně na oblast mzdové politiky podniků, na otázky sociálních a kulturních potřeb a na problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Priorita v požadavcích se s vývojem společnosti posunula do jiných oblastí a mnoho požadavků, za které v historii zaměstnanci bojovali, je dnes zajištěno zákonnými ustanoveními.

Na změnách v požadavcích při kolektivním vyjednávání je vidět, že jsou kladeny zvýšené nároky zaměstnanců, jak na pracovní prostředí a bezpečnost práce, tak na oblast sociální. Tento vývoj potvrzuje také teorii amerického psychologa Abrahama Harolda Maslowa o hierarchii lidských potřeb. V případě, kdy byla uspokojena nižší potřeba, stává se dominantní potřeba vyšší, kterou se jedinec snaží následně uspokojit.

## 12 Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo provést rozbor vývoje odborového hnutí zaměstnanců v rámci lesnictví v Československu po roce 1918 a zaměřit se na problematiku sociální politiky u vybraných podniků v lesnictví. Hledala jsem odpovědi na otázky, kde a proč vzniklo odborové hnutí, jaké pohnutky vedli lidi ke spojení do jednotné organizace a co očekávali. Dále jsem si kladla otázku, jak se odbory a jejich politika proměnily oproti První republice, a jak jsou zaměstnanci v lesnictví v současnosti zabezpečeni. Za tímto účelem jsem provedla analýzu kolektivních smluv u tří vybraných organizací, a to Lesů České republiky, s.p., Vojenských lesů a statků, s.p. a u Lesní správy Lány příspěvkové organizaci Kanceláře prezidenta republiky. Svě závěry mohu shrnout následovně:

Po staletí patří práce v lese mezi nejméně ohodnocené, přitom námaha a riziko úrazu je mnohem vyšší než u jiných profesí. Proto v prvopočátcích odbory bojovaly za zlepšení těchto podmínek. Odborové hnutí u nás (stejně jako všude jinde ve světě) usilovalo o co největší uznání, svobodu a práva pro odborové organizace, které sdružovaly dělníky a ostatní zaměstnance všech odvětví, s cílem společného postupu při jednáních se zaměstnavateli v oblasti ochrany zaměstnanců, v otázkách pracovních, sociálních a mzdových. Úplně na počátku šlo členům odborů prakticky jen o zvyšování mezd a zkracování pracovní doby. Později se škála požadavků rozrůstala, přičemž typickou metodou jejich prosazování byly (a dodnes jsou) stávky, někdy velmi dlouhé a ostré. Rozdíl nalezneme v tom, kdy se stávky používají. Zatímco dříve byla stávka většinou jediným prostředkem, jak upozornit na špatnou situaci dělníků, v současné době odbory ke stávce přistupují až poté, co veškeré předchozí vyjednávání selhalo.

I v současné době se v rámci sociálního dialogu praktikují také nejrůznější dohody, např. kolektivní smlouvy; vedle podnikových, uzavíraných mezi podnikem a příslušnou odborovou organizací, jde i o kolektivní smlouvy vyššího stupně, které mezi sebou uzavírají jednotlivé odborové svazy se sdruženími zaměstnavatelů cestou vzájemných ústupků s cílem zachování sociálního smíru.

Význam odborů se v čase proměnil. Zatímco v První republice odbory vyplácely sociální dávky a přebíraly od státu část odpovědnosti za nezaměstnané, dnes je starost o nezaměstnané na straně státu. Odbory se zaměřují především na podnikovou oblast a již na jiné zajištění zaměstnanců, než tomu bylo v minulosti.

Velký rozdíl je vidět i v požadavcích, které měli zaměstnanci na počátku 20. století a dnes. Průřezem historie je vidět, že zaměstnanci v lesnictví zpočátku neměli jednoduché podmínky pro svou práci. Byla velmi tvrdá a špatně ohodnocená, ale z dochovaných podnikových záznamů je patrné, že už v té době měli lesní radové zájem o zlepšení pracovních podmínek, a kolektivní smlouvy mezi dělníky a podnikem Státní lesy a statky jsou toho důkazem.

V minulosti se předpokládalo, že mít práci bylo dostatečnou pojistkou proti chudobě a sociální nejistotě, tzn., že udržet si práci a tím zajistit základní fyziologické potřeby, bylo hlavním cílem zaměstnanců, a v tomto duchu byla vedena i kolektivní vyjednávání odborů. V současné době se priorita v požadavcích odborů a zaměstnanecké výhody sjednané v kolektivních smlouvách posunuly do jiných oblastí, protože mnoho požadavků, za které v historii zaměstnanci bojovali, je dnes zajištěno zákonnými ustanoveními. A proto dnes v kolektivních smlouvách nalezneme převážně požadavky směřující do mzdové politiky podniků, do oblasti sociálních a kulturních potřeb a do problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Analyzovaní zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům v rámci kolektivních smluv např. odstupné nad rámec zákoníku práce, sociální výpomoci bezúročné půjčky nebo slevy na nájemném. Tyto finanční výpomoci mohou zaměstnancům výrazně pomoci překlenovat kritické životní situace, a tím mohou na druhé straně i vytvářet určitý pocit sounáležitosti s podnikem.

Druhou oblastí, kterou analyzovaní zaměstnavatelé poskytují, jsou různé příspěvky na životní nebo penzijní připojištění, na stravování nebo na rekreaci.

A třetí oblastí jsou specifické benefity pro zaměstnance v lesnictví, jako jsou slevy na dříví, vánoční stromky, zvěřina. Toto jsou již výhody, které nesouvisí přímo se zajištěním základních potřeb zaměstnanců, ale jsou jistým benefitem, který se stává již standardními požadavky pro vyjednávání. V obecné rovině by se dalo říci, že s některými benefity zaměstnanci už i automaticky počítají, jako např. stravné nebo příspěvky na rekreaci.

Dostáváme se tak do jiné situace, kdy hlavní motivací již nemusí být pro zaměstnance peníze, ale např. seberealizace člověka v rámci kolektivu spolupracovníků. Toto lze uplatnit za předpokladu dobrých vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se vytváří především vedeným dialogem. I přes to je nutné konstatovat, že chudí nebývají pouze lidé bez práce, ale často i lidé,

kteří vykonávají nedostatečně placenou práci. Proto jsou, a dá se předpokládat, že i budou, mzdové požadavky stěžejní oblastí vyjednávání odborů.

Současná globalizace světové ekonomiky přináší i některé dosud neznámé formy dialogu mezi zaměstnanci (odborníky) a zaměstnavateli. Např. v případě poklesu odbytu výrobků, kdy hrozí nebezpečí omezení produkce a propouštění pracovníků, či dokonce hrozba přestěhování závodu do jiné země s nižšími výrobními náklady, přistupují odbory v mzdových otázkách k dosud nevídaným kompromisům v podobě zmrazení platů, ne-li dokonce jejich snížení. Postoj pro zaměstnance možná nepopulární, ale v zájmu udržení podniku nebo firmy a s tím i pracovních míst jediné možný a tedy i moudrý a zcela pochopitelný.

Dlouhodobá nezaměstnanost má vliv na celou společnost, a to nejen v rovině ekonomické, ale také v rovině sociální a zdravotní. Ztráta příjmu znamená citelný zásah do rozpočtu jedinců i rodin, zhoršení životní úrovně, narušení rodinných a sociálních vztahů nebo izolaci od ostatních. To vše přináší problémy, které ve svých důsledcích mohou vyústit až v rozpad rodin nebo vztahů. Pro samotné lidi bez práce jde o vysoce frustrující situace, kdy se může objevit ztráta důvěry ve vlastní schopnosti, stres, negativní pohled na život, destrukce etických hodnot a zvýšení patologických jevů, jako jsou alkoholismus, kriminalita, závislost nebo patologické hráčství. To vše má za následek snížení produkční základny ekonomiky, snížení domácí poptávky a tím i snížení příjmů státního rozpočtu, na straně druhé naopak zvýšení výdajů na podpory v nezaměstnanosti, na zdravotnictví a v sociální oblasti.

V konfrontaci s historií jsem dospěla k závěru, že dnes žijeme ve značně přeregulované společnosti, kdy odpovědnost ve větší míře přebírá stát, kde v oblasti zaměstnanecké politiky je regulace prováděna především formou zákoníku práce. Na podnikové úrovni je to vidět na příkladu vyjednávání odborových organizací, kdy odbory vyjednávají za zlepšení pracovních podmínek, a výhody z toho plynoucí se vztahují na všechny zaměstnance, tj. i na nečleny odborů, kteří do vyjednávání nezasahují a nijak se na těchto výsledcích mnohdy ani aktivně nepodílejí.

Celkový počet zaměstnanců v lesnictví se v porovnání s jejich počtem v období První republiky velmi snížil, a tak i prosazování a realizace jejich požadavků je daleko snazší, než tomu bylo v minulosti.

Rozdíl je i mezi faktory, které ovlivňují dnešní úroveň vyjednávání. Velmi důležitým faktorem je ekonomická situace firem, ze které je odvozeno množství poskytovaných zaměstnaneckých výhod, přístup obou stran k informacím



o hospodářských výsledcích podniku, úroveň vyjednávačů obou smluvních stran a vážnost jejich přístupu k samotnému vyjednávání. Ekonomická situace je vizitkou zaměstnanců i zaměstnavatelů. Na případných špatných výsledcích podniku se podílejí i vlastní zaměstnanci. Je tedy věcí managementu firmy, jak je dokáže motivovat k lepším výsledkům, což lze i pomocí promyšlené sociální politiky. Zaměstnavatelé by měli mít vždy na paměti, že podnik tvoří jejich zaměstnanci, kteří mají schopnosti, znalosti a dovednosti, jež mohou podnik povznést (když je jich dostatek a jsou dobře využívány) nebo naopak oslabit (když chybí). Na straně druhé, by měli zaměstnanci mít na paměti, že pokud se bude mít podnik špatně, budou se mít špatně i oni, a někdy je tak nutné v rámci zachování symbiózy mezi oběma světy být schopni učinit důležitý kompromis.

## 13 Seznam literatury

- [1] BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 599 s. ISBN: 978-80-7400-405-6.
- [2] Boj o gentský systém. *Zájmy zemědělských a lesních dělníků*. 1933, no. 3.
- [3] BRHELOVÁ, J. Sociální stát: Sociální zákonodárství na počátku 20. století a po vzniku první republiky. *Peníze.cz* [online]. 2012-04-17 [cit. 2016-01-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.penize.cz/duchody-a-davky/234979-socialni-stat-socialni-zakonodarstvi-na-pocatku-20-stoleti-a-po-vzniku-prvni-republiky>>
- [4] BRZORÁD, J.; HORÁK, O.; NEČINA, T. *Zemědělské dělnictvo v Československu: Soubor přednášek a výsledků odborné ankety Československé Akademie Zemědělské, konané péčí V. (ekonomického) odboru v Praze 16. listopadu 1937*. Československá Akademie Zemědělská, 1938. 164 s.
- [5] BURIÁNEK, A. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva. *Lok-scl* [online]. 2009-08-03 [cit. 2016-02-04]. Dostupné z WWW: < [http://www.lok-scl.cz/images/tinymce/files/pravni\\_poradna\\_0210/35\\_kolektivni\\_vyjednavani\\_kolektivni\\_smlouva.pdf](http://www.lok-scl.cz/images/tinymce/files/pravni_poradna_0210/35_kolektivni_vyjednavani_kolektivni_smlouva.pdf)>
- [6] ČAPKA, F. *Odbory v českých zemích v letech 1918 – 1948*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 288 s. ISBN 978-80-210-4797-6.
- [7] DOLANSKÝ, J.; HAVELKA, M. *Prémiování dělníků v lesním hospodářství*. Praha : SZN, 1960. 145 s.
- [8] DOBIÁŠ, Z.; KOLÁŘ, Z.; PAUKRTOVÁ, A. Sociální dialog v otázkách a odpovědích. *Čmkos* [online]. [cit. 2016-01-08]. Dostupné z WWW: < <http://www.cmkos.cz/obsah/281/ucebni-text-c-15-socialni-dialog-v-otazkach-odpovedich/13003>>

- [9] Důstojná práce v ČR?: národní zpráva pro ILO. *Vusp.cz* [online]. [cit. 2016-03-17]. Dostupné z WWW: <[praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_272.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_272.pdf)>
- [10] FALBR, R. Místo a úloha českých odborů v ekonomické a sociální transformaci české společnosti. Cesty, křižovatky, střety nových odborů : 10 let hájíme zájmy a práva lidí práce. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2000, s. 6-17.
- [11] FRANČE, V. Maslowova Pyramida potřeb. *Blogspot.cz* [online]. [cit. 2016-02-08]. Dostupné z WWW: <<http://ografologii.blogspot.cz/2008/04/abraham-maslow-pyramida-potreb.html>>
- [12] GALVAS, M. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. Brno, 1993. 33 s. ISBN 80-210-0627-7.
- [13] HANZLÍKOVÁ, B. *Československé státní lesy a statky a sociální politika tehdejšího státu*. Praha, 2013. Bakalářská práce. Česká zemědělská univerzita v Praze, Fakulta lesnická a dřevařská.
- [14] HENDRYCH, D. *Právníký slovník*. Praha : C.H. Beck, 2003. 1320 s. ISBN 80-7179-740-5.
- [15] HEPPNEROVÁ, D. *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance*. Praha: ČMKOS, 2006. 89 s.
- [16] Historie odborového hnutí. *Oskovo* [online]. [cit. 2016-03-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.oskovo.cz/os-kovo/historie-odboroveho-hnuti>>
- [17] Historie odborů. *Čmkos* [online]. [cit. 2016-03-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/obsah/310/historie-odboru/13110>>
- [18] HORECKÝ, J.; STRÁNSKÝ, J. Sociální dialog a jeho účastníci. *Law* [online]. [cit. 2016-02-19]. Dostupné z WWW: <<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2011/files/004.html>>

- [19] HRABCOVÁ, D. *Sociální dialog: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Pracovní právo 2011 konané dne 5.-7. října 2011 v Zámeckém hotelu Třešť*. Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5438-7.
- [20] HRABCOVÁ, D. *Sociální dialog : vyjednávání v teorii a praxi*. Brno : Masarykova univerzita, 2008. 223 s. 978-80-210-4773-0.
- [21] HRDLIČKA, O. *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku*. Praha, Friedrich Ebert Stiftung Büro, 1992. 57 s.
- [22] HRDLIČKA, P. *Odbory a jejich role v moderní společnosti*. Praha, 2010. Disertační práce. Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta. [cit. 2016-01-09]. Dostupné z WWW: < [www.pef.czu.cz/cs/?dl=1&f=13054](http://www.pef.czu.cz/cs/?dl=1&f=13054) >
- [23] HŮRKA, P. *Pracovní právo*. Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2 .
- [24] CHADT-ŠEVĚTÍNSKÝ, J. E. *Dějiny lesů a lesnictví : hospodářství lesního a hospodářského lesního zřízení či úpravy lesa - soustav v Čechách, na Moravě a ve Slezsku*. Písek, 1913. 1121 s.
- [25] Interpelace poslance Nepomuckého ministru sociální péče a ministru vnitra o teroru, prováděném agrární stranou proti zemědělskému dělnictvu. *Psp.cz* [cit. 2015-12-06]. Dostupné z WWW: < [http://www.psp.cz/eknih/1935ns/ps/tisky/t0282\\_01.htm](http://www.psp.cz/eknih/1935ns/ps/tisky/t0282_01.htm) >
- [26] JEBAVÁ, L. *Postavení a úloha odborů na trhu práce v ČR*. Pardubice, 2013. Diplomová práce. Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko-správní. [cit. 2015-11-29]. Dostupné z WWW:< <https://dk.upce.cz/handle/10195/51650> >
- [27] KAŠPAROVÁ, J.; JARKOVSKÝ, J. *Cesty, křížovatky, střety nových odborů: [10 let hájíme práva a zájmy lidí práce*. Praha : Českomoravská konfederace odborových svazů, 2000. 151 s.

- [28] KLÍMA, K.; NOVÁČEK, F. *Služební poměry a platy zaměstnanců ve vyšších službách v zemědělství a lesnictví*. Praha : Brázda, 1947. 34 s.
- [29] Kolektivní smlouva Lesní správy lány uzavřená ve smyslu zákona č. 2/91 Sb., o kolektivním vyjednávání.
- [30] Kolektivní smlouva Vojenské lesy a statky ČR, s.p. s účinností od 1. ledna 2013. *Vls* [online]. [cit. 2016-02-04]. Dostupné z WWW: <[https://www.vls.cz/media/downloadables/VLS\\_1\\_2013\\_Jaro\\_priloha.pdf](https://www.vls.cz/media/downloadables/VLS_1_2013_Jaro_priloha.pdf)>
- [31] Kolektivní smlouvy. *Sociální dialog* [online]. 2015-02-16 [cit. 2016-03-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.socialnidialog.cz/socialni-dialog-je/2625-kolektivni-smlouvy>>
- [32] Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi. *Čmkos.cz* [online]. [cit. 2016-03-04]. Dostupné z WWW: <<http://ww2.cmkos.cz/lidskezdroje/files/kolevyje.pdf>>
- [33] KROUPA, A.; HÁLA, J.; VAŠKOVÁ, R.; MANSFELDOVÁ, Z.; ŠIMONÍK, P. *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje* [online]. VÚPSV Praha, 2004 [cit. 2016-01-25]. Dostupné z WWW: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-odbor.pdf>>
- [34] KROUPA, A.; MANSFELDOVÁ, Z. *Participace a zájmové organizace v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2005. 244 s. ISBN 80-86429-53-9.
- [35] KUTNAR, S. *Analýza konkrétní kolektivní smlouvy*. Brno, 2012. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení 2012. [cit. 2016-02-08]. Dostupné z WWW: <[http://is.muni.cz/th/257574/pravf\\_m/Analyza\\_konkretni\\_kolektivni\\_smlouvy.pdf](http://is.muni.cz/th/257574/pravf_m/Analyza_konkretni_kolektivni_smlouvy.pdf)>

- [36] Lesy ČR a odbory uzavřely novou kolektivní smlouvu. *Turistika.cz* [online]. [cit. 2016-03-20]. Dostupné z WWW: < <http://www.turistika.cz/clanky/lesy-cr-a-odbory-uzavrely-novou-kolektivni-smlouvu>>
- [37] MADAR, Z. *Slovník českého práva. I. díl, A - O. 3.* Vydání. Praha : Linde, 2002. 983 s. ISBN: 80-7201-377-7.
- [38] MAZÁNKOVÁ, I. Odborová organizace a odborová práva. *Čmkos* [online]. 2010-09-29 [cit. 2016-03-14]. Dostupné z WWW: < <http://www.cmkos.cz/obsah/281/ucebni-text-c-3-odborova-organizace-odborova-prava/12991>>
- [39] OBERSCHALL, A. *Odborové organizace zaměstnanecké v Republice československé – Statistická studie za léta 1913–1922*, Praha : Státní úřad statistický, 1924. 92 s.
- [40] O nás. *Lslány.cz* [online]. [cit. 2016-02-18]. Dostupné z WWW: < <http://www.lslany.cz/>>
- [41] *Ottův slovník naučný nové doby : dodatky k velikému Ottovu slovníku naučnému. Dílu čtvrtého svazek první.* Praha:Argo, 2001. 708 s. ISBN 80-7185-358-5
- [42] Podniková kolektivní smlouva na rok 2013 – 2015. *Lesy ČR* [online]. [cit. 2016-02-14]. Dostupné z WWW: <[http://www.lesy-cr.cz/o-nas/profil-firmy/Documents/KS\\_2013-2015.pdf](http://www.lesy-cr.cz/o-nas/profil-firmy/Documents/KS_2013-2015.pdf)>
- [43] Podniková kolektivní smlouva na roky 2016 – 2017. *Lesy ČR* [online]. [cit. 2016-03-02]. Dostupné z WWW: < [http://www.lesy-cr.cz/o-nas/aktuality/Documents/Kolektivni\\_smlouva\\_LCR\\_1-3-2016.pdf](http://www.lesy-cr.cz/o-nas/aktuality/Documents/Kolektivni_smlouva_LCR_1-3-2016.pdf)>
- [44] Proč nám závidějí podpory v nezaměstnání? *Zájmy zemědělských a lesních dělníků*. 1933, no. 3.

- [45] Přehled aktuálních úmluv Mezinárodní organizace práce tematické členění MOP s uvedením souvisejících doporučení. *Docplayer.cz* [online]. [cit. 2016-01-29]. Dostupný z WWW: < <http://docplayer.cz/3416453-Prehled-aktualnich-umluv-mezinarodni-organizace-prace-tematicke-cleneni-mop-s-uvadenim-souvisejicich-doporuceni.html>>
- [46] RÁKOSNÍK, J. *Odborové organizace v počátcích Československa*, in: Na pozvání Masarykova ústavu 3, Praha, 2007. s. 56 – 70.
- [47] RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity. Nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. 1.vyd. Praha:Karolinum, 2008. 462 s.
- [48] RÁKOSNÍK, J.; TOMEŠ, I. *Sociální stát v Československu. Právně-institucionální vývoj v letech 1918-1992*. Praha, Auditorium 2012. 416 s. ISBN: 978-80-87284-30-8.
- [49] RÁKOSNÍK, J. Za chléb, práci, půdu a svobodu. *A2* [online]. 2008, no. 4 [cit. 2016-02-05]. Dostupné z WWW: < <http://www.advojka.cz/archiv/2008/4/za-chleb-praci-pudu-a-svobodu>>
- [50] Republikánská strana zemědělského a malorolnického lidu. *Wikipedie* [online]. [cit. 2015-12-02]. Dostupné z WWW: <[https://cs.wikipedia.org/wiki/Republik%C3%A1nsk%C3%A1\\_strana\\_zem%C4%9Bd%C4%9Blsk%C3%A9ho\\_a\\_malorolnick%C3%A9ho\\_lidu](https://cs.wikipedia.org/wiki/Republik%C3%A1nsk%C3%A1_strana_zem%C4%9Bd%C4%9Blsk%C3%A9ho_a_malorolnick%C3%A9ho_lidu)>
- [51] Sociální úroveň dělnictva na poč. 20. stol. *E-dějiny* [online]. 2008-12-01 [cit. 2016-01-12]. Dostupné z WWW: < <http://www.edejiny.cz/socialni-uroven-delnictva-na-poc20stol/>>
- [52] *Statistický přehled republiky Československé 1930*. Praha, Státní úřad statistický. 1930. 300 s.
- [53] *Statistická ročenka republiky Československé 1934*. Praha:Orbis, 1934. 330 s.
- [54] *Statistická ročenka republiky Československé 1935*. Praha:Orbis, 1936. 299 s.

- [55] *Statistická ročenka republiky Československé 1936*. Praha:Orbis, 1937. 345 s.
- [56] STRÁNSKÝ, J. Sociální dialog v ČR (učební manuál). *Čmkos* [online]. [cit. 2016-02-15]. Dostupné z WWW: < <http://www.cmkos.cz/obsah/284/ucebni-manual-socialni-dialog-v-ceske-republice/12960>>
- [57] ŠEVČÍK, J. *Charakteristika a vývoj stavu zaměstnanců v lesním hospodářství České Republiky v letech 1989 – 2004*. Brno, 2006. Bakalářská práce. Mendlova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, Fakulta lesnická a dřevařská. [cit. 2016-01-15]. Dostupné z WWW: <[http://is.mendelu.cz/zp/portal\\_zp.pl?prehled=vyhledavani;podrobnosti=14424;download\\_prace=1](http://is.mendelu.cz/zp/portal_zp.pl?prehled=vyhledavani;podrobnosti=14424;download_prace=1)>
- [58] ŠPENDLÍČEK, O. *Kolektivní vyjednávání a řešení sporů z kolektivního vyjednávání*. Plzeň, 2013. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta právnická. [cit. 2016-02-18]. Dostupné z WWW: <<https://otik.uk.zcu.cz/bitstream/handle/11025/7513/DP%20-%20Kolektivni%20vyjednavani%20a%20reseni%20sporu%20z%20kolektivniho%20vyjednavani%20-%20Spendlicek%20Ondrej.pdf?sequence=1>>
- [59] ŠUBRT, B. Kolektivní smlouvy podle nového zákoníku práce. *Mzdová praxe* [online]. 2006-06-30 [cit. 2016-01-27]. Dostupné z WWW: < [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d518v494-kolektivni-smlouvy-podle-noveho-zakoniku-prace/?search\\_query=\\$index=272](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d518v494-kolektivni-smlouvy-podle-noveho-zakoniku-prace/?search_query=$index=272)>
- [60] TLAPÁK, J.; HOŠEK, E. *Vývoj lesnictví v českých zemích v první polovině 20. století*. Praha : ÚVTIZ - Zemědělské muzeum, 1984. 175 s.
- [61] Tripartita. *Čmkos* [online]. 2015-08-20 [cit. 2016-03-05]. Dostupné z WWW: <<http://cmkos.cz/obsah/296/tripartita/13213>>
- [62] TRÖSTER, P.; KNEBL, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání:komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 152 s. ISBN: 978-80-7478-644-0.



[63] Výroční zpráva Lesy České republiky, s. p. 2014. *Lesy cr* [online]. Dostupné z WWW:<[http://www.lesy.cz/o-nas/dokumenty-ke-stazeni/Documents/Lesy\\_Ceske\\_republiky\\_Vyrocní\\_zprava\\_2014.pdf](http://www.lesy.cz/o-nas/dokumenty-ke-stazeni/Documents/Lesy_Ceske_republiky_Vyrocní_zprava_2014.pdf)>Výroční zpráva Lesů ČR

[64] Z našeho sjezdu. *Zájmy zemědělských a lesních dělníků*. 1932, no. 6.

[65] Zpráva o činnosti ROH - Svazu zaměstnanců státních statků a STS k celostátní konferenci v Praze dne 29. a 30. listopadu 1952. 2. Vydání. Praha: Práce, 1953. 58 s.

[66] Statistika OSDLV. *Osdlv.cz* [online]. [cit. 2016-06-17]. Dostupné z WWW: <[http://www.osdlv.cz/stranka.php?page=svaz\\_09&scr=svaz\\_09\\_statistika](http://www.osdlv.cz/stranka.php?page=svaz_09&scr=svaz_09_statistika)>

#### **Právní normy:**

[67] ČESKO. Vláda. Zákon č. 63/1918 Sb., o podpoře nezaměstnaných. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2016-01-09].

[68] ČESKO. Zákon č. 157/1919, o prodloužení platnosti zákona o podpoře nezaměstnaných. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2016-01-09].

[69] ČESKO. Vláda. Zákon č. 121/1920 Sb., kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2016-01-09].

[70] ČESKO. Vláda. Zákon č. 267/1921 Sb., o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2016-02-24].

[71] ČESKO. Vláda. Zákon č. 309/1921 Sb., proti útisku a na ochranu svobody ve shromážděních. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2016-02-24].

[72] ČESKO. Vláda. Zákon č. 330/1921 Sb., o závodních výborech. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2016-01-16].

[73] ČESKO. Vláda. Zákon č. 144/1946 Sb. o jednotné odborové organizaci. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2016-01-22].

[74] ČESKO. Vláda. Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2016-01-28].

[75] ČESKO. Vláda. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2016-01-09].

[76] ČESKO. Vláda. Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2016-01-09].

[77] ČESKO. Vláda. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2016-02-25].

[78] ČESKO. Vláda. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2016-02-11].

### **Archivní prameny**

[79] Národní archiv Praha, fond Ředitelství státních lesů a statků, inv. č. 4586, karta č. 332. (Organizace správy státních lesů)

[80] Tamtéž, k. 1527 (Služební řád pro zaměstnance podniku „Státní lesy a statky“ směrnice pro poskytování naturálních příjmů zaměstnancům podléhajícím služebnímu řádu pro zaměstnance podniku „Státní lesy a statky“)

[81] Tamtéž, k. 1533 (Nástin správního systému podniku "Státní lesy a statky": (Vnitřní organizace a postavení správ státních lesů, inspekcí státních lesů, inspekcí průmyslových a pomocných závodů státních lesů): Směrnice podrobné.)

[82] Národní archiv Praha, 1219/II, inv.č. 1278, sign. XXII/110 (nemocenské a sociální pojištění)

[83] Tamtéž, inv. č. 590,611 (legionáři)

[84] Tamtéž, inv. č. 1236-1238 (mzdy)

[85] Národní archiv Praha, 1219/I, inv. č. 55 (služební řád)

[86] Tamtéž, inv. č. 746, signatura H 2500 k. 332 (Ministerstvo zemědělství v otázce lesního dělnictva SLS 1918-1937)