

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Činnost odborové organizace u konkrétního
zaměstnavatele**

Jitka Uzlíková

© 2024 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Jitka Uzlíková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Činnost odborové organizace u konkrétního zaměstnavatele

Název anglicky

Trade union activity at a particular employer

Cíle práce

Primárním cílem diplomové práce je identifikovat klíčové motivy zapojení zaměstnanců vybraného zaměstnavatele v odborové organizaci a míru odborové organizovanosti.

Dílním cílem teoretické části práce je popis trhu práce, popis odborových organizací, popis kolektivního vyjednávání a tripartity.

Metodika

V teoretické části práce bude provedena deskripce trhu práce, charakteristika odborových organizací, deskripce jejich historického vývoje, deskripce kolektivního vyjednávání a dalších souvisejících pojmů.

V praktické části bude řešena početnost a složení členské základny u vybraného zaměstnavatele, budou identifikovány motivační faktory členství.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

historie odborů, kolektivní smlouva, kolektivní vyjednávání, odborová organizace, odbory, pracovní právo, trh práce, tripartita, zaměstnanecké benefity, zaměstnavatel

Doporučené zdroje informací

- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA, Lucie SEVEROVÁ a Dana STARÁ. Makroekonomie: makroekonomický přehled. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-831-0.
- MAITAH, Mansoor. Macroeconomics. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2010. ISBN 978-80-213-2051-2.
- MANKIWI, G., Principles of Macroeconomics. 7. vyd. Stamford: Cengage Learning, 2014, 551 s. ISBN 978128516591.
- PICHRT, Jan. Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. Praktický komentář. ISBN 978-80-7676-388-3.
- POKORNÝ, Jiří, Alžběta KRATINOVÁ, Anna JONÁKOVÁ, Jaroslav ŠULC a Dušan MARTINEK. Historie, odbory a společnost: cesta k lepší budoucnosti. Praha: ČMKOS, 2020. ISBN 978-80-86809-24-3.
- SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. Ekonomie: 19. vydání. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.
- SEVEROVÁ, Lucie. Firma a lidský kapitál. V Praze: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, katedra ekonomických teorií, [2021]. ISBN 978-80-213-3092-4.

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Pavel Hrdlička, MBA, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 11. 3. 2024

prof. Ing. PhDr. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 3. 2024

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 28. 03. 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Činnost odborové organizace u konkrétního zaměstnavatele" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29.03.2024

Poděkování

Za odborné vedení, podnětné rady, trpělivost, lidský přístup a čas, který mi při psaní diplomové práce věnoval, děkuji Ing. Pavlu Hrdličkovi, MBA, Ph.D. Poděkování patří zaměstnancům Domažlické nemocnice, a. s. za umožnění provedení výzkumného šetření. Velké díky vyjadřuji své rodině a přátelům za pomoc a podporu v průběhu celého studia.

Činnost odborové organizace u konkrétního zaměstnavatele

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou činnosti odborové organizace v Domažlické nemocnici, mírou odborové organizovanosti a klíčovými motivy zapojení zaměstnanců v odborové organizaci působící v Domažlické nemocnici.

Teoretická část popisuje vybrané pojmy související s trhem práce, charakterizuje příčiny a důsledky jeho nedokonalosti a věnuje se vztahům mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a oblastí pracovního práva.

Je provedena deskripce etap historického vývoje odborů v České republice, jejich cílů, strategií a práv. Popsány jsou formy odborového sdružování a činnost odborových organizací, oblast kolektivního vyjednávání na všech úrovních a typy kolektivních smluv.

Druhá část práce řeší stanovení míry odborové organizovanosti a identifikaci motivů zapojení zaměstnanců v odborové organizaci, zabývá se stanovením motivů možného vstupu zaměstnanců Domažlické nemocnice do odborové organizace s cílovou skupinou nelékařský personál. Jsou zkoumány a stanoveny jsou důvody, proč v Domažlické nemocnici nedochází k vyšší míře odborové organizovanosti.

Ke splnění cíle práce byla použita metoda dotazníkového šetření, které má kvantitativní charakter a rozhovor, který je vedený s anonymním funkcionářem předmětné odborové organizace. Po vyhodnocení, analýze a komparaci získaných dat byly stanoveny motivy zapojení zaměstnanců a možného vstupu zaměstnanců do odborové organizace.

Klíčová slova: historie odborů, kolektivní smlouva, kolektivní vyjednávání, odborová organizace, odbory, pracovní právo, trh práce, tripartita, zaměstnanecké benefity, zaměstnavatel

Trade union activity at a particular employer

Abstract

The diploma work deals with the problems of activities of trade unions in Domažlice hospital, its rate of union density and crucial motivations for participation of employees in trade union functioning in Domažlice hospital.

The theoretical part describes selected concepts related to the labour market, it also characterises causes and consequences of its imperfection, it devotes relations among employees and employers and the field of labour law.

There is a description of periods of historical development of trade unions in the Czech Republic, their targets, strategies and laws. The forms of trade-union associating are described, furthermore the activity of trade unions, collective bargaining at all levels and types of labour agreements.

The second part of the diploma work deals with assignment of rate of trade-union density and identification of motives of employees to participate in trade unions. It focuses on assessment motives of possible joining the trade unions in Domažlice hospital, especially targeting on the non-medical staff. The subject of research is searching for reasons why there is not higher rate of trade union density.

There was used a method of quantitative research via a questionnaire among employees and an interview with an anonymous official of the trade union to reach the thesis. The motives of cooperation or possibly joining the trade union were specified after gathering data, their analysis and comparison.

Keywords: history of unions, labour agreement, collective bargaining, union density, unions, labour law, labour market, tripartite, employees' benefits, employer

Obsah

1 Úvod	15
2 Cíl práce a metodika	16
2.1 Cíl práce.....	16
2.2 Metodika.....	16
3 Teoretická východiska	18
3.1 Trh práce.....	18
3.1.1 Trh práce v ČR.....	23
3.1.2 Nezaměstnanost	24
3.1.3 Pracovní právo	30
3.1.4 Zákoník práce	36
3.2 Odborové organizace.....	37
3.2.1 Historie odborových organizací na území současné České republiky	38
3.2.2 Legislativní zakotvení odborových organizací v České republice	53
3.2.3 Struktura odborových organizací v České republice	57
3.2.4 Sdružení zaměstnavatelů	64
3.2.5 Sociální dialog	66
3.2.6 Kolektivní vyjednávání	69
3.2.7 Kolektivní smlouvy	72
3.2.8 Kolektivní smlouvy vyššího stupně	75
3.2.9 Tripartita	76
4 Vlastní práce	79
4.1 Informace o organizaci.....	79
4.1.1 Odborová organizace.....	80
4.1.2 Organizovanost v odborech (kromě lékařů)	81
4.1.3 Kolektivní smlouva	82
4.2 Výzkumné šetření.....	83
4.2.1 Výzkumný soubor	83
4.2.2 Dotazník	84
4.3 Vyhodnocení jednotlivých otázek pro členy odborové organizace	86
4.3.1 Otázka číslo 1 – Pracovní zařazení	86
4.3.2 Otázka číslo 2 – Osobní zájem funkcionářů.....	87
4.3.3 Otázka číslo 3 – Obhajoba zájmů členů	89
4.3.4 Otázka číslo 4 – Výsledky kolektivního vyjednávání.....	91
4.3.5 Otázka číslo 5 – Platové podmínky.....	93
4.3.6 Otázka číslo 6 – Rozvržení pracovní doby	95
4.3.7 Otázka číslo 7 – Pracovní podmínky a úroveň bezpečnosti.....	97
4.3.8 Otázka číslo 8 – Čerpání benefitů	99

4.3.9	Otázka číslo 9 – Právní poradenství	101
4.3.10	Otázka číslo 10 – Setkávání s vedením odborů.....	103
4.3.11	Otázka číslo 11 – Ukončení členství.....	105
4.3.12	Otázka číslo 12 – Kolektivní smlouva	107
4.4	Vyhodnocení jednotlivých otázek pro nečleny odborové organizace, kteří jsou informováni o existenci odborů na pracovišti.....	109
4.4.1	Otázka číslo 1 – Pracovní zařazení	109
4.4.2	Otázka číslo 2 – Seznámení s činností.....	110
4.4.3	Otázka číslo 3 – Osobní zájem funkcionářů.....	112
4.4.4	Otázka číslo 4 – Averse k představitelům.....	114
4.4.5	Otázka číslo 5 – Zvýšení mzdy	116
4.4.6	Otázka číslo 6 – Právní poradenství	118
4.4.7	Otázka číslo 7 – Kulturní výhody	120
4.4.8	Otázka číslo 8 – Finanční výhody	122
4.4.9	Otázka číslo 9 – Členský příspěvek.....	124
4.4.10	Otázka číslo 10 – Komunikace sociální sítě.....	126
4.4.11	Otázka číslo 11 – Komunikace e-mail	128
4.4.12	Otázka číslo 12 - Členství	130
4.5	Vyhodnocení jednotlivých otázek pro nečleny, kteří informováni o existenci odborů na pracovišti nejsou	131
4.5.1	Otázka číslo 1 – Pracovní zařazení	131
4.5.2	Otázka číslo 2 – Obhajoba zájmů členů.....	132
4.5.3	Otázka číslo 3 – Platové podmínky	134
4.5.4	Otázka číslo 4 – Pracovní podmínky a úroveň bezpečnosti.....	136
4.5.5	Otázka číslo 5 – Kulturní výhody	138
4.5.6	Otázka číslo 6 – Finanční výhody	140
4.5.7	Otázka číslo 7 – Právní poradenství	142
4.5.8	Otázka číslo 8 - Setkávání.....	144
4.5.9	Otázka číslo 9 – Komunikace e-mail.....	146
4.5.10	Otázka číslo 10 – Komunikace – sociální sítě.....	148
4.5.11	Otázka číslo 11 – Setkávání s vedením odborů.....	150
4.5.12	Otázka číslo 12 – Informační letáky	152
4.6	Rozhovor	154
5	Výsledky a diskuse.....	158
5.1	Výsledky.....	158
5.1.1	Doporučení	165
5.2	Diskuze.....	166
6	Závěr	171
7	Seznam použitých zdrojů	175

8 Přílohy	184
Příloha číslo 1 – Dotazník pro členy odborové organizace.....	184
Příloha číslo 2 – Dotazník pro nečleny odborové organizace, kteří jsou informováni o existenci odborů na pracovišti	185
Příloha číslo 3 – Dotazník pro nečleny, kteří informováni o existenci odborů na pracovišti nejsou	186

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Schéma trhu práce	19
Obrázek 2 - Schéma regionálního trhu práce.....	22
Obrázek 3 - Průměrné mzdy v krajích České republiky za 3. čtvrtletí roku 2022	24
Obrázek 4 - Dělení nezaměstnanosti	27
Obrázek 5 - Vzorec obecné míry nezaměstnanosti	28
Obrázek 6 - Vzorec podílu nezaměstnaných osob	28
Obrázek 7 - Vzorec zaměstnanosti.....	28
Obrázek 8 - Vzorec pracovní participace	29
Obrázek 9 - Schéma účastníků pracovněprávních vztahů	33
Obrázek 10 - Schéma právní síly jednotlivých aspektů v rámci pracovních podmínek	35
Obrázek 11 - Prvorepublikový odborový leták.....	39
Obrázek 12 - Svazy unie.....	46
Obrázek 13 - Schéma hierarchického uspořádání odborů	58
Obrázek 14 - Podíl odborové organizovanosti.....	61
Obrázek 15 - Podíl odborové organizovanosti ČR	61
Obrázek 16 - Vztah sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání	67
Obrázek 17 - Kolektivní vyjednávání	70
Obrázek 18 - Subjekty Rady hospodářské a sociální dohody České republiky.....	77

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Dopady nezaměstnanosti	27
Tabulka 2 - Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice ve 4. čtvrtletí 2021 až 3. čtvrtletí 2022	29
Tabulka 3 - Počet zotavoven Revolučního odborového hnutí v letech 1945-1975	47
Tabulka 4 - Seznam zotavoven Revolučního odborového hnutí – rok 1968.....	48
Tabulka 5 - Členská základna odborových centrál a svazů rok 2018 v tisících	60
Tabulka 6 - Členské svazy Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) ...	62
Tabulka 7 - Členské svazy Asociace samostatných odborů (ASO).....	64
Tabulka 8 - Hrubé měsíční mzdy podle kolektivní smlouvy a pohlaví v ČR za rok 2021 .	74
Tabulka 9 - Vývoj počtu zaměstnanců a jejich zařazení do pracovních skupin rok 2017-2022 v přepočtených hodnotách	79
Tabulka 10 - Počet zaměstnanců jejich zařazení do pracovních skupin prosinec 2023 v počtu osob (nepřepočteno).....	80
Tabulka 11 - Odborová organizovanost	81
Tabulka 12 - Pracovní zařazení.....	86
Tabulka 13 – Osobní zájem funkcionářů.....	87
Tabulka 14 – Osobní zájem funkcionářů – bodový zisk	88
Tabulka 15 – Obhajoba zájmů členů	89

Tabulka 16 – Obhajoba zájmů členů – bodový zisk	90
Tabulka 17 – Výsledky kolektivního vyjednávání	91
Tabulka 18 - Výsledky kolektivního vyjednávání – bodový zisk	92
Tabulka 19 – Platové podmínky	93
Tabulka 20 - Platové podmínky – bodový zisk	94
Tabulka 21 – Rozvržení pracovní doby	95
Tabulka 22 - Rozvržení pracovní doby – bodový zisk	96
Tabulka 23 – Pracovní podmínky a úroveň bezpečnosti.....	97
Tabulka 24 - Pracovní podmínky a úroveň bezpečnosti – bodový zisk.....	98
Tabulka 25 – Čerpání benefitů	99
Tabulka 26 – Čerpání benefitů – bodový zisk.....	100
Tabulka 27 – Právní poradenství	101
Tabulka 28 – Právní poradenství – bodový zisk.....	102
Tabulka 29 – Setkávání s vedením odborů	103
Tabulka 30 – Setkávání s vedením odborů – bodový zisk	104
Tabulka 31 – Ukončení členství	105
Tabulka 32 – Kolektivní smlouva.....	107
Tabulka 33 – Kolektivní smlouva – bodový zisk	108
Tabulka 34 - Pracovní zařazení	109
Tabulka 35 – Seznámení s činností.....	110
Tabulka 36 – Seznámení s činností – bodový zisk	111
Tabulka 37 – Osobní zájem funkcionářů	112
Tabulka 38 – Osobní zájem funkcionářů – bodový zisk.....	113
Tabulka 39 – Averze k představitelům	114
Tabulka 40 – Averze k představitelům – bodový zisk.....	115
Tabulka 41 – Zvýšení mzdy	116
Tabulka 42 – Zvýšení mzdy – bodový zisk.....	117
Tabulka 43 – Právní poradenství	118
Tabulka 44 – Právní poradenství – bodový zisk.....	119
Tabulka 45 – Kulturní výhody.....	120
Tabulka 46 – Kulturní výhody – bodový zisk	121
Tabulka 47 – Finanční výhody	122
Tabulka 48 – Finanční výhody – bodový zisk.....	123
Tabulka 49 – Členský příspěvek.....	124
Tabulka 50 – Členský příspěvek – bodový zisk	125
Tabulka 51 – Komunikace sociální sítě	126
Tabulka 52 – Komunikace sociální sítě – bodový zisk.....	127
Tabulka 53 – Komunikace e-mail.....	128
Tabulka 54 – Komunikace e-mail – bodový zisk	129
Tabulka 55 - Členství	130
Tabulka 56 – Pracovní zařazení.....	131
Tabulka 57 – Obhajoba zájmů členů.....	132
Tabulka 58 – Obhajoba zájmů členů – bodový zisk	133
Tabulka 59 – Platové podmínky	134
Tabulka 60 – Platové podmínky – bodový zisk.....	135
Tabulka 61 – Pracovní podmínky a úroveň bezpečnosti.....	136
Tabulka 62 – Pracovní podmínky a úroveň bezpečnosti – bodový zisk	137
Tabulka 63 – Kulturní výhody.....	138
Tabulka 64 – Kulturní výhody – bodový zisk	139

Tabulka 65 – Finanční výhody	140
Tabulka 66 – Finanční výhody – bodový zisk	141
Tabulka 67 – Právní poradenství	142
Tabulka 68 – Právní poradenství – bodový zisk	143
Tabulka 69 - Setkávání	144
Tabulka 70 – Setkávání – bodový zisk	145
Tabulka 71 – Komunikace – e-mail	146
Tabulka 72 – Komunikace – e-mail – bodový zisk	147
Tabulka 73 – Komunikace – sociální síť	148
Tabulka 74 – Komunikace – sociální síť – bodový zisk	149
Tabulka 75 – Setkávání s vedením odborů	150
Tabulka 76 – Setkávání s vedením odborů – bodový zisk	151
Tabulka 77 – informační letáky	152
Tabulka 78 – Informační letáky – bodový zisk	153
Tabulka 79 - Členství v odborech	158
Tabulka 80 - Motivy členství zaměstnanců v odborové organizaci	159
Tabulka 81 - Motivy pro možný vstup zaměstnanců do odborové organizace	161
Tabulka 82 - Shoda motivů	163
Tabulka 83 - Působení odborů	169

Seznam grafů

Graf 1 - Vývoj počtu zaměstnanců – roky 2017-2022	79
Graf 2 - Profesní struktura zaměstnanců – prosinec 2023	80
Graf 3 - Osobní zájem funkcionářů	87
Graf 4 - Obhajoba zájmů členů	89
Graf 5 - Výsledky kolektivního vyjednávání	91
Graf 6 - Platové podmínky	93
Graf 7 - Rozvržení pracovní doby	95
Graf 8 - Pracovní podmínky a úroveň bezpečnosti	97
Graf 9 - Čerpání benefitů	99
Graf 10 – Právní poradenství	101
Graf 11 - Setkávání s vedením odborů	103
Graf 12 - Ukončení členství	105
Graf 13 - Kolektivní smlouva	107
Graf 14 - Seznámení s činností	110
Graf 15 - Osobní zájem funkcionářů	112
Graf 16 - Averse k představitelům	114
Graf 17 - Zvýšení mzdy	116
Graf 18 - Právní poradenství	118
Graf 19 - Kulturní výhody	120
Graf 20 - Finanční výhody	122
Graf 21 - Členský příspěvek	124
Graf 22 - Komunikace sociální síť	126
Graf 23 - Komunikace e-mail	128
Graf 24 - Členství	130
Graf 25 - Obhajoba zájmů členů	132
Graf 26 - Platové podmínky	134
Graf 27 - Pracovní podmínky a úroveň bezpečnosti	136

Graf 28 - Kulturní výhody	138
Graf 29 - Finanční výhody	140
Graf 30 - Právní poradenství	142
Graf 31 - Setkávání	144
Graf 32 - Komunikace – e-mail	146
Graf 33 - Komunikace – sociální síť.....	148
Graf 34 - Setkávání s vedením odborů.....	150
Graf 35 - Informační letáky	152
Graf 36 - Členství v odborech	158
Graf 37 - Motivy členství zaměstnanců v odborové organizaci	159
Graf 38 - Motivy pro možný vstup zaměstnanců do odborové organizace	161
Graf 39 - Shoda motivů	164

1 Úvod

Tématem diplomové práce je působení odborové organizace se zaměřením na nelékařské zaměstnance v Domažlické nemocnici a.s. Odborová organizace obhajuje práva všech zaměstnanců, řeší oblast benefitů a mzdových i pracovních podmínek. Výstupem kolektivního vyjednávání odborové organizace se zaměstnavatelem je uzavřená kolektivní smlouva, jejíž ustanovení ovlivňují postoj zaměstnanců k zaměstnavateli a mají vliv na jejich ekonomický a sociální rozvoj.

Jednání na nejvyšší úrovni se v rámci sociálního dialogu uskutečňují mezi zástupci odborů, zaměstnavatelů a státu. Výsledky tripartitních jednání mají vliv na rozvoj v sociální a ekonomické oblasti státu. Odborové organizace i zaměstnavatelské subjekty se za účelem zvýšení a upevnění postavení ve vyjednávacím procesu sdružují v rámci odborových a zaměstnavatelských svazů, centrál nebo sdružení.

V České republice dochází po roce 1989 k poklesu odborové organizovanosti, odbory však v rámci kolektivního vyjednávání zůstávají na pozici rovnocenného partnera a jejich působení u zaměstnavatele je respektováno a vnímáno pozitivně. Ve vyjednávacím procesu se zaměstnavatelem zaujímají odbory oproti vyjednávání jednotlivce silnější pozici.

Na vyjednávací sílu odborů má vliv početnost členské základny. Z důvodu jejího postupného snižování dochází k poklesu vlivu početně slábnoucích odborů. Identifikace faktorů zvýšení atraktivity odborů pro zaměstnance může napomoci při zapojování zaměstnanců do odborových organizací.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je zjistit míru odborové organizovanosti a na základě výzkumu identifikovat klíčové motivy zapojení zaměstnanců konkrétního zaměstnavatele v odborové organizaci a motivy, které možný vstup zaměstnanců do odborů ovlivňují.

Dílčím cílem je deskripce odborové problematiky, trhu práce, oblasti pracovního práva, popis procesu kolektivního vyjednávání a seznámení s typy kolektivních smluv.

2.2 Metodika

Diplomová práce bude rozčleněna na teoretickou a praktickou část. V teoretické části bude využití odborných literárních zdrojů pomocí metody deskripce řešení trhu práce, příčiny a důsledky jeho nedokonalosti, vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a oblast pracovního práva. Bude provedena deskripce historického vývoje odborů v České republice, jejich cílů a strategií. Popsány budou formy odborového sdružování, činnost odborových organizací, oblast kolektivního vyjednávání na všech úrovních a typy kolektivních smluv.

Praktická část bude zaměřena na stanovení míry odborové organizovanosti u konkrétního zaměstnavatele, na identifikaci motivů zapojení zaměstnanců v odborové organizaci a motivů, které ovlivňují jejich možný vstup do odborů. Pro získání dat bude aplikována metoda dotazníkového šetření, které bude uskutečněno po předchozím souhlasu vedení zaměstnavatelské organizace. Zapojení zaměstnanců do výzkumu bude dobrovolné. Dotazníky vlastní konstrukce budou dle zaměření na cílovou skupinu odlišeny barevným orámováním:

- skupina tvořená členy odborové organizace (modrá barva),
- skupina nečlenů odborové organizace, kteří jsou informováni o existenci odborů na pracovišti (oranžová barva),
- skupina nečlenů odborové organizace, kteří informováni o existenci odborů na pracovišti nejsou (zelená barva).

Všechny varianty dotazníků budou obsahovat jednu identifikační otázku (otázka číslo 1) a 11 uzavřených výzkumných otázek (otázka číslo 2 až 12) s možnou volbou odpovědi ANO-NE, kdy odpověď nemusí být označena.

Dotazníky budou distribuovány za pomoci zástupce odborové organizace a sběr proběhne vhazováním do připravených volně dostupných zabezpečených schránek.

Odevzdané formuláře budou vyhodnoceny, bude provedena analýza získaných dat, jejich komparace v rámci dotazovaných skupin a následná syntéza. Ke zpracování dat budou využity tabulky a grafy.

Na základě vyhodnocených dat budou stanoveny klíčové motivy aktivní účasti zaměstnanců v odborové organizaci.

Pro potřebu posouzení úrovně činnosti odborů budou otázkám číslo 2 až 12 přiřazeny bodové koeficienty a dle stanovené hodnotící škály bude pro každou otázku dle průměrného bodového zisku stanovena úroveň působení odborové organizace u konkrétního zaměstnavatele:

- průměrný bodový zisk 1,8 – 2,0 – vysoká,
- průměrný bodový zisk 1,4 – 1,7 – průměrná,
- průměrný bodový zisk 1,0 – 1,3 – nízká.

3 Teoretická východiska

Teoretická část předkládané práce je rozdělena na několik podkapitol. Je řešena problematika trhu práce a primárně oblast odborových organizací, s detailnějším přiblížením jejich historie, tvorby kolektivní smlouvy, kolektivního vyjednávání a tripartity.

3.1 Trh práce

Lipovská tvrdí, že „*Na práci se můžeme dívat jako na výrobní faktor, který se nakupuje a prodává na zvláštním trhu – trhu práce. Také na tomto trhu funguje model poptávky a nabídky.*“ (1, s. 80)

Podle Holmana je trh práce podobný jako trh spotřebních statků (zboží, služeb), pojí se s ním teorie mikroekonomie o vztahu mezi nabídkou a poptávkou na trhu. Trh práce je možno charakterizovat tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Stejně jako u spotřebních statků, i na trhu práce existuje konkurence na straně poptávky i nabídky.

- Poptávková strana trhu práce – podniky.
- Nabídková strana trhu práce – osoby. (3)

Severová udává, že „*Podnik (firma) je obecné pojmenování pro ekonomicko-právní subjekt, utvářející jednu z hlavních forem organizace hospodářství v ekonomických soustavách založených na výrobě zboží.*“ (92, s. 6)

Dvořáková uvádí základní determinanty stran trhu práce:

- Nabídková strana:
 - majetkové poměry domácností,
 - reálné mzdy (očekávaná a současná úroveň)
 - demografický vývoj (věk, pohlaví atd.),
 - mimopracovní příjmy,
 - míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
 - pracovní zvyky a tradice.
- Poptávková strana:
 - ceny práce (výše reálné mzdy či tarifu) a ostatní vstupy,
 - produktivita práce,
 - poptávka po zboží a službách a jejich ceny,
 - očekávané tržby a volná pracovní síla na trhu práce.

Podstatou trhu práce je alokace pracovních sil mezi zaměstnavatele – dochází k interakci mezi pracovníky, zaměstnavateli (firmy) a státními orgány. (2)

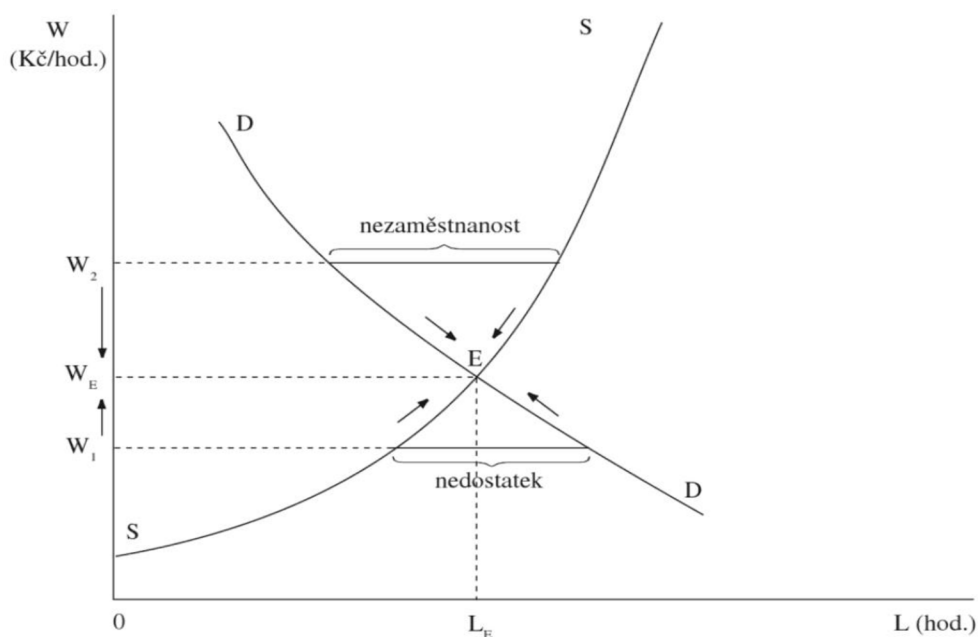
Jurečka uvádí, že „... trh práce má určité zvláštnosti, které plynou ze skutečnosti, že nositelem „práce“ je lidská bytost se svými biologickými a psychickými charakteristikami a lidskými právy. To je jeden z důvodů, proč je trh práce objektem vládní (státní) intervence, a to zejména v podobě pracovního zákonodárství.“ (4, s. 246)

Akteři působící na trhu práce:

- firmy,
- pracovníci,
- státní orgány, respektive vláda, která reguluje trh práce za pomoci podpory v nezaměstnanosti, stanovením výše minimální mzdy apod. (1)

Poptávková strana na trhu práce snaží najmout během daného časového období pracovní sílu za konkrétní mzdu. Lidské zdroje jsou pro podniky důležitým faktorem při výrobě produktů a poskytování služeb. Nabídková strana na trhu práce zase nabízí určité množství práce k pronájmu (člověk je obvykle ochoten nabídnout pouze omezený počet hodin svému zaměstnavateli, například 8 hodin denně) během daného časového období. (6)

Obrázek 1 - Schéma trhu práce



Zdroj: (3, s. 143)

Na obrázku č. 1 se nachází schéma trhu práce. Vodorovná osa představuje množství práce (L) v hodinách a svislá zase reálnou hodinovou mzdu (W). Rovnováhu na trhu práce představuje bod E . Z uvedeného vyplývá, že trh práce je v rovnováze při reálné mzdě W_E , kterou určuje trh práce (průsečík křivek poptávky a nabídky), ale při nižší mzdě přichází nedostatek práce, a naopak při vyšší zase její přebytek. Ke změně rovnováhy na trhu práce může dojít z poptávkové strany (podniky) nebo z nabídkové (osoby). Růst poptávky po práci zvyšuje jak reálnou mzdu, tak zaměstnanost. Naopak pokles poptávky po práci snižuje reálnou mzdu i zaměstnanost. (3)

O faktorech působících na interakci mezi nabídkovými a poptávkovými stranami rozhoduje charakter pracovního trhu. Stanovuje, zda se jedná o dokonale či nedokonale konkurenční trh a pokud jde o nedokonalou konkurenci, její příčinu.

Dokonale konkurenční trh je teoretická abstrakce a pro jeho existenci musí být splněny tři předpoklady:

- existence velkého počtu subjektů bez vlivu na cenu nebo množství práce (nabízené nebo poptávané),
- homogenost (dokonalá substituce pracovníků, i zaměstnavatelů),
- dokonalá informovanost všech subjektů.

Pokud jsou podmínky dokonale konkurenčního trhu splněny, dochází k optimální alokaci pracovníků do jednotlivých podniků za určité mzdy. Jakmile není jeden z předpokladů splněn, jedná se o model nedokonalé konkurence. (8)

S existencí tržního prostředí jsou spojeny projevy nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou. V případě převisu nabídky, tedy vyššímu počtu pracovních sil na trhu, vzniká nezaměstnanost. V oblasti statistiky je v tomto případě používána míra nezaměstnanosti, to znamená poměr nezaměstnaných k disponibilním pracovním silám (součet zaměstnaných a nezaměstnaných). (2)

Osoby zaměstnané:

- zaměstnanci, kteří pracují pro svého zaměstnavatele a získávají za výkon své práce odměnu (může jít pouze o částečný úvazek apod.),
- osoby, které se tzv. sebezaměstnávají (mají vlastní podnik a podnikají bez zaměstnanců nebo jsou zároveň zaměstnavateli a zaměstnávají další osoby). (5)

Osoby nezaměstnané:

- se uchází se o zaměstnání,
- nemají zaměstnání nebo placené sebezaměstnání (nejsou v pracovním poměru, osoba samostatně výdělečně činná atd.),
- aktivně práci hledají,
- jsou schopny ihned nebo v krátkém časovém úseku nastoupit do práce nebo do vlastního podniku (osoba samostatně výdělečně činná).

Pokud osoba neplní některou z podmínek nezaměstnanosti, a není ani zaměstnaná je ekonomicky neaktivní.

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo:

- osoby v domácnosti a dobrovolně nepracující jedinci,
- děti a studenti v případě pravidelné školní docházky nebo soustavné přípravy na budoucí povolání,
- nemocní, invalidé a důchodci. (5)

Osoby nezaměstnané si nejsou schopny najít zaměstnání za převládajících ekonomických podmínek a situace na trhu práce. To může mít negativní dopady na jejich duševní i fyzické zdraví i na rodinné příslušníky. (6)

Jestliže se na trhu práce vyskytují bariéry (nehomogenní trh), dochází k jeho segmentaci (rozdělení na menší stejnorodé části) z hlediska:

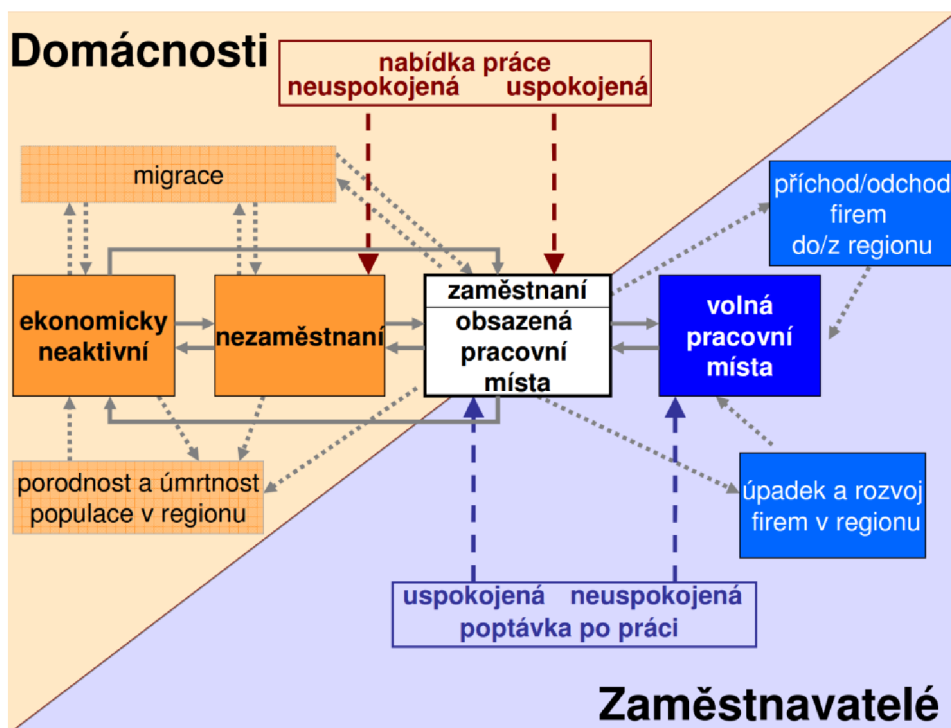
- profesního,
- geografického,
- závislosti na vztahu pracovníka k zaměstnavateli,
- sociodemografické charakteristiky pracovníka (pohlaví, věk, národnost atd).

Existence jakýkoliv bariér na trhu práce omezuje určité osoby v rámci jejich přístupu k zaměstnání. V důsledku segmentace pak mohou vznikat mzdové rozdíly, diskriminace, nezaměstnanost apod. (7)

V praxi tedy v podstatě neexistuje jeden ucelený trh práce, jelikož je segmentován na více dílčích trhů, které jsou do určité míry navzájem nekonkurenční, pokud jde o substituci jedné práce za jinou. (4)

Regionální trh práce je vymezen především mírou dojížděky do zaměstnání, přičemž prostorové chování obyvatelstva ovlivňují sociální, demografické a ekonomické faktory.

Obrázek 2 - Schéma regionálního trhu práce



Zdroj: (7, s. 22)

Na obrázku 2 se nachází schéma regionálního trhu s vyobrazenými základními toky osob zaměstnaných, nezaměstnaných a ekonomicky neaktivní. U zaměstnavatelů se nachází toky volných a obsazených pracovních míst. Faktory, ovlivňující stavy jednotlivých kategorií, jsou znázorněny šedou přerušovanou čarou.

Uspokojenou poptávkou po práci se rozumí obsazená pracovní místa, neuspokojenou naopak místa neobsazená. Uspokojenou nabídku po práci tvoří ekonomicky aktivní osoby a neuspokojenou pak osoby nezaměstnané. (7)

Vývoj na trhu práce mimo jiné provází nepružnost poptávky po práci, jelikož jsou obvykle zaměstnavatelé vázáni či omezováni pracovněprávní legislativou a kolektivními smlouvami. Problémy, které provází trh práce a jeho vývoj, se obvykle řeší jednáním na tripartitním základě, na regionální i centrální úrovni, především v Radě hospodářské a sociální dohody, na bázi konsenzu. (2)

Trh práce se neustále celosvětově mění. Důvodem těchto změn nejsou pouze fáze hospodářského cyklu, například vysoká nezaměstnanost v období krize, ale v současnosti probíhá čtvrtá průmyslová revoluce, dochází tedy k zásadním změnám v rámci ekonomiky (logistika, průmysl, obchod, energetika atd.) i společnosti. V důsledku digitalizace

a robotizace jsou postupně měněny i požadavky na lidský kapitál. Vyšší podpora elektronizace a kybernetizace procesů zasahuje do oblastí:

- výroby,
- služeb,
- veřejné správy a státu jako takového (například povinné datové schránky pro podnikatele).

Tyto postupně nastupující změny mají dopad na požadovanou kvalifikaci pracovníků a trh práce obecně. Digitalizace a robotizace změni roli zaměstnanců, principy organizace práce, organizační struktury a podobně. V případě mnoha profesí budou vyžadovány nové dovednosti, což se promítne i do statistik nezaměstnanosti nebo budou vznikat profese zcela nové. (8)

Tyto změny jsou postupně uskutečňovány – například nahrazováním pracovníků roboty. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky ve svých krocích v rámci digitální transformace školství, kdy dochází k revizi Rámcových vzdělávacích programů reaguje na nutnost rozvoje digitálních kompetencí u dětí již od mateřské školy. (9)

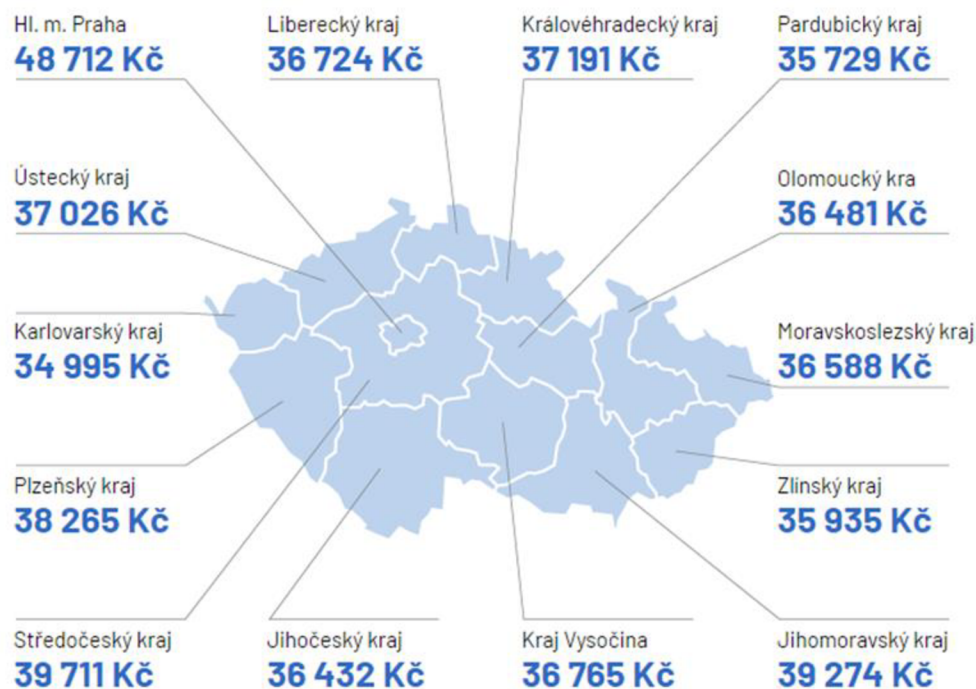
3.1.1 Trh práce v ČR

Charakter trhu práce České republiky je možno označit jako velmi regionální. Celá oblast zaměstnanosti v jednotlivých krajích je významně ovlivněna podmínkami, jejichž zastoupení se v jednotlivých krajích liší. Jedná se o podmínky:

- geografické,
- historické,
- demografické,
- sociální,
- ekonomické.

Prostřednictvím uvedených faktorů je determinována profesní a odvětvová struktura i míra nezaměstnanosti na regionálním trhu práce. Jejich prostřednictvím je ovlivněno nastavení rozdílných podmínek pro přijímání nových zaměstnanců i vyhodnocování uplatnitelnosti absolventů škol. V ideálním případě by byla v regionálním vzdělávání reflektována specifika regionálního trhu práce a tomu by byla přizpůsobována i studijní nabídka. Bylo by dosaženo souladu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. (10)

Obrázek 3 - Průměrné mzdy v krajích České republiky za 3. čtvrtletí roku 2022



Zdroj: (11)

Z dat, zobrazených v obrázku 3 je možno vyčíst, že rozdílnost jednotlivých regionálních trhů práce jsou odraženy i do průměrných mezd, které jsou v jednotlivých krajích České republiky odlišné. V České republice je tomto období průměrná hrubá mzda charakterizována finanční částkou 39 858 Kč. Nejvyšší úroveň průměrné mzdy je vyčíslena v Praze – 48 712 Kč. Další nejvyšší mzdy byly sledovány v kraji Středočeském – 39 711 Kč a Jihomoravském – 39 274 Kč. Tyto finanční částky byly shledány téměř o 10 000 Kč nižší vzhledem k Praze. Karlovarský kraj je naopak uveden jako region s nejnižší mzdovou úrovní. Pro průměrnou mzdu je zde, jako u jediného kraje uvedena částka 34 995 Kč. Problematickými je možno nazvat i rozdíly v odměňování žen a mužů, které jsou v České republice shledávány dlouhodobě výrazně nad průměrem Evropské unie. Ve sledovaném období je tento rozdíl vyjádřen částkou 5 359 Kč. (11)

3.1.2 Nezaměstnanost

Maitah uvádí, že „*Nezaměstnanost je neschopnost účastníků pracovní síly najít práci.*“ (13, s. 127) Nezaměstnané chápe stejný autor jako osoby vyvíjející při hledání práce aktivitu. Najít se jim ji však nedaří. (13)

Holman udává toto: „*Nezaměstnaným nazveme jen toho, kdo nemá práci a nějakou hledá.*“ (3, s. 151)

Za zaměstnané považuje Samuelson osoby, které:

- vykonávají placenou práci,
- aktuálně nepracují z důvodu
 - nemoci,
 - čerpání dovolené,
 - účasti ve stávce. (14)

Nezaměstnané pak definuje jako „*Osoby, které nemají práci, ale aktivně ji vyhledávají.*“ (14, s. 651)

Brčák, Sekerka, Severová, Stará vymezují pojem nezaměstnaný na základě údajů Eurostat. Jedná se o osoby, které vykazují tyto znaky:

- „*15tileté a starší,*
- *bez práce,*
- *hledající aktivně práci,*
- *připravené nastoupit do práce.*“ (15, s. 164)

Brčák, Sekera, Severová, Stará udávají druhy nezaměstnanosti podle příčiny vzniku:

- „*frikční*
- *strukturální,*
- *cyklická,*
- *sezonní.*“ (15, s. 169)

Frikční nezaměstnanost podle Maintaha „*existuje z důvodu určitého času nutného k vyhledání místa.*“ (13 s. 127) Ve většině případů se jeví proces výběru co nejvýhodnější nabídky jako krátkodobý. Jedná se o reakci na změny trhu práce, například zahájení nebo ukončení výroby, ukončení studia, změna bydliště. Doba trvání je asi 2–3 měsíce a nastává na základě fluktuace osob při hledání pracovního místa. (3) (15) (16)

„Strukturální nezaměstnanost: vzniká z důvodu strukturálních změn v ekonomice“ (13, s. 127) Brčák, Sekerka, Severová, Stará uvádí: „*Je v podstatě rozdílem mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti.*“ (15, s. 169)

Příčinou strukturální nezaměstnanosti je změna profesního zaměření nabídky a poptávky na pracovním trhu. Z pohledu nezaměstnaných nastává nutnost rekvalifikace. Může se jednat o dlouhodobý časový úsek. Součástí strukturované nezaměstnanosti je technologická nezaměstnanost. Jedná se o reakci na změny v poptávce na pracovním trhu, která se mění na základě změn technologií. Jedná se období asi jednoho roku. (3) (15) (16)

Cyklická nezaměstnanost má délku jeden až dva roky a je závislá na fázi hospodářského cyklu, na poklesu a obnovení výkonu ekonomiky. Dotýká se všech odvětví ekonomiky. Odvíjí se od kolísání hrubého domácího produktu v průběhu jednotlivých cyklů hospodaření. (3) (15) (16)

Sezónní nezaměstnanost je možno předpokládat. Odvíjí se od potřeby pracovní síly v určitém ročním období v závislosti na nabídce pracovních pozic v určitém odvětví například zemědělská výroba. Je brána jako část frikční nezaměstnanosti. (3) (15)

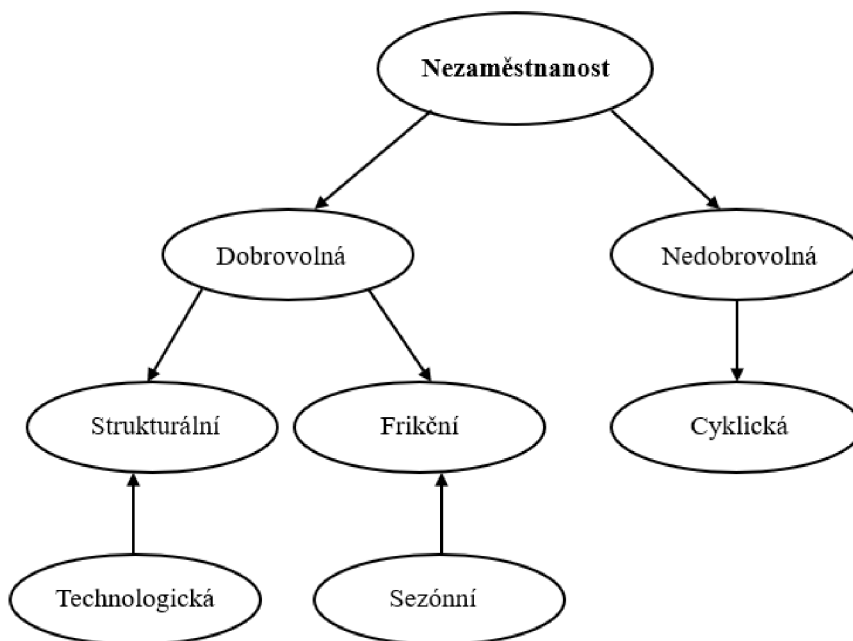
Další dělení nezaměstnanosti:

Dobrovolná nezaměstnanost dle Samuelsona znamená, že: „*Nezaměstnanost může být zcela efektivní situací, pokud pracovníci, kteří se liší ve svých schopnostech, procházejí procesem hledání a zkoušení různých druhů zaměstnání.*“ (14, s.655-656) Součástí této skupiny jsou například absolventi, lidé nemající kvalifikaci nebo ti, kteří upřednostňují oblast zájmů. Tato nezaměstnanost je závislá na výši a době poskytování podpory v nezaměstnanosti. Při dostatečné výši a dlouhé době poskytování nejsou nezaměstnaní dostatečně motivováni k hledání zaměstnání. (3)

Nedobrovolná nezaměstnanost je podle Holmana taková, kdy „*Nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá (někteří by akceptovali i mzdu nižší), avšak nemohou ji najít.*“ (3, s. 157)

V tomto případě není dosažena na trhu práce rovnováha například z důvodu dané výše minimální mzdy nebo výše mzdy dané vyjednáváním odbory. Zájemců je více než nabízených pracovních míst a zaměstnavatelé mají možnost výběru zaměstnanců na základě široké škály stanovených podmínek. Vybírají si pak vysoce kvalifikované uchazeče. (3) (14)

Obrázek 4 - Dělení nezaměstnanosti



Zdroj: vlastní zpracování dle (15) (17)

Nezaměstnanost je řešena jako celosvětový problém a její důsledky jsou patrné v ekonomické a sociální oblasti.

Tabulka 1 - Dopady nezaměstnanosti

Ekonomické	Sociální
Oblast produkce – ztráta	Jednotlivci – ovlivnění oblasti zdraví (psychika), vztahů v rodině a s okolím
Oblast kvalifikace – ztráta schopností, dovedností	Jednotlivci – nižší příjmy = nižší životní úroveň
Státní rozpočet – vyšší náklady (podpora v nezaměstnanosti)	Společnost – zvýšení úrovně kriminality (návykové látky, trestné činy)
Státní rozpočet – nižší daňové příjmy (zdanění právnických i fyzických osob)	Společnost – nespokojenost s řízením státu
	Společnost – rasistické a xenofobní projevy

Zdroj: vlastní zpracování dle (13) (15)

Míra nezaměstnanosti

Dle Maintaha „... měří procento ekonomicky aktivních obyvatel, kteří si nenašli práci.“ (13, s. 127)

Mezi ukazatele charakteristické pro pracovní trh patří obecná míra nezaměstnanosti, podíl nezaměstnaných osob a míra pracovní participace. Pokud je vysoká míra participace

i vysoká míra zaměstnanosti a zároveň nízká míra nezaměstnanosti, jsou nastaveny podmínky pro dobrou funkčnost trhu práce. (15)

Jako celosvětový ukazatel nezaměstnanosti je obecně v procentuálním vyjádření akceptována míra nezaměstnanosti. (3)

Obecná míra nezaměstnanosti dle ILO (International Labour Organisation) vychází z údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem v návaznosti na určité území a období, zjišťovaných formou průběžného Výběrového šetření pracovních sil napříč okresy České republiky. (15)

Obrázek 5 - Vzorec obecné míry nezaměstnanosti

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{počet zaměstnaných} + \text{počet nezaměstnaných}} \cdot 100$$

Zdroj: vlastní zpracování dle (15)

Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky je na základě údajů o počtu osob evidovaných v databázích úřadů práce zveřejňován v % podíl nezaměstnaných osob. Výběr evidovaných osob je omezen věkovou hranicí 15-64 let. (15)

Obrázek 6 - Vzorec podílu nezaměstnaných osob

$$\text{podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{počet dosažitelných ucazečů evidovaných na úřadu práce}}{\text{počet všech obyvatel ve věku 15 – 64 let}} \cdot 100$$

Zdroj: vlastní zpracování dle (15)

Míra zaměstnanosti je udávána v procentuálním vyjádření a týká se věkového úseku 15-64 let. (15)

Obrázek 7 - Vzorec zaměstnanosti

$$\text{míra zaměstnanosti} = \frac{\text{počet zaměstnaných}}{\text{počet všech obyvatel ve věku 15 – 64 let}} \cdot 100$$

Zdroj: vlastní zpracování dle (15)

Míra pracovní participace je v % stanovována pro dané období a územní celek a vybranou skupinu obyvatel. (15)

Obrázek 8 - Vzorec pracovní participace

$$\text{míra pracovní participace} = \frac{\text{počet zaměstnaných} + \text{nezaměstnaných}}{\text{počet všech obyvatel ve věku 15 – 64 let}} \cdot 100$$

Zdroj: vlastní zpracování dle (15)

Tabulka 2 - Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice ve 4. čtvrtletí 2021 až 3. čtvrtletí 2022

Ukazatel	4. čtvrtletí 2021	1. čtvrtletí 2022	2. čtvrtletí 2022	3. čtvrtletí 2022
Míra zaměstnanosti	58,7 %	58,3 %	58,4 %	58,7 %
Obecná míra nezaměstnanosti	2,2 %	2,5 %	2,4 %	2,2 %

Zdroj: vlastní zpracování dle (12)

Stav zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice v posledních čtvrtletích zobrazuje tabulka 1. Z ní je patrné, že za sledované období je míra nezaměstnanosti a zaměstnanosti hodnocena jako relativně stabilní. Nezaměstnanost je stále charakterizována nízkými hodnotami, což však může být v důsledku ekonomického vývoje země (ekonomická krize) v dalších měsících či letech výrazně změněno. Je možno očekávat vyšší nezaměstnanost. Jak již bylo zmíněno, situace na trhu práce se v jednotlivých regionech značně liší. Stejně tak je tomu i v případech nezaměstnanosti, kdy například v Praze je míra nezaměstnanosti nižší oproti například Ústeckému kraji. (12)

V datech za 3. čtvrtletí roku 2022 je uvedeno, že skupina pracujících osob je charakterizována počtem 5 160 200 osob. Ve skupině jsou zahrnuti:

- zaměstnanci,
- podnikatelé bez zaměstnanců,
- podnikatelé se zaměstnanci,
- pomáhající rodinní příslušníci.

Zmíněné množství osob znamená přibližně polovinu obyvatelstva České republiky. Ve věku 15-84 let pracuje více mužů, a to 82,1 %, u žen se jedná o 68,1 %, což se pravděpodobně odvíjí od stanovené hranice důchodového věku (ženy s dětmi odcházejí do starobního důchodu dříve). V procentuálním vyjádření je z těchto přibližně 5 milionů osob zahrnuje:

- 84 % zaměstnance,
- 13 % podnikatel bez zaměstnanců,
- 2,5 % podnikatel se zaměstnanci,
- 0,5 % pomáhající rodinné příslušníky. (11)

3.1.3 Pracovní právo

Právo je dle Spirita „...*soubor pravidel chování, vytvořený státem v určité zvláštní normě.*“ (18, s. 13) Tato pravidla jsou ve státě pro všechny závazná a stát si jejich dodržování může vynutit. (18)

Spiritovo dělení práva:

„*A. právo veřejné a soukromé – podle předmětu a metody právní úpravy,*

B. právo hmotné a procesní – strukturace podle právní úpravy,

C. právo mezinárodní a vnitrostátní – jde o vztah dvou právních systémů“ (18, s. 37)

Pracovní právo se, jak udává Nešćáková, jeví jako samostatné právní odvětví. Z důvodu propojení s většinou právních odvětví, je možnost jeho samostatnost charakterizovat jako relativní. Pracovní právo se historicky vyčlenilo a vzniklo z práva občanského a k němu má také nejbliže. Kromě individuálních vztahů (například pracovních smluv jednotlivců), řeší i kolektivní vztahy (například kolektivní smlouvy). Vždy však plní určitou ochrannou funkci vůči relativně slabší straně, za níž je považován zaměstnanec. Ten, ačkoliv se po podpisu pracovní smlouvy stává rovnocennou smluvní stranou kontraktu, se staví do role podřízeného, který musí plnit nařízení od svého nadřízeného. (19)

Z důvodu, že pracovní právo vychází při řešení vztahů v oblasti státní orgán – zaměstnanec – zaměstnavatel z veřejného práva a v oblasti smluvních vztahů z práva soukromého, je toto právo možno nazvat právem se smíšenou povahou. (18) (21)

Hůrka definuje pracovní právo jako „... *právní odvětví, které upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce. Funkcí a smyslem pracovněprávních předpisů je regulovat výkon práce zaměstnance a zaměstnavatele.*“ (22, s. 17)

Pracovní právo se dle Nešćákové zabývá právy a povinnostmi zaměstnanců a zaměstnavatelů. Chrání práva a povinnosti obou těchto stran, a tím mezi nimi zajišťuje rovnováhu. V současné době oblast pracovního práva musí čelit relativně dynamickým změnám na pracovním trhu. Nové technologie a zvýšená flexibilita pracovních podmínek

(home office, atd.) přinášejí nové výzvy, které si vyžadují nové právní předpisy. Jejich zavedení je nutné k zajištění ochrany pracovníků i jejich zaměstnavatelů v nových podmínkách. (19)

Funkce pracovního práva

- ochranná – garantuje zaměstnanci, který se vzhledem k zaměstnavateli nachází na pozici slabší strany, náležité podmínky pro výkon práce
- organizační – s její pomocí jsou nastoleny podmínky, které zajistí průběh pracovního procesu a udává pravidla, na jejichž základě se stává trh práce funkčním. Umožňuje zaměstnancům, popřípadě organizacím, které je zastupují podíl na rozhodování při řízení podniku a zaměstnavatelům umožňuje použít nástroje nutné pro řízení jednotlivců nebo kolektivu zaměstnanců. (23) (18)

Oblasti pracovního práva podle zaměření využívaných právních norem

- individuálního pracovního práva,
- kolektivního pracovního práva,
- právní úpravy zaměstnanosti. (23)

Individuální pracovní právo definuje Bělina a Pichrt jako „... *soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt-zaměstnavatel, kterým je právnická nebo fyzická osoba.*“ (23, s. 3)

Oblast individuálního pracovního práva, která primárně na základě ustanovení daných zákoníkem práce řeší vztahovou oblast mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je prioritní a z historického hlediska nejstarší součástí pracovního práva. (23)

Oblast kolektivního pracovního práva je provázána s právem individuálním a její hmotněprávní úpravy vychází ze zákoníku práce a procesněprávní pak ze zákona o kolektivním vyjednávání. Je řešena pozice odborových organizací z hlediska pracovněprávních vztahů, kdy se odbory nacházejí na místě zaměstnance a zaměstnavatel představuje kapitál. (21) Bělina a Pichrt udávají: „*Kolektivní pracovněprávní vztahy zahrnují právní vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců (v České republice jsou jimi především odborové organizace a dále rady zaměstnanců), a zaměstnavateli, resp. jejich sdruženími.*“

Prioritní je dosažení zlepšení podmínek v mzdové a pracovní oblasti zaměstnanců. V kolektivním pracovním právu jsou obsaženy normy, které jsou na základě jednání pověřenými subjekty dány v kolektivních smlouvách. (23)

Právní úprava zaměstnanosti je řešena článkem 26, odstavec 3 Listiny základních práv a svobod, ve kterém je stanoveno, že „*Každý má právo získávat prostředky na své životní potřeby prací.*“ (24) a § 1 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který „... *upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.*“ (25) Tato oblast pracovního práva se zabývá řešením vztahů mezi státními orgány, které se zabývají problematikou zaměstnanosti-úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a občany nebo uvedenými orgány a zaměstnavateli a také vztahy mezi občany a zaměstnavateli. Na rozdíl od práva individuálního a kolektivního zde není využíván zákoník práce, ale je využito právních ustanovení systému sociálního zabezpečení. (23)

Jako předmět pracovního práva je dle Galvase možno stanovit společenské vztahy mající vazbu na výkon závislé práce, která je ve vztahu k fyzickým osobám hlavním zdrojem příjmů. (21)

Zákon č. 262/2006 SB., zákoník práce v § 2 upravuje znění závislé práce „(1)...*práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*

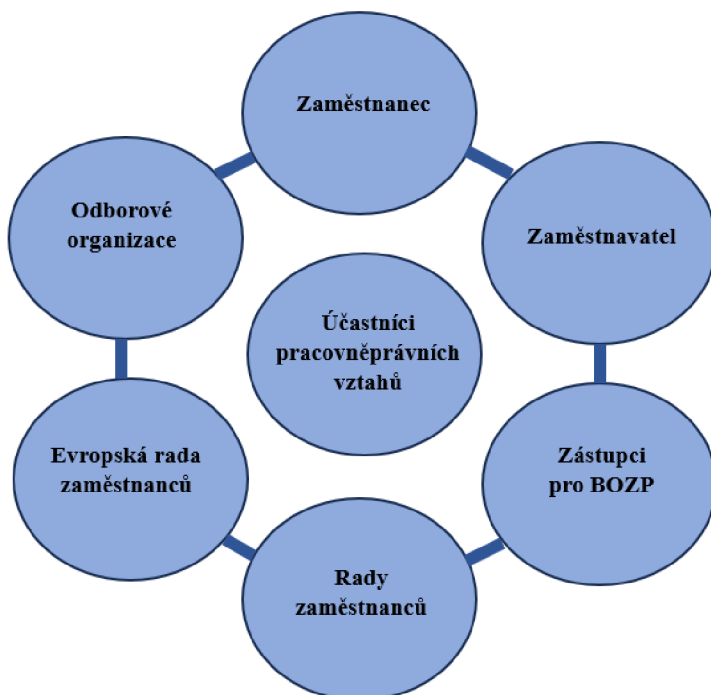
(2) *Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutím místě.*“ (26, § 2 odst. 1)

Účastníky pracovněprávních vztahů jsou nejen zaměstnanec a zaměstnavatel, ale mohou jimi být i zástupci zaměstnanců, a to odborové organizace, rady zaměstnanců či zástupci pro oblast bezpečnosti a ochranu zdraví při práci. Zvláštní postavení, zajišťující přístup k nadnárodním informacím, má evropská rada zaměstnanců.

Zákoník práce upravuje práva a povinnosti:

- zaměstnanců,
- zaměstnavatelů,
- zástupců zaměstnanců. (27)

Obrázek 9 - Schéma účastníků pracovněprávních vztahů



Zdroj: vlastní zpracování dle (27, kapitola III. 3)

Zaměstnancem může být fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Způsobilost této osoby k výkonu závislé práce řeší občanský zákoník, který stanovuje dvě podmínky:

- dosažení věku 15 let,
- ukončení povinné školní docházky. (27)

Zaměstnavatelem se rozumí osoba, pro kterou se fyzická osoba (zaměstnanec) zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Zaměstnavatelem může být:

- osoba právnická (například obchodní společnost),
 - fyzická osoba,
 - stát, respektive příslušné organizační složky státu (například ministerstvo).
- Za zaměstnavatele může vůči zaměstnancům zpravidla právně jednat více osob, například jeho zástupci (například někteří zaměstnanci personálního oddělení) či zmocněnci na základě plné moci. (27)

Pracovní smlouvy, na jejichž základě se zakládá pracovní poměr, jsou základním právním dokumentem, kterým se stanovují podmínky práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dle zákoníku práce musí pracovní smlouva obsahovat:

- druh práce, který má zaměstnanec vykonávat,
- místo výkonu,
- den nástupu do práce. (26)

V uzavřené dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny:

- sjednané práce,
- rozsah pracovní doby,
- doba, na kterou se dohoda uzavírá. (26)

Souběžně je nutno respektovat kolektivní smlouvy, které jsou uzavírány mezi zaměstnavatelem či více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více organizacemi, přičemž tyto smlouvy upravují práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. (27)

Tomšej uvádí, že v oblasti konkrétních předpisů jsou do oblasti pracovního práva řazeny různé právní úpravy z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP), kolektivního vyjednávání, pracovněprávních vztahů, řízení práce, péče o zaměstnance, zaměstnanost jako takové, hygieny při práci, zvláštních pracovních podmínek, personalistiky či sociální politika. Pracovněprávní vztahy státních zaměstnanců upravují další předpisy z různých oblastí (například zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání; zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě; nařízení vlády č. 222/210 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě a další). (28)

Stěžejní právní předpisy, které upravují pracovněprávní vztahy zaměstnavatelů a zaměstnanců v soukromém sektoru:

- *„Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.*
- *Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.*
- *Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.*
- *Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.*
- *Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.*

- *Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.*
- *Narřízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.*
- *Narřízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.*
- *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.*
- *Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.*
- *Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.*
- *Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.*“ (28, s. 15-16)

Obrázek 10 - Schéma právní síly jednotlivých aspektů v rámci pracovních podmínek



Zdroj: vlastní zpracování dle (28, s. 14)

V běžné praxi je dle Tomšeje kromě těchto právních úprav nutno vycházet z toho, že pracovní podmínky se stanovují sice především zákonem, ale rovněž kolektivní smlouvou, vnitřními předpisy či individuální pracovní smlouvou. Nejvyšší právní sílu nese dle obrázku 3 zákon. To znamená, že má vyšší právní sílu než kolektivní smlouva a ta má vyšší právní sílu než vnitřní předpis. Vnitřní předpis a kolektivní smlouva mají vyšší právní sílu než pracovní smlouva. Nutno rovněž brát v potaz, že zdroj nižší právní síly musí být v souladu se zdrojem vyšší právní síly, tyto zdroje nemohou být diametrálně odlišné.

Konkrétně to znamená, že zdroj nižší právní síly nesmí zaměstnance připravit o práva uvedená ve vyšším zdroji. Pokud lze právní jednání vyložit více způsoby, použije se ten výklad, který je pro zaměstnance nejpriznivější. To znamená, že při rozhodování soudu například v rámci nejasnosti pracovní smlouvy, kde nelze jednoznačně její znění vyložit, se soud přikloní na stranu výkladu výhodnější pro zaměstnance. (28)

3.1.4 Zákoník práce

Základním právním předpisem v oblasti pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dále také jen zákoník práce. Primárně se zabývá právními vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce nebo s dalšími souvisejícími oblastmi. Stanovuje především základní práva a povinnosti smluvních stran základních pracovněprávních vztahů, kterými jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích. (29)

Zákoník práce, konkrétně § 1a, definuje základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou především:

- a) „zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“ (26, § 1 a)

V návaznosti rovné zacházení zákaz diskriminace zákoník práce v § 16 stanovuje zásadu rovného zacházení zaměstnavatelů se všemi zaměstnanci (bez rozdílu pohlaví, rasy, národnosti, sexuální orientace, věku atd.) a to v rámci pracovních podmínek (například z hlediska pracovní doby), odměňování za práci (například vyšší mzda muže oproti ženě na stejné pozici) a další peněžité plnění (například bonusy či benefity), odbornou přípravu (například školení, prohlubování kvalifikace) a příležitost k postupu v zaměstnání. Porušení zásady rovného zacházení je porušením povinnosti zaměstnavatele, a proto je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla v důsledku snížení dobré pověsti nebo důstojnost nebo jeho vážnost ve společnosti. (27)

V jednotlivých částech se zákoník práce konkrétně věnuje těmto oblastem:

- vymezení základních pojmů pracovního práva včetně základních zásad pracovněprávních vztahů,

- výkladu účastníků pracovněprávních vztahů,
- vzniku, změnám a skončení pracovněprávních vztahů,
- dělení základních pracovněprávních vztahů na pracovní poměry a právní vztahy vznikající na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce),
- podmínkám „každodenního fungování“ zaměstnance a zaměstnavatele (pracovní doba, doba odpočinku, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, odměňování, náhrady, překážky v práci, dovolená, péče o zaměstnance a problematice újmu v zákonem stanovených případech,
- právním vztahům kolektivní povahy a vzájemným jednání zástupců zaměstnanců (například odborové organizací) a zaměstnavatelů
- právu zaměstnanců a jejich zástupců na informování a projednání a působnosti odborové organizace,
- definování dalších právních pojmů a pravidel týkajících se „každodenního fungování“ zaměstnance a zaměstnavatele, aby byla naplněna ochranná funkce pracovního práva a zaměstnanci byli spravedlivě odměňováni za svoji práci v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, a to v adekvátních podmínkách. (29)

Zákoník práce projde v roce 2023 rozsáhlými změnami. Navrhovány jsou podstatné změny zejména v oblasti dohod mimo pracovní poměr (zavedení rigidnějších pravidel), regulace práce z domova (náhrada nákladů, právo na práci z domova pro zaměstnance pečující o děti do 15 let apod.) či komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy dojde k zavádění digitalizace při doručování pracovněprávních dokumentů před email nebo datovou schránku. Zákonodárci se tak snaží reagovat na změny současného trhu práce, který se v posledních letech zásadně změnil. (30)

3.2 Odborové organizace

Odbory je možno chápat jako sdružení, která se snaží chránit pracovní práva a zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců, a proto zastupují zaměstnance při jednání se zaměstnavateli či vládou a snaží se prosadit změny ve prospěch nejen členů, ale všech zaměstnanců. (31)

Působení odborových organizací (odborů) je v řadě zemí bráno jako jedna z charakteristik trhu práce. Jedná se o instituce, u kterých je možno provádět analýzu ze sociálního, politického i ekonomického pohledu. (6)

Samuelson a Nordhaus udávají: „*Jedním ze zdrojů nedokonalé konkurence jsou odbory. Odbory představují podstatnou, i když zmenšující se část pracujících.*“ (14, st. 253)

Jurečka definuje odbory takto: „*Odbory jsou sdružení, která si pracovníci zakládají k obhajobě a prosazování svých zájmů.*“ (4. s. 262)

Odbory jsou zakládány zaměstnanci jedné společnosti nebo se jedná o pracovníky určitého odvětví. Tyto organizace jsou zakládány za účelem kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem o ustanoveních, která se týkají pracovní doby, platových a dalších pracovních podmínkách a rovněž mohou jednat s vládou, například v České republice může jít o tripartitní jednání s vládou a zaměstnavateli v rámci Rady hospodářské a sociální dohody České republiky. Odbory jsou oprávněny prosazovat sociální politiku a legislativu příznivou nejen pro jejich členy, ale obecně pro všechny zaměstnance. Mají relativně velký vliv na podobu pracovního trhu v jednotlivých zemích. Díky jejich tlaku dochází k řadě legislativních změn ve prospěch zaměstnanců a dalším zásadním krokům. Snaží se prosazovat zvyšování mezd a zlepšování pracovních podmínek, což vede ke stávkám a protestům. Do relativně znevýhodněné pozice se kvůli odborům mohou dostat i zaměstnavatelé a může dojít k zpomalení rozvoje podnikání a může se snižovat konkurenceschopnost firem. (1) (31)

3.2.1 Historie odborových organizací na území současné České republiky

19. století

Obecně se odbory v Evropě a Spojených státech amerických začaly rozšiřovat právě ke konci 19. století. Ve Velké Británii se obdobná sdružení dělníků začala sporadicky objevovat v 18. století, ale jejich působení bylo krátkodobé. Jedním z důvodů bylo nepochopení ze strany zaměstnavatelů a vládních skupin, které tyto začínající formy odborů neměly v oblibě, a proto byly ve Velké Británii i ve Spojených státech amerických stíhány podle zákonů, které byly zaměřeny na omezení obchodu a spiknutí. (32) Vznik odborových hnutí umožnil rakouský parlament, který 7. dubna 1870 schválil zákon o koaliční svobodě, a to pod tlakem dělnických demonstrací. Dřívější dělnické spolky se tak změnilly na odborové organizace, které hájily zájmy svých členů a zaměstnanců. (33)

1914-1938

Do válečného konfliktu se v průběhu I. světové války zapojili i členové odborů. Snížení členské základny vedlo k postupnému oslabení vlivu a ztrátě zaměstnaneckých výhod. K posunu kladným směrem došlo s blížícím se koncem válečného konfliktu z důvodu očekávané obnovy hospodářství, a tedy i obnovy iniciativy odborů v oblasti jejich zaměření. (34)

Po vzniku Československé republiky náležela odborům významná veřejnoprávní role v oblasti sociální péče a ochrany dělnictva. K jejímu utvrzení došlo v momentě, kdy na ně byla ve 20. letech minulého století na základě gentského systému přenesena odpovědnost vyplácet dávky v nezaměstnanosti. (35) „*Nárok na státní příspěvek měli českoslovenští státní příslušníci podléhající nemocenskému pojištění, pokud byli zároveň 3 měsíce před ztrátou zaměstnání členy odborové organizace, která podle svých stanov vyplácela podpory.*“ (36, s. 109) Částka byla hrazena z členských příspěvků, které vycházely z výše výdělku a příspěvku státu.

Pojištění zaměstnanců, které se vztahovalo na možnou nemoc, invaliditu a životní etapu stáří řešil zákon číslo 221/1924 Sb. Přijetí tohoto zákona vedlo k prevenci budoucích potíží v sociální oblasti a vedlo ke zlepšení sociální úrovně obyvatel. Odbory se tímto způsobem začaly podílet na státní politice v sociální oblasti. (36)

Obrázek 11 - Prvorepublikový odborový leták



Zdroj: (35, s. 66)

1938-1948

Po zániku první republiky došlo k ukončení období odborové plurality. Ministerstvem vnitra byly nuceně vytvořeny dvě organizace, které zastřešily všechny odborové spolky:

- Národní odborová ústředna zaměstnanecká,
- Ústředí veřejných zaměstnanců. (33)

Národní odborová ústředna zaměstnanecká se chtěla zapojit do protinacistického odboje, ale nacističtí okupanti usilovali o kontrolu dělnictva právě jejím prostřednictvím. Proto se představitelé okupační správy začali veřejně zmiňovat o zbytečnosti organizace a jejím zrušení. Cílem bylo vedení Národní odborové ústředny zaměstnanecké vystrašit a donutit ke spolupráci. Okupanti organizaci potřebovali k disciplinaci dělnictva, udržení klidu v závodech a zvyšování výkonnosti. Toto bylo důvodem souhlasu s některými činnostmi odborů ve prospěch dělnictva. V souladu s cíli představitelů okupační správy, bylo umožněné vykonávat odborovou činnost. Organizace sice fungovala velmi dobře, přestala však být nezávislou odborovou centrálou. Na základě změn vykazovala znaky úřadu, který plnil zadané úkoly ze strany vedoucích německých činitelů. Tato forma činnosti poznamenala fungování odborových organizací v budoucnosti. (35)

1948-1989

Podle Průchy došlo v období po druhé světové válce na základě sloučení odborových organizací, které vyvíjely činnost na území celé Československé republiky ke vzniku Revolučního odborového hnutí. Na jeho řízení se primárně podílela Ústřední rada odborů. (48) *„Odborové orgány se podílely na přípravě tvorbě programových dokumentů a zákonů ze sociální oblasti, účastnily se řešení pracovníprávních a dalších otázek a ve znárodněném sektoru přerůstala jejich oponentura vůči podnikovému vedení ve spolupráci při rozhodování o hospodářských otázkách. Odbory zasahovaly i jinak do celostátní politiky a vyvíjely tlak na radikálnější obsah přijímaných opatření.“* (48 s. 204)

Národní odborová ústředna zaměstnanecká poskytla základy pro vytvoření Revolučního odborového hnutí (ROH), které převzalo její členskou základnu i majetek. Oba tyto subjekty fungovaly v prostředí reglementovaného hospodářství pod silným politickým tlakem.

Postavení odborů bylo ošetřeno ústavním zákonem číslo 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky, kde je uvedeno, že (35)

„Jednotné odborové organizaci se zaručuje široká účast na kontrole hospodářství a při řešení všech otázek týkajících se zájmu pracujícího lidu.“
(37, §25, odst.2)

Kocian udává, že *„Po nastolení komunistického monopolu moci odbory rychle ztratily původní smysl své existence a v rámci Národní fronty se proměnily v pouhou „převodovou páku“ komunistické strany.“* (49, s. 254) Tato situace vedla k nespokojenosti členů. Celá odborová organizace byla centrálně a direktivně řízena Ústřední radou odborů. V období po roce 1948 plnily odbory tyto úkoly:

- aktivizace pracujících v pracovním procesu,
- zajištění průběhu socialistických soutěží,
- podíl na řešení sektoru nemocenského pojištění,
- podíl na řešení sektoru bezpečnosti práce,
- úkony v oblasti pracovní legislativy. (49)

Budoucnost odborového hnutí i celkové uspořádání obnoveného československého státu se postupně stále přibližovaly programu Komunistické strany Československa. Revolučního odborového hnutí sice získalo velké pravomoci, ty však využívalo primárně ve prospěch této politické strany. (35) Pouze v minimální míře docházelo k jejich aplikaci při ochraně zaměstnanců, odbory se této oblasti věnovaly minimálně. Činnost byla zaměřena primárně na řešení oblasti rekreace, zdravotnictví a bydlení v rámci bytové politiky. Občanům byla odepřena možnost stávků, nemohli tedy dát touto formou najevo nesouhlas s fungováním vlády. Odbory nedisponovaly možností ovlivnit další směřování vývoje státu, i když jako organizace vykazovaly nejvyšší počet členů. Toto členství však vykazovalo znaky formálnosti. Důsledkem bylo snížení pozice a autority odborů ve společnosti. (34) (49)

XII. Sjezd komunistické strany Československa dospěl k názoru, že odborové hnutí nebylo důsledné při plnění zadaných úkolů týkajících se pracovních výkonů, morálky a plnění úkolů v pracovním procesu ze strany zaměstnanců. Důvodem tohoto konstatování byla potřeba zdůvodnit pokračující problémy státu v oblasti ekonomiky. Následný V. všeodborový sjezd konaný v květnu 1963 sice odsouhlasil přijetí ustanovení, která by vedla k vyšší aktivitě pracujících při vykonávání pracovních úkolů a k jejich zapojení do odborové činnosti, která se konala i v pracovní době zaměstnanců. (34)

Na rozhraní roků 1967-1968 začalo docházet k nesouladu mezi probíhajícími reformními hnutími a politickými institucemi (vedení komunistické strany, odbory, mládežnické seskupení, vládní kabinet). Ve společnosti došlo ke změně postojů a k veřejnému navrhování řešení ekonomických, sociálních a politických problémů formou reformem. (48) V organizacích v podnicích docházelo ke kritice orgánů na vyšších stupních z důvodu neaktivního postupu při řešení aktuálních událostí. (52) Hoppe vyjadřuje, že „... se ozvali kritici z řad nižších odborových funkcionářů, kteří shodně tvrdili, že odbory nehájily zájmy svých členů a zbyrokratizovaný aparát působil jako nástroj zájmů komunistické strany a státu.“ (50, s. 31) Důsledkem bylo řešení situace 22. března 1968 na úrovni Ústřední rady odborů:

- došlo ke kritickému přehodnocení dosavadní činnosti,
- odvolání předsedy Ústřední rady odborů a jmenování předsedy odborového svazu KOVO na toto místo,
- debaty o dalším zaměření odborů v organizacích.

V navrhovaném programu Revolučního odborového hnutí bylo obsaženo:

- nezávislost hnutí vzhledem ke:
 - státu
 - politickým stranám
- samostatné postavení ve vztahu ke společnosti. (48)

Mezi roky 1968-1969 se hnutí pokusilo o omezení vlivu Komunistické strany Československa na jeho činnost a reprezentovaly se jako hnutí, které funguje na základě demokracie, dobrovolnosti a samostatnosti. (49) Akčním programem Komunistické strany Československa přijatém 5. dubna 1968 bylo vzhledem k odborům žádáno suverénní postavení a dodržování demokratických zásad při ustanovování orgánů všech stupňů. Bylo přiznáno, že došlo k nesouladu v otázce řízení direktivním způsobem a chráněním zájmu zaměstnanců. Pro odbory byly deklarovány úkoly s nepopulárním obsahem a byly zvýšeny požadavky na zodpovědnost a vedení odborů. (52) „Akční program oficiálně potvrdil dříve diskutovanou myšlenku o vytváření demokratických orgánů v podnicích.“ (52, s. 242) Bylo umožněno zakládání podnikových rad, které měly mít vliv na pozitivní změny v chodu samostatně fungujícího podniku v oblasti hospodaření a měly se podílet se na řízení podniku. Odbory měly obhajovat zájmy zaměstnanců v právní a sociálněpolitické rovině i za možnosti

využití stávky. Průcha uvádí tyto pravomoci podnikových rad ve vztahu k podniku, které měly vycházet z navrhovaného zákona o podniku:

- volba ředitele
- schvalování
 - roční uzávěrky
 - zásad hospodářské politiky
- rozhodování
 - o podílech výsledků hospodaření
 - o dělbě zisku

Vzájemné postavení odborů a podnikových rad bylo konkretizováno v programu Revolučního odborového hnutí a schváleno VII. Všeodborovým sjezdem 6. března 1969. (48)

V jeho průběhu došlo k aplikaci reformních názorů, které uvádí Kocian: „... *účast a samostatnost odborů v politické organizaci společnosti, úkol hájit sociální a lidská práva odbojářů, podporu demokracii, socialismu, ekonomické reformě a podnikovým radám.*“ (49, s. 257) Z těchto myšlenek vychází obsah Charty, Programu a stanovisko odborů k návrhu zákona o socialistickém podniku, tedy dokumentů, schválených a přijatých sjezdem. (49) Průcha uvádí, že „*Odbory se staly skutečným partnerem vlády při jednáních o mzdách, meziodvětvových výdělkových relacích, o dalších sociálních požadavcích pracujících a jejich legislativní úpravě.*“ (48, s. 656) Přijatá Charta zajišťovala odborům nárok na program s vlastním obsahem a umožňovala samostatnou činnost bez zásahů státu i politických stran zaměřenou na zaměstnané i další občany. (52)

Odbory přijaly měsíc před změnami ve vedení Komunistické strany Československa důležité dokumenty a prohlásily návrat k minulým poměrům za nežádoucí. Vzhledem k začínajícím společenským změnám je patrna snaha o udržení získané nezávislosti, která vycházela z početné členské základny. (48) (52)

V dubnu 1969 došlo ke zvolení Gustáva Husáka do vedení Komunistické strany Československa bylo zahájeno období normalizace Tyto změny byly aplikovány na celou společnost, tedy i odbory. Zároveň zahrnovaly ukončení činnosti podnikových rad a směrem k odborům se jednalo o postupný vývoj. (34) (51)

V časovém rozmezí červenec 1969 až březen 1971 byly nedemokratickou formou kooptace jedinců, kteří souhlasili s aktuálním politickým vývojem, postupně provedeny změny ve vedení Ústřední rady odborů i v dalších odborových orgánech. Opět bylo

akceptováno centralistické řízení a na základě nařízeného sloučení došlo ke snížení počtu odborových svazů. (49) (34) (51)

VIII. všeodborový sjezd (12.-15. června 1972) zrušil platnost všech ustanovení přijatých VII. všeodborovým sjezdem. Z důvodu přijetí dokumentu Dlouhodobé úkoly Revolučního odborového hnutí v sociální politice, který v činnosti odborů garantoval vliv KSČ, snižoval kompetence odvětvových orgánů v porovnání s všeodborovými a významně navýšil pravomoci Ústřední rady odborů. Znamenalo to návrat do období před rokem 1967. Tyto události byly příčinou pasivního přístupu členů a k poklesu členské základny. (49) (34)

V období po roce 1972 se členství v odborech stalo formální záležitostí. Důvodem byl názor, že socialistická společnost nemusí řešit rozpor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Odbory nezastávaly pozici obhájce práv pracujících při účasti na jednáních se zaměstnavateli nebo zástupci státu. Tuto roli začaly opouštět v průběhu padesátých let, kdy se jejich činnost zaměřovala na zvyšování objemu a produktivity výroby. Ústup od původního poslání byl v letech 1972-1989 charakterizován zaměřením činnosti odborů na oblast poskytování a organizování tuzemských a zahraničních rekreací pro dospělé v rekreačních zařízeních a zotavovnách (viz. tabulka 3) a dětí formou táborů, pořádáním kulturních akcí a společenských pořadů tzv. „besídek“ při příležitosti například svátku Mikuláše, Mezinárodního dne žen (MDŽ), poskytnutí vánočních kolekcí a garantovaly účast členů na oslavách různých výročí a svátků například prvomájový průvod. Tímto organizováním volného času obyvatel pomáhaly odbory odvádět pozornost od problémů společnosti například v oblasti ekonomiky, politiky nebo mezilidských vztahů. Prostřednictvím funkcionářů a některých členů podporovaly vládnoucí úlohu Komunistické strany Československa. Odbory se tak staly nedůvěryhodnou organizací s mizivými pravomocemi. (67)

Ve větším rozsahu se nespokojenost členů hnutí i občanů projevila v roce 1989. Odbory se podílely na sametové revoluci, kdy stávkové výbory v podnicích připravily generální stávkou. V tomto období došlo na základě usnesení mimořádného všeodborového sjezdu (2.-3.3.1990) a základě ustanovení zákona číslo 120/1990 Sb., který řešil vztahovou oblast odborová organizace – zaměstnavatel, k ukončení činnosti Revolučního odborového hnutí. Nově vzniklá odborová hnutí převzala v roce 1990 majetek Revolučního odborového hnutí (což byl důležitý základ pro jejich nezávislou činnost v dalších letech) a vytvořila Československou konfederaci odborových svazů. Na území českých zemí se stala hlavním představitelem odborového hnutí Českomoravská komora odborových svazů (ČMKOS).

V roce 1998 byla provedena změna názvu na Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS). Z konfederace se vyčlenila Asociace samostatných odborů. (22) (33) (38) Aplikací obsahu zákona číslo 120/1990 Sb., který zaručoval pro účastníky vyjednávání vyváženost, získaly odbory širší oprávnění ovlivňovat pracovněprávní vztahy formou účasti na kolektivním vyjednávání a při uzavírání kolektivních smluv. (38) Bylo iniciováno založení Majetkové, správní a delimitační unie odborových unie odborových svazů a jejím prostřednictvím k následnému převodu majetku na nově vzniklé odborové svazy. (34)

Majetková, správní a delimitační unie odborových svazů (MSDU OS)

2.-3. března 1990 byla rozhodnutím Mimořádného všeodborového – všesvazového sjezdu ukončena činnost Revolučního odborového hnutí (ROH) a jeho veškerý majetek měl být převeden na nástupnické organizace, to znamená na Československou konfederaci odborových svazů. Jako právního nástupce Revolučního odborového hnutí v oblasti hospodaření zřídil sjezd 2.března 1990 Majetkovou, správní a delimitační unii odborových svazů, která byla vybavena pravomocí spravovat a hospodařit s majetkem zaniklého Revolučního odborového hnutí. V případě převodu majetku měla být dodržována zásada nezczitelnosti a souhlasu všech spoluvlastníků. Tyto zásady pravděpodobně nebyly v případě některých transakcí respektovány. Jedná se o občanské sdružení, které tedy nemá povinnost zveřejňovat výsledky hospodaření. Vlastněný majetek zahrnuje kancelářské, obchodní a bytové prostory a budovy, ubytovací a rekreační zařízení a pozemky různého určení. (62) (64) (68)

Zisky plynoucí z movitých a nemovitých věcí vlastněných a spravovaných Majetkovou, správní a delimitační unii odborových svazů podléhají delimitaci, která se odvíjí od stanovené výše podílu jednotlivých členů. Jedná se o 20 odborových svazů uvedených v obrázku 12 Výše podílů jednotlivých odborových svazů sdružených v Majetkové, správní a delimitační unii odborových svazů byla určena na základě počtu členů jednotlivých svazů začleněných do této unie. Údaj o početnosti členských základ je dán datem vzniku Majetkové, správní a delimitační unie odborových svazů, tedy rokem 1990. Tyto údaje uvádí obrázek 12. (62)

Obrázek 12 - Svazy unie

Majetkové podíly členů Majetkové, správní a delimitační unie odborových svazů

Pořadí	Název odborového svazu	Ideální podíl [v %]	Počet hlasů
1	OS KOVO	27,202	272
2	OS pracovníků obchodu [UZO]	10,773	107
3	OS STAVBA ČR	10,137	101
4	OS UNIOS	8,404	84
5	OS pracovníků textilního, oděvního průmyslu Čech a Moravy	8,191	82
6	OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu	7,779	78
7	NOS pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy	4,482	45
8	OS ECHO	4,113	41
9	OS státních orgánů a organizací	3,557	36
10	OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb	2,602	26
11	Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	2,265	23
12	OS doprava	2,327	23
13	OS skla, keramiky a porcelánu	2,216	22
14	OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy	2,235	22
15	Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády	1,728	17
16	OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	0,863	9
17	Vysokoškolský OS	0,587	6
18	OS pracovníků vědy a výzkumu	0,371	4
19	OS hasičů	0,135	1
20	OS námořníků	0,033	1
Celkem		100	1000

Zdroj: (63)

Dle údajů uvedených v Hospodářských novinách byla hodnota celkového majetku Revolučního odborového hnutí k okamžiku ukončení činnosti vyšší než 8 miliard korun. Tento majetek byl částečně převeden do základních odborových organizací a odborových svazů a zbytek do správy Majetkové, správní a delimitační unie odborových svazů. (68)

Týdeník Respekt udává hodnotu předávaného majetku ve výši asi 12 miliard korun. Tři čtvrtiny z této částky měly být tvořeny vlastněnými nemovitostmi. K 3.březnu. 1990 bylo vyplaceno 190,- Kč na každého člena odborové základny, to znamenalo snížení majetku Majetkové, správní a delimitační unie odborových svazů o celkově vyplacenou částku asi 1,5 miliardy. (69)

Nemovitý majetek byl organizací Revolučního odborového hnutí byl získáván jako:

- Majetek vlastněný odborovými organizacemi v průběhu II. světové války získaný na základě zákona č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci
 - Majetek německých odborových organizací Deutsche Arbeitsfront a Kraft durch Freunde (70)
 - Majetek Národní odborové ústřední zaměstnanecké a Ústředí veřejných zaměstnanců (70)

Stejným způsobem byl řešen převod majetku na Slovensku (70)

- Majetek konfiskovaný v roce 1948 (298 objektů hotelových konfiskátů). (73)
- Majetek pořizovaný koupí nebo nově zřízený – v roce 1977 se jednalo například o ubytovací zařízení v lázeňských a sportovních centrech například Luhačovice, Špičák na Šumavě, na Slovensku Dudince a objekty ve Vysokých Tatrách. (73) (74)

Tabulka 3 - Počet zotavoven Revolučního odborového hnutí v letech 1945-1975

Rok	Počet zotavoven
1945	14
1946	91
1947	143
1948	215
1949	231
1950	213
1951	202
1952	200
1953	160
1954	143
1955	113
1956	110
1957	112
1958	115
1959	114
1960	114

Rok	Počet zotavoven
1961	112
1962	109
1963	109
1964	110
1965	109
1966	107
1967	107
1968	105
1969	107
1970	105
1971	105
1972	102
1973	103
1974	102
1975	100

Zdroj: vlastní zpracování dle (73)

V době po vzniku Majetkové, správní a delimitační unie odborových svazů byla situace kolem převáděného majetku značně nepřehledná. Z důvodu nejasných vlastnických vztahů k některým nemovitostem, které vyplývaly z neprůhledných finančních plateb při stavbách rekreačních objektů bylo nutno řešit různé spory. Další typ sporů a soudních jednání byl vyvolán vznesením restitučních nároků na nemovitosti v lázeňských obcích. V oblasti podnikání investovaly v tomto období odbory majetek formou akcií, vlastnily například 30 % akcií banky Bohemia. Za výhodných podmínek uskutečňovaly pronájmy nemovitostí například společnosti Mercedes nebo Středoevropské univerzity. Další finanční prostředky plynuly z členských příspěvků odborářů. (69)

Petr Kašík rozděluje majetek Revolučního odborového hnutí převáděný do Majetkové, správní a delimitační unie odborových svazů takto: „První byly ty velké budovy v Praze. Dům Radost, bývalá budova Transgasu nebo Olšanka. Pak tu byl ten rekreační majetek, to znamená různé chaty a ubytovny, a třetí byl majetek místních odborových organizací, ...“ (65) Jaromír Dušek tvrdí, že Revolučního odborového hnutí „V roce 1990 vlastnilo největší a nejrozsáhlejší řetězec hotelových, rekreačních a ubytovacích kapacit v České republice.“ (65) Tento majetek je postupně, v některých případech neprůhledně, odprodáván. V roce 1997 byla na základě prodeje majoritního podílu odborů v akciové společnosti G.E.N prodána převážná část hotelů, v současné době Orea Hotels. Zisk ze zbývajících majetku využívaného pro rekreační účely je ve velké míře využíván k pokrytí finančních nároků funkcionářů odborových subjektů. (65) (66)

Tabulka 4 - Seznam zotavoven Revolučního odborového hnutí – rok 1968

Oblast České republiky	Obec	Název rekreačního zařízení
Praha	Praha 1	Dům rekreace ROH
Střední Čechy	Čejkovice nad Sázavou	Červánky
	Rataje nad Sázavou	Ivaň
	Český Šternberk	Vesna
	Věšín u Rožmitálu pod Třemšínem	Brdy
	Jevany u Prahy	Moskva
	Vestec u Příbrami	Permon
Pošumaví a Šumava	Lipno nad Vltavou	Na Lipně
	Čeňkova Pila	Bystřina
	Špičák u Železné Rudy	Špičák
	Domažlice	Na Vavřinečku
	Havlovice u Domažlic	Psohlavec
	Babylon u Domažlic	Šumavanka

	Zvíkovské Podhradí	Otava
	Žinkovy u Nepomuku	Zámek Žinkovy
Západočeské lázně a Krušné hory	Mariánské Lázně	Donbas Evropa Horník L.Kossuth Leningrad Oradour Suvorov G. Di Vittorio A. Zápotocký
	Karlovy Vary	Kalinka Starý mlýn
	Lužec u Nejdku	Krušnohor
	Mikulov (okres Teplice)	Krasnoarmejec
Máchův kraj a Český ráj	Staré Splavy	František Kouba K. H. Mácha Na pobřeží Ruch
	Hamr na Jezeře	Hutník
	Stráž pod Ralskem	Úspěch
	Malá Skála	Mikoláš Aleš
	Karlovice (okres Semily)	Sedmihorky
	okres Semily	Zámek Hrubá Skála
	Kamenický Šenov	Tavba

	Špindlerův Mlýn	9. květen Dukla Petrova bouda Pětiletka Práce Primátor Rudý prapor Špindlerova bouda
Krkonoše	Strážné u Vrchlabí	Rozhled
	Pec pod Sněžkou	Hradec Husova bouda Žižkova bouda Kolektiv Budovatel
	Černý Důl u Pece pod Sněžkou	Lyžařská bouda Pražská bouda
	Malá Úpa	Družba
	Janské Lázně	Černá bouda Horský dvůr Jitřenka Protěž

		Siréna Brigáda
	Harrachov	Bílý hořec Varšavjanka
	Vysoké nad Jizerou	Větrov
	Dolní Brusnice u Dvora Králové	Pod Zvičinou
	Kořenov	Lesní chata Zvonice
	Benecko	Rudá hvězda
Českomoravská vrchovina	Milovy	Devět skal
	Fryšava pod Žákovou horou	Medlov
	Tři Studně	Sykovec
Jeseníky	Mokříanky	Holubice
	Ramzová	Kaťuša
	Jánské Koupele	Mír
	Kouty nad Desnou	Na Červenohorském sedle Vítězný únor
	Rejvíz	Noskova chata
	Karlovice (okres Bruntál)	Slezan
	Filipovice	Úsvit
	Holčovice	Zlatá Opavice

Beskydy	Staré Hamry	Bílý kříž
	Rožnov pod Radhoštěm	Energetik Na výsluní
	Trojanovice	Gustav Kliment
	Bílá-Konečná	Na Baraní
	Bílá	Pokrok
	Luhačovice	Praha
	Pozlovice u Luhačovic	Přehrada
Bratislava	Bratislava	Dom rekreacie ROH Lod' Družba (plavby)
	Nitra	Zámok Topol'čianky
Střední Slovensko a Nízké Tatry	Kremnica	Hron Skalka
	Liptovský Ján	Ďumbier
	Jasná pod Chopkom	Zotavovňa SNP
Vysoké Tatry a Východní Slovensko	Tatranská Lomnica	Javorina Modrava Volga
	Starý Smokovec	Budovateľ Hrebienok
	Horný Smokovec	Mier Partizán Pol'ana
	Tatranská Lesná	Jánošík

		Karpátia
	Ždiar	Magura Tatra
	Herľany	Gejzír

Zdroj: vlastní zpracování dle (74, s. 145-147)

Jednotlivé odborové svazy a základní organizace disponují svým vlastním majetkem. V roce 2012 je například Odborový svaz železničářů majitelem hotelu Oddech v Peci pod Sněžkou a držitelem jedné poloviny podílu cestovní kanceláře Travel. Pro rok 2007 činila hodnota jmění zmíněného svazu asi 0,5 miliardy korun. Odborový svaz měl v roce 2012 ve vlastnictví například Národní dům v Praze Smíchov, majoritní vlastnický podíl vykazoval ve vztahu k hotelu Arnika v Krkonoších. (64)

Dle euro.cz zahrnoval v roce 2012 majetek Majetkové, správní a delimitační unie odborových svazů 30 rekreačních areálů zahrnujících 70 větších objektů, 12 domů odborových služeb a pozemky s rozlohou danou desítkami hektarů. Mezi zajímavé objekty z hlediska ocenění v Praze patřil hotel Imperial, Dům odborových svazů (Dům Radost), hotel Olšanka a administrativní budova (dříve Ústřední škola Revolučního odborového hnutí). (64) Tento majetek je z důvodu prodejů jednotlivých nemovitostí snižován. Výroční zpráva Majetkové, správní a delimitační unie odborových svazů za rok 2016 uvádí, že byl uveden prodej pozemků, kancelářských a hotelových objektů za sumu 284 milionů korun. V roce 2017 se jednalo o 71 milionů korun. Zisk byl využíván, pokud je možno údaje dohledat, k navýšení vlastního jmění, k vyrovnání nároků členů a na výdaje spojené s činností, které například v roce 2018 činily 177 milionů. V roce 2019 byl dokončen prodej a převedena vlastnická práva k Domu Radost – Dům odborových svazů v Praze ve výši finanční částky asi 1 miliarda korun. (65) (66)

V roce 2019 majitelé, to znamená 20 členských odborových svazů, odhlasovali v poměru 71 % pro a 29 % proti prodej veškerého unijního majetku v odhadní hodnotě 4-5 miliard korun-například odhadovaná hodnota areálu s hotelem Olšanka je stanovena na asi 2 miliardy korun. Konečný termín prodeje je konec roku 2027. (63) Z údajů uvedených týdeníkem Hrot (30.11.2020) vyplývá, že Majetková, správní a delimitační unie odborových svazů disponuje mimo jiné vlastnickými právy k uvedeným nemovitostem:

- hotely Imperial, Olšanka a administrativní budova v Praze
- hotel Bezděz Staré Splavy

- hotely Šedý Vlk a Tesla v Harrachově
- penzion U Vleku Pec pod Sněžkou (66)

Organizace uvedené v obrázku 12 rozhodují a cíleně ovlivňují dění v Unii. Ve většině odborových organizací členská základna klesá, postupně upadl její zájem o dění v odborech, které je v mnoha případech neprůhledné. Zajistit činnost odborových organizací všech stupňů bude v oblasti finančních nároků v budoucnu obtížné. (65) (66) *„Za této situace hrozí v úvodu nastíněný scénář: výnos z prodeje majetku odborů z éry socialismu padne na mzdy, kanceláře, auta a jiné benefity odborářských bossů.“* (66) Vzhledem ke zbývajícimu majetku v hodnotě 4-5 miliard reálně hrozí, *„...že budou „projedeny“ při rozmařilém životním stylu odborářských bossů a širší členská základna z nich nebude mít žádný prospěch.“* (66)

Vývoj po roce 1989

V tomto období došlo u odborů ke zúžení některých kompetencí. Na základě kolektivních smluv mají umožněno vstupovat do pracovněprávních vztahů. V případě probíhajících jednání je stanovena povinná a vyvážená spolupráce odborů i zaměstnavatelů. Zároveň byly odbory odstátněny. Prioritním tématem bylo řešení problémů osob ze skupin mladistvých, invalidů a žen. (38) S určitými výtkami vyjadřovaly podporu probíhajícím reformám. Zveřejňovaly, že:

- *„...proti privatizaci a zavádění tržního hospodářství nemají námítky,*
- *souhlasily s tehdy populárním sloganem o „utahování opasku“, ale jednoznačně odmítaly, aby toto „utahování“ platilo pouze pro zaměstnance,*
- *... se vyslovovaly pro rychlou privatizaci, aby bylo jasné, co komu patří a s kým je potřeba jednat,*
- *... odsuzovaly, když se stát předčasně vzdával výkonu svých vlastnických práv“* (35, s. 180)

Cílem činnosti odborů v tomto období bylo dosáhnout pro každého občana právo na:

- možnost si svobodně vybrat práci,
- odměnu za práci ve spravedlivé výši,
- dodržování zásad bezpečnosti a hygieny při výkonu práce,
- nezávadně životní prostředí,
- vzdělávání. (35)

Uveřejněná stanoviska odborů nebyla v první polovině 90. let pochopena. Jedním z důvodů byly zidealizované představy o umožnění podnikat pro každého občana. Významný byl vliv medií, která formou různých kampaní, zaměřených na propagaci tržního hospodářství, výrazně působila na veřejné mínění. Ve společnosti docházelo k vytváření postojů zaměřených proti odborům z důvodů činnosti v minulých obdobích, kdy respektovaly názory Komunistické strany Československa. V oblasti podnikání byly vnímány jako překážka, která podnikání brání a závidí dosažený úspěch. Společností nebyl pozitivně vnímán vztah k osobám, které se nebyly z různých důvodů ochotny zapojit do pracovního procesu. Podobný názor na činnost odborů měli i představitelé vlády. (35)

Situace se změnila až v druhé polovině 90. let. Důvodem zvyšování popularity odborů je možno hledat ve zhoršování hospodářské situace a na to navazujících nepopulárních rozpočtových opatření. Kromě toho však odbory, respektive Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), stále více veřejně dávala najevo, že v rámci svých principů hájí zejména demokracii, nezávislost a solidaritu. Také opakovala, že odbory jako takové podporují:

- rychlou transformaci a oživení ekonomiky v souvislosti se soukromým vlastnictvím,
- spolupráci v rámci do evropské ekonomiky,
- umožnění vstupu investorům ze zahraničí,
- vysokou míru zaměstnanosti, adekvátní mzdy,
- vzdělávání,
- zamezení diskriminačních projevů v oblasti pracovních vztahů,
- péči v sociální a zdravotní oblasti na požadované úrovni. (35)

V historickém kontextu je důležité, že na konci 20. století přinesla globalizace pracovní síly nové výzvy pro odbory v řadě zemí a oslabila kolektivní vyjednávání v odvětvích, kde pracovníci mohli být nahrazení, případně byli nahrazeni, levější pracovní silou v jiné části světa. (32)

3.2.2 Legislativní zakotvení odborových organizací v České republice

Důvodem odlišnosti politické struktury a autonomie odborů mezi jednotlivými zeměmi i v rámci Evropské unie je spojení jejich činnosti se specifickým národním kontextem. Utváření cílů je ovlivněno připojením k hospodářskému systému Evropské unie. Na úrovni Evropské unie odbory usilují o kolektivní vyjednávání ve formě evropského sociálního

dialogu a snaží vytvářet změny v oblasti politických a administrativních procesů. Všechny členské státy Evropské unie chrání základní odborová práva a v řadě členských států tato práva získala ústavní status. (31)

V České republice praktikují odbory činnost dle platných legislativních norem. Na základě článku 10 a 10a ústavního zákona číslo 1/1993 Sb., Ústava České republiky jsou uplatněny i aktuálně platné mezinárodní dokumenty. (37)

- Mezinárodní legislativa

- Všeobecná deklarace lidských práv

Dokument, který byl 10. 12. 1948 přijat Valným shromážděním Organizace spojených národů se stal výchozím předpisem, který shrnoval v nezávazné formě lidská práva.

Článek 23 odstavec 4 zmiňuje pro všechny právo zakládání a vstupování do odborových organizací pro všechny. (39)

- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Státy jsou podle ustanovení článku 8. 1. Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech zavázány k umožnění založení a vstupu do odborové organizace na základě osobního rozhodnutí při volbě organizace a při respektování obsahu stanov zvolené organizace. Odborové organizace mohou na národní úrovni vytvářet federace nebo konfederace a jejich činnost, který je omezena dodržováním platných zákonů, může probíhat i na mezinárodní úrovni. (40) Článek 22 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech garantuje svobodu sdružování a možnost základ pouze s omezením příslušnými zákony odborové organizace. (40)

- Evropská sociální charta

V článku 5 je obsaženo právo na sdružování zaměstnavatelů i zaměstnanců a článek 6 garantuje právo kolektivního vyjednávání. (42)

- Úmluvy Mezinárodní organizace práce

- číslo 87, o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se (část II, článek 11), ošetřující možnost svobodné organizovanosti a vyvíjení činnosti organizací,
- číslo 98, o právu se organizovat a kolektivně vyjednat (článek 2) zaručuje ochranu zaměstnanců před diskriminačním jednáním zaměstnavatele z důvodu členství v odborech,

- číslo 154, o kolektivním vyjednávání upravuje pozici státu v této oblasti. (23)

- Legislativa České republiky

V České republice není aktuálně k dispozici speciálně vydaný zákon, který by souhrnně pokrýval odborovou problematiku. Od 1. 5. 1990 do 1. 1. 2014 byl účinný zákon číslo 83/1990 Sb., o sdružování občanů, který řešil fungování odborových jiných organizací. (23)

Bělina udává: „*Práva odborů jsou obsažena zejména v zákoníku práce a jiných právních předpisech.*“ (23, s. 386)

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod 2/1993 Sb. na základě článku 3 a článku 112, odst. 1 začlenění Listiny základních práv a svobod do ústavního pořádku České republiky.

Za základní dokument upravující možnost se na území České republiky odborově organizovat je pokládána Listina základních práv a svobod 2/1993 Sb., která je na základě článku 3 a článku 112, odst. 1 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky začleněna do ústavního pořádku České republiky. (26) V článku 27 odstavce 1-3 je řešeno zakládání odborových organizací a jejich činnost. Je zajištěna pluralita odborových organizací, jejichž činnost může být v rámci jednoho zaměstnavatele zaměřena diametrálně odlišně, to znamená, že nemusí vždy být loajální. Zaměstnavatel i stát nemohou omezovat množství organizací v rámci firmy. Odstavec číslo 4 zaručuje právo stávky za dodržení zákonných podmínek. Z tohoto práva jsou vyjmuti osoby, zastávající pozici soudce nebo prokurátora a členové bezpečnostních sborů a ozbrojených sil. (24) Členství v odborové organizaci není umožněno vojákům z povolání na základě § 45 zákona číslo 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů a dle § 47 zákona číslo 361/ Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů členům zpravodajské služby. (21)

- Zákon číslo 89/2012 Sb., občanský zákoník

Podle § 3025 je umožněna aplikace všech ustanovení v přiměřené míře tak, aby nedošlo k rozporu s uzavřenými mezinárodními smlouvami. (44)

- Zákon číslo 262/2006 Sb., zákoník práce

Část dvanáctá (§ 276 - § 299) je zaměřena na otázku odborových organizací. Stanovuje, že vztahu k zaměstnavateli může zaměstnance zastupovat více subjektů:

- a) odborová organizace,
- b) rada zaměstnanců,
- c) zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Celkové působení odborové organizace je řešeno v § 286 a § 287. Zaměstnavatel je povinen působení uvedených subjektů respektovat. Zvolení zástupci zaměstnanců nemohou být z důvodu výkonu funkce diskriminováni. Zákoník práce upravuje na právní rovině kolektivní vztahy a vzájemná jednání organizací zaměstnavatelů a odborů, umožňuje ze strany odborů kontrolu oblasti pracovněprávních vztahů a dle § 322 v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jednání mohou ze strany odborů probíhat jen pokud je toto ukotveno ve stanovách. Při zahájení působení organizace je požadováno dodržení evidenčního principu a nutnost zaměstnání na základě pracovního poměru (závislá práce) alespoň tří členů u zaměstnavatele, kde bude organizace působit. Odborová organizace disponuje plnou právní subjektivitou, při jednáních, která řeší pracovněprávní vztahy je výlučným zástupcem pro všechny zaměstnance. V případě nezájmu o zastupování může toto zaměstnanec odmítnout. (23) (26)

Oprávnění odborů ve vztahu se zaměstnavatelem v oblasti pracovněprávní:

- a) rozhodovat,
- b) spolurozhodovat,
- c) projednávat,
- d) být informován o záležitostech, týkajících se zaměstnanců,
- e) kontrolovat oblast bezpečnosti a ochrany zdraví. (26)

Bělina uvádí: „*Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.*“ (26, § 286 odst.1) O kolektivním vyjednávání s následným uzavřením kolektivní smlouvy pojednává § 22-§ 29, kde jsou vymezeny druhy kolektivních smluv, jejich obsah, účinnost a další náležitosti. (26)

- Zákon číslo 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob

Na základě § 26 umožňuje zápis odborové organizace do spolkového rejstříku a § 121 upřesňuje vznik odborové organizace další den po dni, v němž bylo rejstříkový soud obdržel oznámení o jejím založení jako právnické osoby. (45)

➤ Zákon číslo 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Na základě tohoto zákona jsou řešeny náležitosti týkající se oblasti uzavírání kolektivních smluv všech stupňů a celkového procesu kolektivního vyjednávání. (47)

3.2.3 Struktura odborových organizací v České republice

„Odborové organizace jsou organizace zastupující zaměstnance, které jsou právnickými osobami a mohou tak jednat v pracovněprávních vztazích včetně kolektivního vyjednávání.“ (27, Hlava XIV)

Činnost odborových organizací na území státu je jednou z charakteristik jeho pracovního trhu. Pokud by nebyla existence odborů ve státě umožněna, došlo by v této oblasti k odlišnému vývoji. (55) Samuelson a Nordhaus vzhledem k odborům uvádí: *“Někdy působí jako monopolní dodavatel práce.”* (14, s. 254) Odborové organizace vykazují znaky právnické osoby a sdružují zaměstnance se společným zájmem. Účelem jejich založení je kolektivní vyjednávání, zaměřené na oblast sociální politiky a legislativy, se zaměstnavateli nebo na úrovni vlády. Výsledky jednání, při kterých odbory v některých případech využívají i organizační sílu, platí pro všechny zaměstnance, tedy členy i nečleny odborových organizací. Jejich existenci je možno řešit ze sociálního, politického či ekonomického hlediska. Vznik odborové organizace je od 1. ledna 2014 řešen za využití spolkového práva podle zákona číslo 89/2012 Sb., občanský zákoník. K uvedenému datu byla ukončena platnost zákona číslo 83/1990 Sb., o sdružování občanů a je založen na principu evidence, ale ostatních právnických osob je nutno dodržet princip registrace. (2) (23) (31) Bělina uvádí: *„Podle §3025 ObčZ se ustanovení občanského zákoníku o právnických osobách a spolku na odborové organizace použijí přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochramu práva svobodně se sdružovat.“* (23, s. 481)

Znaky odborové organizace:

- Svoboda sdružování.
- Ochrana členů v oblasti sociálních a hospodářských zájmů.

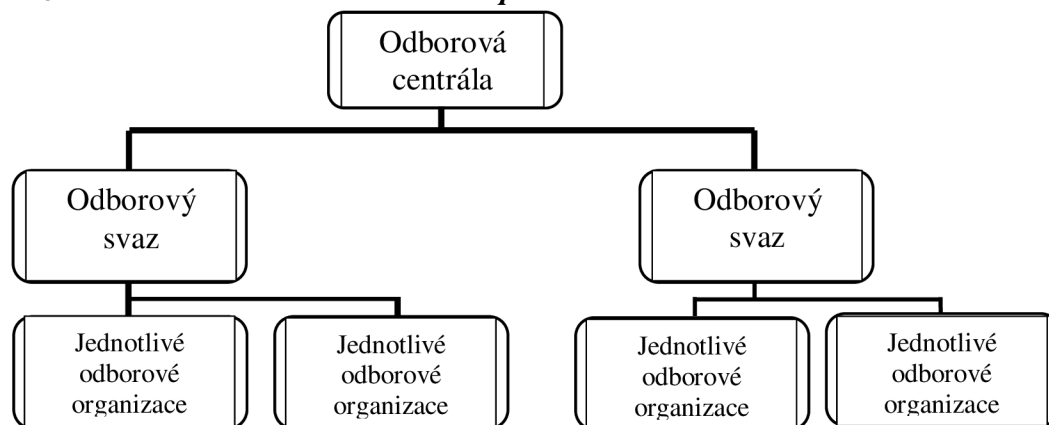
- Právní nezávislost je zaručena Úmluvou Mezinárodní organizace práce číslo 98, článek 2 odst 1, který upravuje nezávislost odborů na státní moci a Úmluvou MOP číslo 87 článek 5, který řeší nezávislost odborů.
- Ekonomická nezávislost vzhledem k zaměstnavateli vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce číslo 98, článek 2. Finanční prostředky na vykonávání činnosti získává výběrem členských příspěvků a prováděním hospodářských činností. Vlastnictví majetku a zacházení s tímto majetkem pak umožňuje statut právnické osoby.
- Evidence prostřednictvím státního orgánu. (21)

Z ustanovení zákona číslo 89/2012 Sb. vyplývá, že odborovou organizaci je možno založit za účasti alespoň tří osob (44) a její vznik je datován dnem, který je následujícím po dni doručení oznámení o založení rejstříkovému soudu. (44)

Dle Hůrky existují tyto formy odborového sdružování:

- Odborová organizace základní nebo místní
- Odborový svaz
- Odborová centrála (konfederace) (22)

Obrázek 13 - Schéma hierarchického uspořádání odborů



Zdroj: vlastní zpracování dle (22)

Odborová organizace základní nebo místní – činnost probíhá v organizaci jednoho zaměstnavatele a v oblasti sociálního dialogu disponují pravomocí na podnikové úrovni. (22)

Dle Heppnerové vykazuje působnost u zaměstnavatele v těchto oblastech:

- „vytváření podmínek pro uplatňování pracovních ekonomických, mzdových, sociálních a kulturních zájmů svých členů,
- zastupování členů při jednání se zaměstnavatelem,
- spolurozhodování o tvorbě a rozdělování finančních prostředků,
- vedení kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem,
- prostředkování styku svých členů s vyššími odborovými orgány“ (54, s. 22)

Odborový svaz – vyšší forma odborové organizace, která disponuje právní subjektivitou a celostátní působností. Činnost vyvíjí prostřednictvím regionálních pracovišť.

- Báze působnosti:
 - Odvětvová – vychází z pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli.
 - Profesní – zahrnuje zaměstnance stejné profese z důvodu cílenějšího řešení jejich zájmů.
- Oblasti činnosti:
 - Účast na kolektivním vyjednávání.
 - Uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně.
 - Poskytnutí metodické pomoci pro základní organizace příslušného svazu.
 - Nabídka právní pomoci v oblasti vyjednávání o kolektivní smlouvě a pro jednotlivé členy i v oblasti pracovněprávní. (22)

Odborová centrála (konfederace)-nejvyšší forma odborové organizace zařazená mezi zájmová sdružení občanů. Sdružuje navzájem nezávislé subjekty.

- Oblasti činnosti:
 - Účast na sociálním dialogu prostřednictvím orgánů Tripartity.
 - Účast na legislativním procesu se zaměřením na zastupování zájmu zaměstnanců formou připomínek.
 - Uveřejňování postojů k navrhovaným legislativním změnám.
 - Spolupráce na úrovni sdružených odborových svazů.
 - Spolupráce na úrovni odborových centrál v Evropě. (22)

V České republice patří mezi odborové centrály vykazující nejpočetnější členskou základnu

- Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS),

- Asociace samostatných odborů (ASO).

Činnost vyvíjejí i další centrály, například Konfederace umění a kultury, Křesťanská odborová koalice. (23) (22)

Tabulka 5 - Členská základna odborových centrál a svazů rok 2018 v tisících

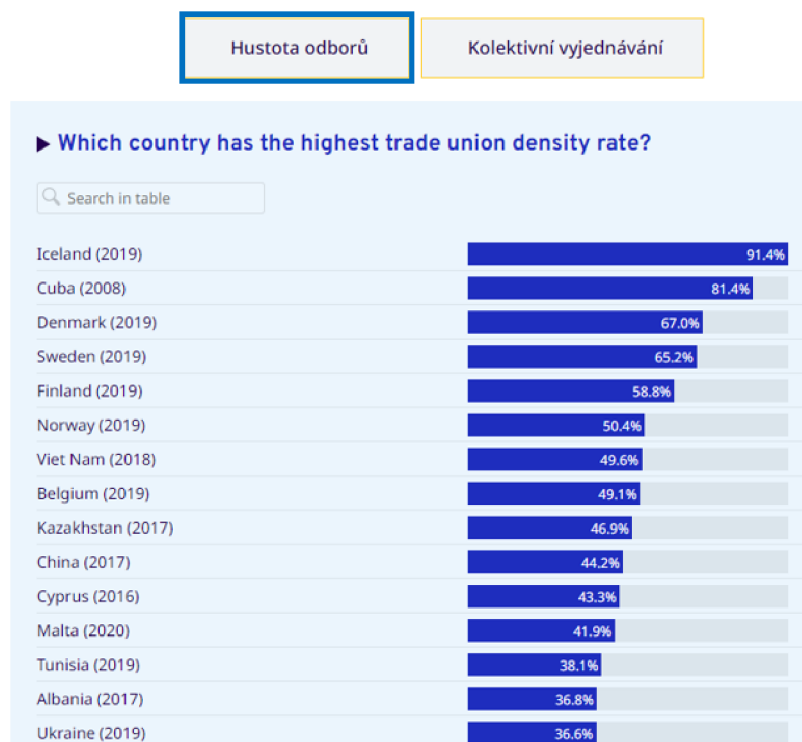
Název	Počet členů v tisících
ČMKOS	310
ASO	78
Svaz KOVO Mladá Boleslav	33
Ostatní svazy	asi 100

Zdroj: vlastní zpracování dle (58)

Jelikož působnost zákona číslo 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, neplatí pro odborové svazy, jsou v tabulce 5 uvedeny pouze přibližné počty členů. Většina samostatných i odborových svazů údaje o počtech členů neuveřejňuje. (58)

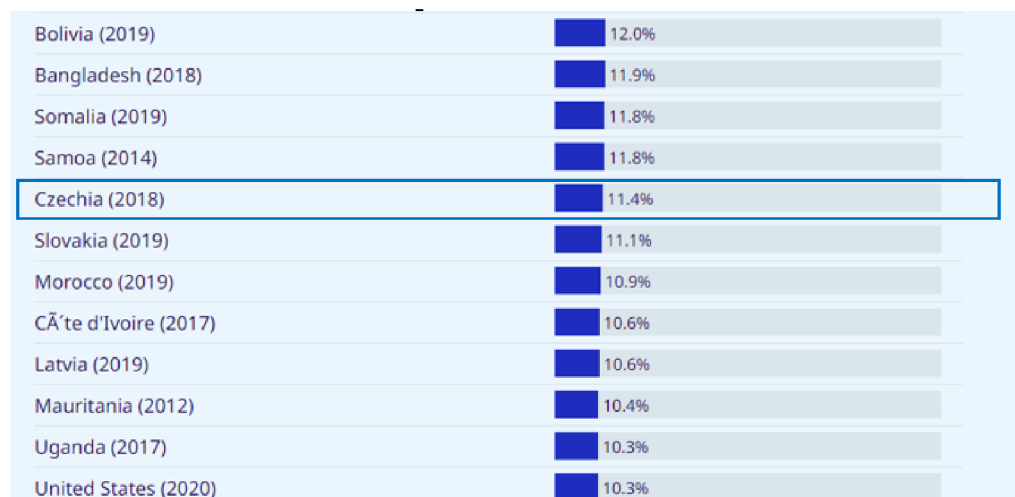
Ve srovnání států světového výběru je podle údajů Mezinárodní organizace práce (ILO) podíl organizovanosti v odborech v České republice pro rok 2018 vyjádřen hodnotou 11,4 %. Vzhledem k hodnotám pro první až pátý stát Evropy v rozmezí 91,4 % (Island) až 49,1 % (Belgie) to znamená umístění ve spodní části vyhodnocení. (59)

Obrázek 14 - Podíl odborové organizovanosti



Zdroj: (59)

Obrázek 15 - Podíl odborové organizovanosti ČR



Zdroj: (59)

Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS)

Jedná se o sdružení, které vykazuje znaky otevřenosti, demokracie a nezávislosti. Po celou dobu své existence zahrnuje ve srovnání s dalšími centrály nejvyšší počet odborových svazů a disponuje tak nejpočetnější členskou základnou.

Tabulka 6 - Členské svazy Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS)

Pořadové číslo	Název svazu
1	Aliance drážního provozu
2	Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády
3	Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu
4	Českomoravský OS pracovníků školství
5	Herecká asociace
6	Nezávislý OS pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy
7	OS dopravy
8	OS ECHO
9	OS hasičů
10	OS Jednota tlumočnicků a překladatelů
11	OS KOVO
12	OS Media
13	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR
14	OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu
15	OS pracovníků knihoven
16	OS pracovníků kulturních zařízení
17	OS pracovníků kultury a ochrany přírody
18	OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví
19	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy
20	OS pracovníků vědy a výzkumu
21	OS státních orgánů a organizací
22	OS STAVBA ČR
23	OS UNIOS
24	OS zaměstnanců letectví
25	OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb
26	OS zdravotnictví a sociální péče ČR
27	Severočeské sdružení odborových organizací důlního průmyslu
28	UNIE odborový svaz profesionálních zpěváků ČR
29	Unie orchestrálních hudebníků ČR
30	Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb
31	Vysokoškolský OS

Zdroj: vlastní zpracování dle (56)

Název Českomoravská konfederace odborových svazů je evidován roku 1993 z důvodu rozdělení Československé republiky a změny názvu Československé konfederace odborových svazů-vznik roku 1990. Činnost Českomoravské konfederace odborových svazů je z důvodu členství svazů působících ve sféře podnikatelských subjektů i organizací

fungujících na rozpočtovém nebo příspěvkovém principu zaměřena na oblast ochrany práv a pracovních podmínek zaměstnanců soukromého i veřejného sektoru. Na základě značných pravomocí je na pozici sociálního partnera oprávněna k účasti na jednání Rady hospodářské a sociální dohody České republiky – tripartitní vyjednávání, k jednání s představiteli státu a se zástupci státní moci, správy a samosprávy. Zároveň zastupuje svoji členskou základnu při jednáních na mezinárodní úrovni.

Mezinárodní členství Českomoravská konfederace odborových svazů:

- Evropská odborová konfederace (European Trade Union Confederation-ETUC)
- Mezinárodní odborová konfederace (International Trade Union Confederation-ITUC)
- Odborový poradní výbor při Organizaci pro hospodářskou spolupráci a rozvoj-OECD (The Trade Union Advisory Committee-TUAC) to the OECD (23) (54)

Asociace samostatných odborů (ASO)

Z pozice druhé nejpočetnější centrály (asi 200 000 členů) se společně s Českomoravskou konfederací odborových svazů podílí na jednáních Rady hospodářské a sociální dohody České republiky. Zapojení svazů v asociaci je dobrovolné, nezávislé a nevykazuje politické znaky. Asociace kooperuje se svazy, které nejsou členy žádné centrály i se základními odborovými organizacemi působícími samostatně, bez členství ve svazu.

Zásady ASO:

- Nezávislost.
- Principy demokracie.
- Mezisvazová a mezinárodní solidarita.
- Společné cíle.

Úkoly ASO:

- Hájit zájmy členů centrály.
- Prosazovat požadavky členů centrály.
- Spolupracovat na národní i mezinárodní úrovni.
- Ochrana zájmů členů asociace na všech úrovních. (22) (57)

Tabulka 7 - Členské svazy Asociace samostatných odborů (ASO)

Pořadové číslo	Název svazu	Zkratka
1	Odborové sdružení zaměstnanců finančních orgánů Štěpánská 28	OSZFO
2	Odborové sdružení zaměstnanců Jednoty	OSZJ
3	Regionální odborový svaz	ROSa
4	Český odborový svaz energetiků	ČOSE
5	Odborové sdružení pracovníků elektrických drah a autobusové dopravy	OSPEA
6	Nezávislý odborový svaz automobilové dopravy	NOSAD
7	Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR	OSPZV-ASO ČR
8	Lékařský odborový klub – Svaz českých lékařů	LOK-SČL
9	Odborový svaz Ploché sklo	OSPS
10	Jednotný svaz soukromých zaměstnanců	JSSZ
11	Odborové sdružení železničářů	OSŽ
12	Odborová asociace divadelníků	OAD

Zdroj: vlastní zpracování dle (58)

Pluralita odborů

Na základě současné právní úpravy, která vychází z článku 27 odstavce 2 Listiny základních práv a svobod a z nálezu Ústavního soudu spisová značka 83/06 (číslo 116/2008) může u jednoho zaměstnavatele působit více odborových organizací. Je tedy umožněna pluralita odborů a zaměstnavatel musí vést se všemi kolektivní vyjednávání vedoucí k uzavření kolektivní smlouvy a odborové organizace jednají ve shodě, pokud mezi nimi nedojde k jiné dohodě. Otázku plurality ve vztahu ke kolektivnímu vyjednávání řeší §24 odst. 2 a oblast zastupování všech zaměstnanců § 286 odst. 5 a 6 zákoníku práce. Pokud je zaměstnanec členem odborové organizace, ve vztazích, které řeší individuální záležitosti pak za jeho osobu jedná jeho členská organizace. Pokud zaměstnanec členem odborové organizace není, jedná organizace, která vykazuje u zaměstnavatele nejpočetnější členskou základnu. Zaměstnanec je oprávněn toto zastupování odmítnout, pokud se neshoduje s jeho přáním. (22) (28)

3.2.4 Sdružení zaměstnavatelů

Zaměstnavatelské organizace jsou zakládány nezávisle na státu na základě práva o sdružování z důvodu ochrany práv a zájmů členů (zaměstnavatelů). Stejně jako zaměstnanecké organizace vychází proces jejich zakládání z evidenčního principu,

to znamená, že vznikají následující den po doručení oznámení o vzniku příslušné organizace určenému rejstříkovému soudu. Jednotlivé organizace jsou ve většině případů zakládány na odvětvovém principu, je umožněno jejich sdružování do svazů a konfederací, které zastupují zaměstnavatele při vyjednání na vyšší úrovni. Ve stanovách je upravena struktura zaměstnavatelských organizací i oblast financování, kdy finanční příspěvky nejsou pevně stanoveny a jsou dobrovolné. (21) (23)

Svaz průmyslu a dopravy

Sdružení, které v České republice seskupuje osoby podnikající a zaměstnavatele a vyvíjí aktivity na bázi dobrovolnosti. Činnost svazu je zaměřena na obhajobu zájmů členských sdružení v tuzemsku i v mezinárodní sféře a ovlivňování politiky České republiky se zaměřením na sociální a hospodářskou oblast. Cílem činnosti je vytváření vhodných podmínek pro rychlý rozvoj v oblasti podnikání v České republice. (79)

Členská základna

- Členské firmy-mezi 168 členů patří například Česká spořitelna, a. s., ČEZ, a. s., Škoda Auto, a. s.
- Odvětvové svazy-v počtu 36 svazů je zahrnut například Český plynárenský svaz, Svaz dopravy, Asociace malých a středních podniků živnostníků ČR
- Pozorovatelé-sdružují 2 členy-Asociace pro aplikovaný výzkum v IT, z. s. a Komerční banka, a.s. (80)

Zastoupení v mezinárodních organizacích

- Business at OECD.
- BUISNESSEUROPE Konfederace evropského podnikání (Brusel) – nadnárodní svaz, zastupuje podnikající subjekty v rámci sociálního dialogu na úrovni Evropy.
- EHSV: Evropský hospodářský a sociální výbor (Brusel) – poradní výbor Evropské komise.
- Poradní výbory a specializované agentury Evropské komise.
- ILO: Mezinárodní organizace práce (Ženeva). (81)

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů

Činnost konfederace, která vystupuje jako zájmové sdružení založené na principu dobrovolnosti, vychází z obhajoby a koordinace zájmů členů v oblasti profese a podnikání. Konfederace zastupuje své členy ve vztahu k odborovým organizacím všech stupňů, vládě a orgánům státní moci. Konfederace sdružuje 10 svazů například Svaz obchodu, Unii zaměstnavatelských svazů, Sdružení podnikatelů a živnostníků ČR. (23) (78)

3.2.5 Sociální dialog

Havlík charakterizuje pojem takto: „*Zaměstnavatelsko-zaměstnanecký dialog je něčím samozřejmým, v podnikovém životě nutným, existujícím standardně v různých podobách, v různé intenzitě a v různé kvalitě.*“ (75, s. 10) Sociální dialog zahrnuje všechna jednání sociálních partnerů, která probíhají na základě spolupráce a za využití sdělování informací. Na rozdíl od kolektivního vyjednávání probíhají jako specifické formy dialogu i v případě, kdy u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace. (75) (76)

Hůrka definuje sociální dialog „*...jako neustále probíhající proces dvoustranných (bipartitních) a třístranných (tripartitních) jednání mezi třemi sociálními partnery – zástupci státu, zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů.*“ (22, s. 414)

Právní systém České republiky pojem sociální dialog v samostatné rovině neřeší. Pojem sociální dialog je možno dle Horeckého a Stránského řešit takto:

- Širší pojetí, které vychází z Úmluvy číslo 154 Mezinárodní organizace práce, o kolektivním vyjednávání a v článku 2 zahrnuje pod pojmem kolektivní vyjednávání veškerá vyjednávání zaměřená na řešení pracovněprávních podmínek a vztahů, která se konají mezi zaměstnavateli nebo jejich organizacemi a zaměstnaneckými organizacemi. (23) Jedná se o jeho definování sociálního dialogu „*jako obecné, široké množiny informační, projednací a spolurozhodovací práva a povinnosti jeho subjektů.*“ (77, s. 30)
- Užší pojetí, kdy se jedná o část sociálního dialogu, je upraveno zákonem číslo 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. (77)

Obrázek 16 - Vztah sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání



Zdroj: vlastní zpracování dle (77)

Obsah sociálního dialogu je možno formulovat „jako vzájemnou interakci mezi sociálními partnery za účelem úpravy hospodářských, sociálních, mzdových, pracovních, bezpečnostních a dalších podmínek upravujících právní vztahy při výkonu závislé pracovní činnosti...“ (77, s. 27) V pracovněprávním prostředí je dialog zaměřen na docílení sociálního smíru, který je založen na harmonickém stavu mezi jednajícími partnery. Výsledná dohoda by měla zahrnovat splněné požadavky zainteresovaných účastníků. (76)

Partneři v sociálním dialogu:

- Zaměstnanci:
 - Zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.
 - Rada zaměstnanců.
 - Odbory a jejich sdružení.
 - Evropská rada zaměstnanců.
- Zaměstnavatelé:
 - Zaměstnavatel.
 - Zaměstnavatelská sdružení.
- Stát (76) (77)

Úrovně sociálního dialogu uváděné Hůrkou:

- Na nejvyšší úrovni – probíhá mezi účastníky reprezentujícími stát (zástupci vlády ministerstev), zaměstnance (zástupci odborových centrál) a zaměstnavatele (zástupci zaměstnavatelských centrál). Jednání jsou zaměřena na řešení udržitelnosti sociálního smíru například na otázku zaměstnanosti a stanovení pracovních podmínek pro zaměstnance na státní úrovni. (22)
- Odvětvová – vyšší úroveň, kdy jsou v průběhu bipartitních jednání mezi zástupci zaměstnanců (odborové svazy) a zaměstnavatelů (zaměstnavatelské organizace)

řešeny otázky daného oboru (odvětví). Cílem je udržení sociálního smíru v řešeném odvětví, dohodnutí společných postupů zaměřených na řešení dopadů ekonomické situace státu na dané odvětví a na základě kolektivních jednání uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně. (22)

- Regionální úroveň – sociální dialog probíhá jako bipartitní jednání mezi zástupci zaměstnavatelů a zástupců příslušného regionu, pokud je jako účastník delegován i zástupce územní samosprávy jako tripartitní. Je charakteristický pro jednostranně zaměřené regiony například specifická průmyslová výroba nebo těžba surovin. (22)
- Podniková úroveň – je právně ošetřen zákonem číslo 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Zákonem a jako účastníci bipartitního jednání, které má za cíl uzavření kolektivní smlouvy, vystupují odborová organizace a zaměstnavatel. (22)

Všechna jednání v oblasti sociálního dialogu jsou ovlivněna souborem faktorů, které zahrnují podmínky a události daných oblastí nutné pro pozitivní průběh vyjednávání. Jedná se o tyto rámce sociálního dialogu:

- Právní

Je vymezen platnými právními normami právního řádu České republiky se zásadním vlivem norem z oblasti pracovního práva. Důvodem je například úprava kolektivního vyjednávání na základě právních norem tohoto práva. Pokud dojde k porušení právních norem, dochází ke vzniku sporů z důvodu zneplatnění nebo nevytížitelnosti již uzavřených dohod a na jejich základě vzniklých závazků. (23) (76)

- Ekonomický

Je založen na udržitelnosti tzv. sociálně-ekonomického optima, kdy dojde k uspokojení požadovaných bodů zaměstnanců v oblasti sociální a současně nedochází k neplánovanému zatížení zaměstnavatele v oblasti nákladů. V tomto rámci dochází z důvodu závislosti na aktuální ekonomické situaci zaměstnavatele, státu, míře nezaměstnanost a dalších faktorech k posunu pozitivním nebo negativním. Na základě posouzení ekonomické oblasti hospodaření pak zaměstnavatel se zaměstnanci jedná například o oblasti zaměstnaneckých benefitů. (23) (76)

- Osobní

Vychází ze vztahů mezi jednajícími partnery a z jejich dovedností ovlivňovat proces vyjednávání, které závisí na znalostech projednávané problematiky a na postojích,

kteřé k problematice zaujímají. Síla mandátu pro zastupování je v případě zástupců zaměstnanců závislá na počtu zastupovaných osob. (23) (76)

3.2.6 Kolektivní vyjednávání

Galvas, Gregogová a Hrabcová uvádí: „*Kolektivní vyjednávání je nejvýznamnějším způsobem uplatňování kolektivního pracovního práva.*“ (82, s. 260)

Pokorný pohlíží na řešený pojem takto: „*Kolektivní vyjednávání lze z hlediska úpravy v pracovněprávních předpisech charakterizovat jako jednu z metod vzájemné komunikace mezi zaměstnavateli a příslušnou odborovou organizací při řešení mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích.*“ (35, s. 187)

Bělina a Pichrt vymezují pojem kolektivní vyjednávání jako: „*...dohodovací proces, v němž se usiluje o dohodu mezi sociálními partnery.*“ (23, s. 408)

Jurečka uvádí: „*Kolektivní vyjednávání je procesem, v němž odbory a zaměstnavatelé jednají o podmínkách práce.*“ (4, s. 266)

V průběhu kolektivního vyjednávání jsou na základě principu spolupráce mezi odbory a zaměstnavateli projednávány a schvalovány záležitosti, které vychází z oblasti zaměřených na otázky řešící zaměstnanecké poměry a podmínky. Kolektivní vyjednávání je možno vnímat z pohledu:

- politických souvislostí, které stanovují, že je moc zaměstnavatelů sdílena s odbory,
- mocenských souvislostí, kdy je vycházeno z rozložení vyjednávací moci, která je udána vyjednávací silou a schopností vyjednávajících stran vyjednávat a vyhodnocovat,
- procesu, který reguluje podmínky průběhu zaměstnávání a vztahy mezi vyjednávajících stranami, to znamená mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. (83)

Bělina a Pichrt udávají, že „*smyslem je dojednat a průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují obsahové a procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu.*“ (23, s. 408)

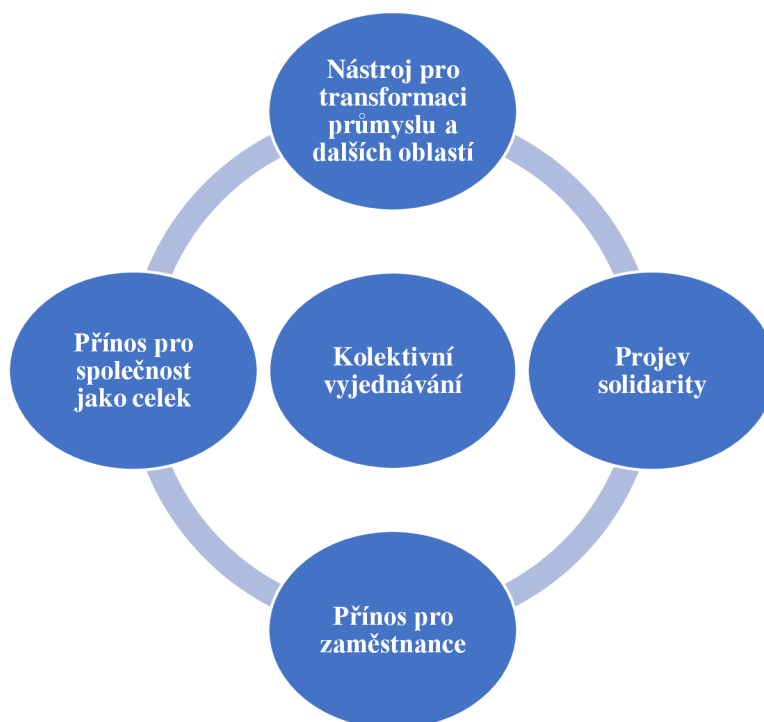
Podle Jurečky je cílem kolektivního vyjednávání vytvoření podmínek zaměstnanosti, které jsou akceptovatelné pro obě vyjednávací strany. Výsledkem tohoto jednání je obvykle uzavření kolektivní smlouvy, která zahrnuje dohodnuté výsledky jednání. (4)

Kolektivní vyjednávání je v České republice uskutečňováno mezi jednou nebo více odborovou organizací a zaměstnavatelem nebo zaměstnavatelskou organizací, kdy je u všech

subjektů možné zastoupení v počtu jeden nebo více. Kolektivní jednání je přístupno i orgánům státu. (23)

Základní aspekty spojené s kolektivním vyjednáváním zobrazuje schéma na obrázku 17.

Obrázek 17 - Kolektivní vyjednávání



Zdroj: vlastní zpracování dle (84)

Problematiku kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv v ČR upravují tyto právní normy:

- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- Zákon č.89/2012 Sb., občanský zákoník.
- Vyhláška č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.
- Vyhláška č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem. (85)

Kolektivní vyjednávání je klíčové pro zaměstnance obecně a rovněž je důležité i pro celý pracovní trh. Kolektivní vyjednávání, za předpokladu, že má široké pokrytí a je dobře koordinované, podporuje optimální výsledky na trhu práce, který je však digitální transformací spolu s globalizací a demografickými změnami stále přetvářet. Tímto způsobem jsou nabízeny nové pracovní příležitosti. (86)

Pokud zaměstnavatel respektuje odbory v plné míře za využití práva zastupování, dochází ve sféře kolektivního vyjednávání k projednávání (případně schválení) podmínek týkajících se pracovní oblasti a odměňování. V případě, že je uznání odborů částečné, zaměstnavatel jim zredukoval činnost pouze na zastupování členů v oblasti zaměstnání. Tato forma uznání odborů ze strany zaměstnavatele se v porovnání s plným uznání vyskytuje méně často. (83)

Proces kolektivního vyjednávání je započat dnem, kdy byl druhé straně prokazatelně předložen návrh na uzavření kolektivní smlouvy. Smluvní strana, která tento návrh obdrží, je povinna v časovém úseku sedmi dnů na návrh zareagovat, v případě neakceptování některých navrhovaných bodů sdělit své stanovisko. Zároveň je možno podat žádost o prodloužení uvedeného časového období. Strany, které se vyjednávání účastní, by měly akceptovat znění § 8 odst. 4 zákona číslo 2/1991 Sb. a jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy nebo o změně jejího znění k dříve určenému datu započít nejpozději šedesát dnů před vypršením účinnosti současné smlouvy nebo před stanoveným datem. (47)

Proces kolektivního vyjednávání je veden ve třech fázích:

- Příprava průběhu procesu, kdy je připravován obsah, návrh a postup průběhu vyjednávání.
- Vlastní vyjednávání probíhá formou dílčích jednání mezi vyjednávacími týmy, složenými ze zástupců zúčastněných stran na základě požadavků a ústupků, které jsou akceptovatelné jednajícímí stranami a z nichž vyplývá znění jednotlivých částečných dohod.
- Závěr vyjednávacího procesu je charakterizován použitím všech již odsouhlasených dohod a za účelem vytvoření, projednání a odsouhlasení celkového dokumentu. Na jeho základě je uzavřena kolektivní smlouva. (76)

Úspěch vyjednávání je závislý na schopnostech a dovednostech zástupců vyjednávajících subjektů argumentovat, vyjednávat a diskutovat a v míře jejich orientace

v projednávané problematice. Důležitou se jeví také osobní prestiž a ovládání emotivních projevů při řešení stresových situací v průběhu rozhovorů. (76)

3.2.7 Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva je uzavírána jako dosažený cíl kolektivního vyjednávání zúčastněných stran za všechny zaměstnance (členy i nečleny odborů). Úprava kolektivních smluv platná v České republice je dána zněním zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který mimo jiné udává její rámcový obsah. Ustanovení obsažená v kolektivní smlouvě se vztahují na všechny zaměstnance, kteří by měli být s jejím zněním seznámeni v časovém úseku nepřekračujícím patnáct dnů od podpisu smluvními stranami. Platnost kolektivní smlouvy se odvíjí od momentu podpisu dokumentu smluvními stranami. Podmínkami platnosti je písemná forma, která obsahuje na stejné listině podpisy obou smluvních stran. Účinnost kolektivní smlouvy je v případě uzavření na dobu určitou dána časovým intervalem omezeným dohodnutými konkrétními daty. V případě uzavření na dobu neurčitou je možno využít výpovědní dobu 6 měsíců, pokud o začátku účinnosti uplynulo alespoň 6 měsíců. Postup kolektivního vyjednávání, uzavírání a možnosti řešení případných sporů vzniklých z kolektivní smlouvy je vymezen zněním zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Uzavřená kolektivní smlouva musí být po uplynutí doby její účinnosti dostupná v případě všech smluvních stran minimálně pět let. (22) (23) (76)

„Kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.“ (61, s. 190)

Kolektivní smlouva může být na základě § 23 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce uzavřena těmito smluvními stranami (subjekty):

- zaměstnavatel, více zaměstnavatelů nebo jedna i více organizací zaměstnavatelů,
- jedna či více odborových organizací. (27)

Konkrétní předmět kolektivních smluv se odvíjí především od smluvních ujednání stran smlouvy podle zásady – co není zakázáno zákonem, tak je dovoleno. Zákoník práce v případě tohoto typu smlouvy umožňuje úpravu práv zaměstnanců v pracovněprávních

vztazích a celkově práva a povinnosti smluvních stran. Není ale možno přistoupit k úpravě ujednání, která zaměstnancům:

- ukládají zcela nové povinnosti,
- zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce. (27)

Dohodnutá ustanovení nesmí být v rozporu s právními předpisy, například zákoníkem práce. Jedná se o ustanovení:

- normativní – na tomto podkladě vznikají mzdová (platová) a další práva v pracovněprávních vztazích, k nimž jsou pracovníci (zaměstnanci) oprávněni, jde tedy o vymahatelné právo,
- smluvněprávní – upravují kolektivní práva zaměstnanců z hlediska pracovních podmínek (BOZP, hygieny práce atd.) a práva a povinnosti účastníků kolektivní smlouvy. (89)

Obsah kolektivní smlouvy řeší i Bělina a Pichrt, kteří uvádí, že „*je v kolektivní smlouvě možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.*“ (23, s. 420)

Je zřejmé, že takto obecně vymezený obsah smlouvy bude během kolektivního vyjednávání dále rozpracován a dojde k rozšíření a navýšení úrovně zaměstnaneckých nároků Pracovněprávní nároky udávané v kolektivní smlouvě se nejčastěji v praxi zaměřují na tyto okruhy:

- Mzdové a platové nároky – kromě pracovní smlouvy, mzdového předpisu a výměru představuje i kolektivní smlouva důležitou právní formu, využitelnou v případě určení mzdové zaměstnance.
- Příplatky – je možno je vyjednat navýšení příplatku například za práci v noci, ve ztíženém prostředí a o víkendu.
- Dovolená – zaměstnavatelé, jsou v této oblasti omezení zněním zákoníku práce v případě zaměstnanců, kteří mají právo na dovolenou v délce pěti týdnů (odměňováni ze státního rozpočtu) a v délce osmi týdnů (pedagogové a akademičtí pracovníci). Navýšení časové dotace dovolené není pro tyto skupiny možné ani na základě uzavřené kolektivní smlouvy. Podnikatelské subjekty mohou navýšit dovolenou svým zaměstnancům dle svých možností (dle zákoníku práce musí být dovolená minimálně 4 týdny). Horní hranice délky dovolené k omezení nedochází.

- Další oblasti nároků – jedná se například o uvolňování zaměstnanců ve vztahu ke změnám v organizaci práce, poskytování náhradního volna, umožnění práce přesčas, posouzení okruhu překážek v práci, poskytování pracovního volna k péči o děti a další. (90)

Druhy kolektivních smluv vyplývající z § 23 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce:

- Vyššího stupně – kdy k jejímu uzavření dojde mezi jednou či více organizacemi zaměstnavatelů a jednou nebo více odborovými organizacemi.
- Podniková – je uzavřena mezi jedním nebo více zaměstnavateli a jednou nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. V tomto případě je nutno o uzavření kolektivní smlouvy jednat ze strany zaměstnavatele se všemi dotýčnými odborovými organizacemi. (86)

Podnikové kolektivní smlouvy je možno po obsahové stránce zaměřit na konkrétní podnik, případně pouze organizační jednotku podniku a vytvářet tak odlišné obsahy podnikových kolektivních smluv, které se zaměřují na řešení vztahů v rámci kolektivního pracovního práva na nejnižší (základní) úrovni. Dle Hůrky lze v prostředí podniku propojených na základě vlastnických vztahů do koncernů uskutečnit uzavření skupinové kolektivní smlouvy. Ujednání obsažená v podnikové kolektivní smlouvě jsou z pohledu platnosti akceptována pouze v případě, že nejsou na nižší úrovni než v znění kolektivní smlouvy vyššího stupně. (22)

Z údajů uvedených Českým statistickým úřadem (ČSÚ) vyplývá, že zaměstnanci v podnicích s uzavřenou kolektivní smlouvou disponují vyšší úrovní mzdy. (91)

Tabulka 8 - Hrubé měsíční mzdy podle kolektivní smlouvy a pohlaví v ČR za rok 2021

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA	Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
Kolektivní smlouva ANO	44 385	46 799	41 140	39 155	40 737	36 896
Kolektivní smlouva NE	37 809	41 069	34 169	31 442	33 208	29 638

Zdroj: vlastní zpracování dle (91)

Jak je z údajů uvedených v tabulce 8 zřejmé, rozdíly mezi mzdami zaměstnanců s pracovním poměrem uzavřeným u zaměstnavatele s platnou kolektivní smlouvou a bez ní jsou markantní, a to v případě průměrné mzdy i mediánu mezd. Z porovnání průměrné mzdy vyplývá, že muži s kolektivní smlouvou mají mzdu vyšší asi o 6 tisíc Kč a ženy přibližně o 7 tisíc Kč, než je tomu v případě zaměstnaneckého poměru u zaměstnavatele, kde k uzavření kolektivní smlouvy nedošlo. U mediánu mezd je mzda mužů a žen s kolektivní smlouvou vyšší o více než 7 tisíc Kč. Rovněž je zajímavé, že v případě průměrné mzdy je rozdíl mezi mzdami mužů a žen s kolektivní smlouvou necelých 6 tisíc Kč a bez kolektivní smlouvy činí rozdíl mezi pohlavími přibližně 7 tisíc Kč. (91)

3.2.8 Kolektivní smlouvy vyššího stupně

Kolektivní smlouvu vyššího stupně definují Bělina a Pichrt jako jednání dvou smluvních stran zaměřené na pracovněprávní oblast „*mezi odborovou organizací či odborovým svazem na jedné straně a zaměstnavateli (sdružením zaměstnavatelů) na straně druhé, jejichž obsahem jsou mzdové a další pracovní podmínky platné pro zaměstnance, které nejsou upraveny obecně závaznými pracovními předpisy (ochranným zákonodárstvím), nebo jsou sice normami pracovního práva upraveny, ale jen v minimálním, popřípadě výjimečně i v maximálním rozsahu.*“ (23, s. 415)

Počet zaměstnavatelů, kteří tento typ smlouvy uzavírají a pro které jsou ustanovení uzavřené kolektivní smlouvy vyššího stupně platná, má být vyšší než dva. U horní hranice k jeho množstevnímu omezení nedochází. Tento druh smlouvy je obvykle uzavírán s platností pro jednotlivá odvětví nebo obory. Na základě návrhu smluvních stran vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů sdělení o rozšíření závaznosti pro zaměstnavatele, kteří vykazují činnost převážně v odvětví pokrytém smlouvou.

Podmínkou pro vyhlášení tohoto sdělení je uzavření smlouvy:

- zaměstnavatelskou organizací, která sdružuje zaměstnavatele daného odvětví s nejvyšším počtem zaměstnanců,
- vyšším odborovým orgánem, který při vyjednávání zastupuje nejvyšší počet zaměstnanců daného odvětví.

Závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně pro zaměstnavatele působící v daném odvětví je dána prvním dnem měsíce, který následuje po vydání Sbírkou zákonů s obsaženým sdělením. (22) (23)

Ustanovení takto zveřejněné smlouvy nejsou závazná, pokud se jedná o zaměstnavatele:

- a) na kterého byl nejpozději k tomuto dni prohlášen konkurz,*
- b) který k tomuto dni zaměstnává více než 50 % fyzických osob se zdravotním postižením,*
- c) který k tomuto dni zaměstnává méně než 20 zaměstnanců,*
- d) u kterého došlo k mimořádné události, jejíž následky k tomuto dni trvají,*
nebo
- e) pro kterého je závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně.“ (22, s. 432)*

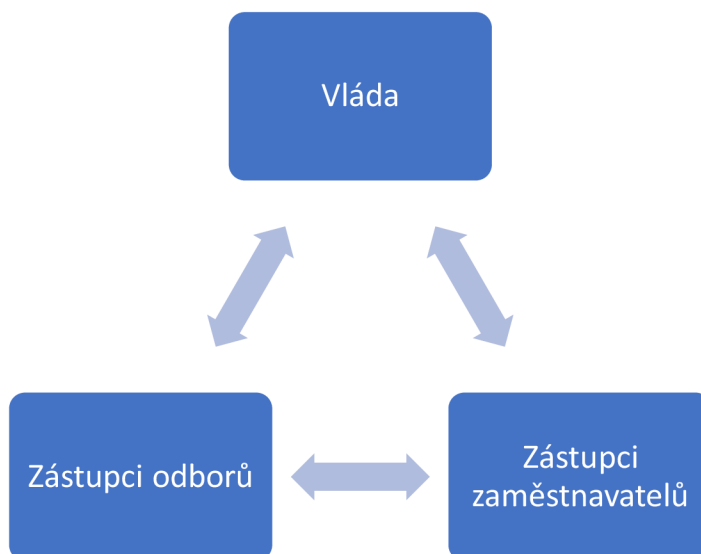
Povinností smluvní strany kolektivní smlouvy zastupující zaměstnavatele je zajištění uložení uzavřené nebo změněné smlouvy prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí, které tuto skutečnost oznámí ve Sbírce zákonů a umožní zveřejnění smlouvy prostřednictvím internetových stránek. (22) (23)

3.2.9 Tripartita

Tripartita představuje spolupráci vlády, zaměstnavatelů a odborů (zástupců pracujících) při provádění sociální nebo ekonomické politiky. Hlavním cílem tripartitních setkání v České republice i dalších zemích je obvykle udržení konkurenceschopnosti podniků, případně její obnovení. Tripartitní spolupráce hraje důležitou roli při podpoře a udržení harmonických pracovněprávních vztahů. Prostřednictvím tripartitní spolupráce mohou zástupci zaměstnavatelů, zaměstnanců a vlády spolupracovat a prostřednictvím konzultací a diskusí mohou řešit otázky společných zájmů v rámci zaměstnanosti. (93) (98)

V České republice je pro tripartitu zvolen název Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD ČR), která je „*společným dobrovolným dohadovacím a iniciativním orgánem odborů, zaměstnavatelů a vlády České republiky pro tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. Cílem RHSD ČR je vzájemně respektovanou formou dialogu udržet sociální smír jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů.*“ (94)

Obrázek 18 - Subjekty Rady hospodářské a sociální dohody České republiky



Zdroj: vlastní zpracování dle (94)

Kromě hlavního cíle – udržení sociálního dialogu, je prioritou Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD ČR) v obecném znění zvýšení účinnosti sociálního dialogu v politickém systému a zkvalitnění sociálního dialogu při začleňování dalších skupin zaměstnavatelů a zaměstnanců do sociálního dialogu na nejvyšší úrovni. Tím je umožněno zabezpečení souladu pravidel jednání jednotlivých orgánů tripartity s praxí. RHSD ČR se zároveň zasazuje o zřizování tripartitních struktur v regionech a jednotlivých odvětvích. Toto uspořádání zvyšuje vliv sociálních partnerů na rozšiřování vyšších kolektivních smluv. RHSD ČR spolupracuje s různými zahraničními partnery. Kromě členských zemí EU jde konkrétně například o Evropský hospodářský a sociální výbor, Mezinárodní asociaci hospodářských a sociálních rad a obdobných institucí či Evropskou komisi. (95)

Dle Hůrky patří mezi hlavní a další orgány tripartity:

- plenární schůze,
- předsednictvo,
- pracovní týmy
- pracovní skupiny. (22)

Plenární schůze je vrcholným dohadovacím orgánem Rady hospodářské a sociální dohody České republiky, v jehož prostředí jsou jednotlivé strany jednání reprezentovány

prostřednictvím zástupců. Její jednání jsou uskutečňována ve frekvenci asi jednou za dva měsíce se zaměřením například na projednávání návrhů zákonů, řešení situací v oblasti udržení sociálního smíru a dohadování odlišných názorů mezi členy.

Plenární schůzi tripartity tvoří

- předseda vlády
- zástupci vládní strany – 7 zástupců
 - ministerstva
- zástupci na straně zaměstnanců (odborové centrály) – 7 zástupců
 - ČMKOS (6 míst)
 - Asociace samostatných odborů (1 místo)
- Zástupci na straně zaměstnavatelů (zaměstnavatelské centrály) – 7 zástupců
 - Svaz průmyslu a dopravy ČR (4 místa)
 - Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (3 místa)

Předsednictvo je výkonným orgánem jednajícím ve složení předseda (předseda vlády) a tři místopředsedové, kteří jsou zástupci členských stran, většinou jednou za měsíc. Pracovní týmy jsou tvořeny odborníky na řešené problematiky ve stálém složení nejvýše 9 členů. Pracovní skupiny řeší za účasti odborníků aktuálně projednávané otázky za účasti nejvýše 9 členů. (22) (94)

Zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů musí splnit pro možnou účast na činnosti Plenární schůze kritéria reprezentativnosti, kde je mimo jiné obsažena například podmínka zaměstnávání 400 tisíc zaměstnanců a disponování právem kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně pro zástupce zaměstnavatelů a podmínka 150 tisíc odborově organizovaných členů pro zástupce zaměstnavatelů (odbory), kde musí být sdružovány minimálně 3 odborové svazy působící v různých odvětvích. (94)

4 Vlastní práce

Ve vlastní části práce je sdělena metodika dotazníkového výzkumu, jsou zde analyzovány odpovědi a následně diskutována zjištěná a výsledná data.

4.1 Informace o organizaci

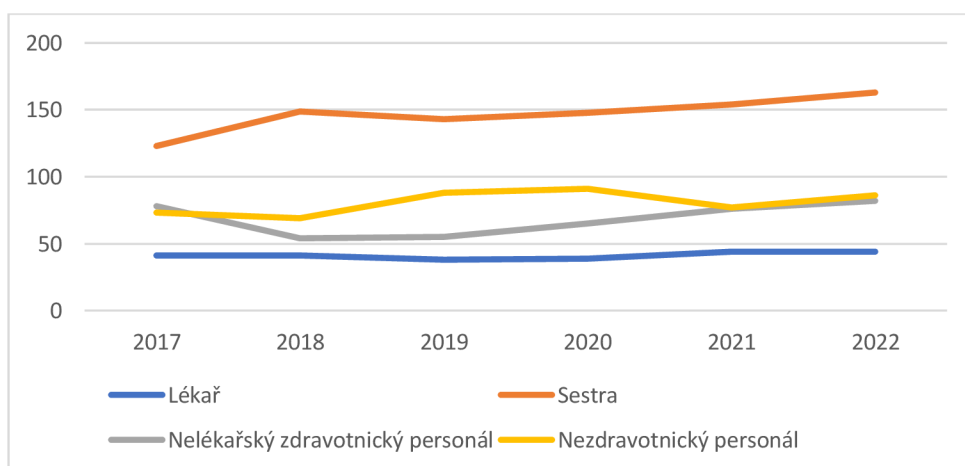
Domažlická nemocnice, a.s. vznikla v roce 2003 a od ledna 2006 poskytuje zdravotní služby pro obyvatele okresu Domažlice, části okresu Klatovy a Tachov v moderním areálu, který se nachází v klidné, okrajové části města. Je součástí skupiny Nemocnice Plzeňského kraje. Plzeňský kraj je jejím zřizovatelem a jako jediný vůči zařízení disponuje vlastnickým právem. V roce 2019 byla Domažlické nemocnici, a.s. akreditační společností TÜV SÜD udělena certifikace ISO 9001:2015. Pacientům je k dispozici lůžková část a zároveň je vlastním zajištěním nebo pronájmem ordinací zajišťována ambulantní péče. (interní zdroj)

Tabulka 9 - Vývoj počtu zaměstnanců a jejich zařazení do pracovních skupin rok 2017-2022 v přepočtených hodnotách

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Lékař	41	41	38	39	44	44
Sestra	123	149	143	148	154	163
Nelékařský zdravotnický personál	78	54	55	65	76	82
Nezdravotnický personál	73	69	88	91	77	86
Celkem	315	313	324	345	351	379

Zdroj: vlastní zpracování (interní zdroj)

Graf 1 - Vývoj počtu zaměstnanců – roky 2017-2022



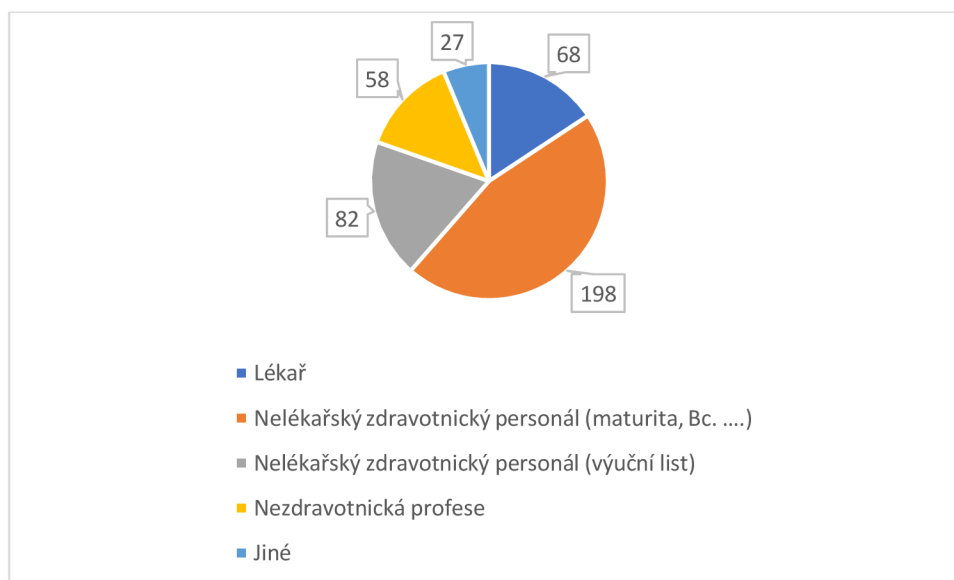
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 10 - Počet zaměstnanců jejich zařazení do pracovních skupin prosinec 2023 v počtu osob (nepřepočteno)

Pracovní zařazení	Počet osob
Lékař	68
Nelékařský zdravotnický personál (maturita, Bc.)	198
Nelékařský zdravotnický personál (výuční list)	82
Nezdravotnická profese	58
Jiné	27
Celkem	433
Celkem zaměstnanců s výjimkou lékařů	365

Zdroj: vlastní zpracování (interní zdroj)

Graf 2 - Profesní struktura zaměstnanců – prosinec 2023



Zdroj: vlastní zpracování

4.1.1 Odborová organizace

V rámci společnosti Domažlická nemocnice, a.s. působí Základní organizace odborového svazu zdravotnictví a sociální péče České republiky – Domažlická nemocnice a. s. (IČO 18230776), která vznikla 1.10. 1990. Od doby vzniku, kdy byli téměř všichni zaměstnanci členy odborové organizace dochází ke snižování členské základny. Organizace umožňuje na bázi dobrovolnosti členství všem zaměstnancům. Lékaři vykazují členství

v jiné organizaci – Lékařský odborový klub-Svaz českých lékařů (LOK-SČL). V této práci není činnost Lékařského odborového klubu-Svazu českých lékařů řešena. Mezi lety 2000 až 2001 se počet členů řešené odborové organizace pohyboval mezi 200-250, postupně docházelo k dalšímu úbytku. V roce 2022 došlo k mírnému navýšení na základě zájmu mladších zájemců. V současné době počet členů opět klesá, kdy jedním z důvodů je dosažení penzijního věku členů a následné ukončení členství. V současné době je v odborové organizaci sdruženo 95 členů s tím, že podíl žen činí 80 osob (84,2 %) a podíl mužů 15 osob (15,8 %). Věkové složení členů se pohybuje v rozmezí 25-65 let. (interní zdroj)

4.1.2 Organizovanost v odborech (kromě lékařů)

Cílovou skupinu, na kterou je činnost odborů zaměřena, tvoří všichni pracovníci Domažlické nemocnice, a.s. s výjimkou lékařů. Počet zaměstnanců nemocnici je celkem 433. Po snížení této sumy o počet 68, což jsou pozice lékařských pracovníků, je stanoven počet zaměstnanců působících na nelékařských pozicích, kdy se jedná o 365 nelékařských pracovníků. Z tohoto počtu vykazuje členství v odborech 95 osob.

Tabulka 11 - Odborová organizovanost

	Počet zaměstnanců	Počet členů odborů	Odborová organizovanost v %
Nelékařský zdravotnický personál (maturita, Bc.)	198	76	38,4 %
Nelékařský zdravotnický personál (výuční list)	82	10	12,2 %
Nezdravotnická profese	58	7	12,1 %
Jiné	27	2	7,4 %
Celkem	365	95	26 %

Zdroj: vlastní zpracování (interní zdroj)

Nejvyšší míru odborové organizovanosti 38,4 % vykazuje skupina nelékařského zdravotnického personálu se vzděláním ukončeným maturitní zkouškou a vyšším, který zahrnuje ve velké míře různé pozice sester. Téměř shodné organizovanosti dosahuje skupina nelékařského zdravotnického personálu disponující výučním listem 12,2 % a skupina členů odborů působících v nezdravotnických profesích. U skupiny členů vykonávajících činnost na jiných pracovních pozicích je odborová organizovanost

charakterizována 7,4 %. Celková míra odborové organizovanosti je stanovena na 26 % nelékařských pracovníků Domažlické nemocnice, a.s.

4.1.3 Kolektivní smlouva

Informace o předmětném odboru

V současné době má Domažlická nemocnice, a.s. kolektivní smlouvu uzavřenou se Základní organizací Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR (cílovou skupinou je lékařský personál) a se Základní organizací Lékařského odborového klubu (cílovou skupinou je lékařský personál).

Z Kolektivní smlouvy vyplývají následující body:

Stravování: Zaměstnavatel je povinen částečně přispívat na stravování. Konkrétně na hodnotu oběda musí zaměstnancům poskytnout 1 Kč na cenu potravin a příspěvek na režijní náklady.

Pedagogická činnost zaměstnanců: Zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci prostor pro pedagogickou činnost v rozsahu 12 směn (pracovních dnů) za jeden kalendářní rok.

Příspěvek na penzijní pojištění: Řídí se zákonem č. 42/1994. Tento příspěvek se řídí kromě zákona také délkou trvání pracovního poměru, přičemž rozhodující je zde hranice 5 let.

Zaměstnavatel je dále povinen podávat informace o vývoji mezd, průměrné mzdě podle profesních skupin, o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele či o jejím pravděpodobném vývoji. Dále je zaměstnavatel povinný s odborovými organizacemi: diskutovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném zákonem, systém školení a vzdělávání zaměstnanců, systém odměňování, změny organizace práce, ekonomickou situaci zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí jedenkrát týdně na ředitelských poradách informovat předsedu odborové organizace o nových sjednaných pracovních poměrech, případně o rozvázaných pracovních poměrech.

Kolektivní smlouva se věnuje také vzdělávání a prohlubování kvalifikace zaměstnanců. Zaměstnavatel zavazuje, že bude udržovat, prohlubovat, doplňovat a obnovovat kvalifikaci zaměstnanců. Dále se zaměstnavatel zavazuje umožnit zaměstnancům, aby si zvýšili kvalifikaci v rámci sjednaného druhu práce ve svém oboru činnosti. Podle kvalifikační dohody může být uzavřena dohoda na prohlubování kvalifikace a to tehdy, pokud předpokládané náklady dosáhnou alespoň 75 000 Kč.

V neposlední řadě smlouva řeší také bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Podle této kapitoly se zaměstnavatel zavazuje trvale vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnancům potřebné ochranné pomůcky apod. a pravidelně kontrolovat prostředí.

Pracovní doba musí odpovídat směrnicí a dovolená na zotavenou se prodlužuje nad výměry stanovené v zákoníku práce o jeden týden, přičemž nově bude dovolená činit celkově 5 týdnů. Dále je řešena pracovní pohotovost na jiném místě, než je dohodnuté místo výkonu. Zároveň práce přesčas nesmí překročit 8 hodin týdně a celkový rozsah práce přesčasu u jednoho zaměstnance nesmí překročit 416 hodin.

Výplata a mzda musí být splatná vždy do 20. dne následujícího měsíce. V případě, že se zaměstnanec chystá na dovolenou, může před dovolenou požádat o zálohu na mzdu.

V případě, že zaměstnanec ukončuje pracovní poměr z důvodu organizační změny, musí zaměstnavatel přihlédnout zejména k pracovním výsledkům zaměstnance, k jeho kvalifikaci a k délce zaměstnání. Pokud u zaměstnance dochází k rozvázání pracovního poměru v souladu se zákonem, náleží zaměstnanci odstupné ve výši jednonásobku průměrného měsíčního výdělku, a to v případě, že poměr trval méně než 1 rok.

Zaměstnanci mají právo na uvolňování ze zaměstnání k výkonu funkce v odborech. Za takové činnosti se považuje výkon odborové činnosti, zejména pak účast na schůzích, sjezdech a konferencích, a to náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Školení pořádaná odborovou organizací je zaměstnavatel povinen nahradit mzdou ve výši průměrného výdělku za 5 pracovních dnů a na tuto dobu zaměstnavatel také povinen zaměstnance uvolnit. (interní zdroj)

4.2 Výzkumné šetření

4.2.1 Výzkumný soubor

Počet zaměstnanců Domažlické nemocnice, a.s. je aktuálně 433 osob. Z důvodu nezapojení lékařů do činnosti řešené odborové organizace je pro práci využit počet zaměstnanců snížený o 68 osob což znamená, že pro tuto práci je závazný počet zaměstnanců 365 osob. Počet navrácených vyplněných dotazníků byl 85. To znamená, že dotazník byl vyplněn 23, 2 % nelékařských zaměstnanců nemocnice.

Celkem bylo distribuováno 156 dotazníků, vyplněných jich bylo vráceno 85. Na základě poměru počtu vrácených a rozdaných dotazníků je stanovena návratnost ve výši

54,5 %. Nejvyšší návratnost 54,7 vykazala skupina tvořená členy odborové organizace, kdy se z rozdaných 95 dotazníků vrátilo 52 formulářů. Ve skupině zahrnující nečleny odborové organizace informované o existenci odborové organizace na pracovišti bylo rozdáno 50 dotazníků s návratností 54 %, to znamená 27 vrácených formulářů. Ve skupině sdružující nečleny odborové organizace neinformované o existenci odborové organizace bylo z 11 vydaných dotazníků vráceno 6 kusů a návratnost je 54,5 %.

4.2.2 Dotazník

Pro získání potřebných dat bylo aplikováno dotazníkové šetření za použití dotazníku sestaveného z vlastních otázek jako formy kvantitativního výzkumu. Dle Gavory se jedná o nejčastěji užívaný nástroj sloužící ke zjišťování potřebných údajů. Dotazování bylo uskutečňováno písemnou, tištěnou formou za dodržení anonymity respondentů. Odhadovaný časový interval nutný pro vyznačení odpovědí v dotazníku se nachází v rozmezí 0-20 minut. Mezi nevýhody zvolené formy výzkumu je možno zařadit anonymitu respondenta a subjektivitu odpovědí. (96) (97)

Vlastní výzkumné šetření bylo uskutečněno na základě předchozího schválení distribuce písemných dotazníků v listinné podobě vedením a hlavní sestrou nemocnice. Jejich vyplnění a navrácení bylo založeno na bázi dobrovolnosti.

Dotazník byl vyhotoven ve třech, barevným orámováním odlišených variantách, které byly obsahově zaměřeny na skupinu zkoumaných respondentů. Jedná se o skupinu tvořenou členy odborové organizace uvádí Příloha číslo 1, skupinu nečlenů odborové organizace, kteří jsou informováni o existenci odborů na pracovišti uvádí Příloha číslo 2 a skupinu nečlenů odborové organizace, kteří informováni o existenci odborů na pracovišti nejsou uvádí Příloha číslo 3. Každá varianta dotazníku obsahovala jednu identifikační otázku (otázka číslo 1) a jedenáct uzavřených výzkumných otázek (otázka číslo 2 až 12), u kterých byla zvolena odpověď vybrána označením možnosti ANO- NE. Respondenti nemuseli vyznačit odpověď u všech otázek.

Na jednotlivá oddělení byly dotazníky distribuovány za pomoci zástupkyně odborové organizace, která zároveň sdělila náležitosti nutné k jejich vyplnění. Respondenti následně formuláře vhadzovali do připravených volně dostupných zabezpečených schránek, ze kterých byly osobně vyzvednuty v intervalu dvou týdnů od uskutečněné distribuce.

Výzkumné šetření proběhlo v termínu 27.11. – 22. 12. 2023. Shromážděné dotazníky byly vyhodnoceny a získaná data byla dále zpracována za využití tabulek a grafů.

Pro potřebu posouzení úrovně činnosti odborů byly otázkám číslo 2 až 12 na základě očekávaných odpovědí přiřazeny bodové koeficienty

- odpověď ANO – 2 body
- odpověď NE – 1 bod

Odlišný způsob vyhodnocení byl z důvodu znění otázky použit v případě otázky číslo 4 umístěné v dotazníku určeném pro nečleny odborové organizace informované o existenci odborů na pracovišti, kdy bude z důvodu očekávané odpovědi NE využito přiřazení bodových koeficientů

- odpověď ANO – 1 bod
- odpověď NE – 2 body

Použití koeficientů nebylo z důvodu znění otázky využito v případě vyhodnocování otázky číslo 12 dotazníku pro nečleny odborové organizace informované o existenci odborů na pracovišti a ze shodného důvodu v případě vyhodnocování otázky číslo 11 dotazníku určeném pro členy odborové organizace.

Pro každou otázku byl stanoven průměrný bodový zisk a za účelem identifikace úrovně působení odborů v rámci Domažlické nemocnice, a.s. byla stanovena hodnotící škála, která byla použita k popisu zjištěné úrovně:

průměrný bodový zisk 1,8 – 2,0 – vysoká,

průměrný bodový zisk 1,4 – 1,7 – průměrná,

průměrný bodový zisk 1,0 – 1,3 – nízká.

4.3 Vyhodnocení jednotlivých otázek pro členy odborové organizace

4.3.1 Otázka číslo 1 – Pracovní zařazení

Vyznačte své pracovní zařazení

- a) Lékař
- b) Nelékařský zdravotnický personál (maturita, Bc., DiS., ...)
- c) Nelékařský zdravotnický personál (výuční list)
- d) Nezdravotnická profese
- e) Jiné

Tabulka 12 - Pracovní zařazení

Pracovní zařazení	Počet
Nelékařský zdravotnický personál (maturita, Bc., DiS...)	40
Nelékařský zdravotnický personál (výuční list)	8
Nezdravotnická profese	2
Jiné	2
Celkem	52

Zdroj: vlastní zpracování

76 dotazovaných členů je nelékařským zdravotnickým personálem s maturitou, 10 osob je nelékařským zdravotnickým personálem s výučním listem, 7 osob je nezdravotnickým personálem, 2 osoby zvolily možnost „jiné“.

4.3.2 Otázka číslo 2 – Osobní zájem funkcionářů

Je jedním z důvodů vašeho členství osobní zájem funkcionářů odborové organizace o vaše požadavky v rámci vztahů se zaměstnavatelem?

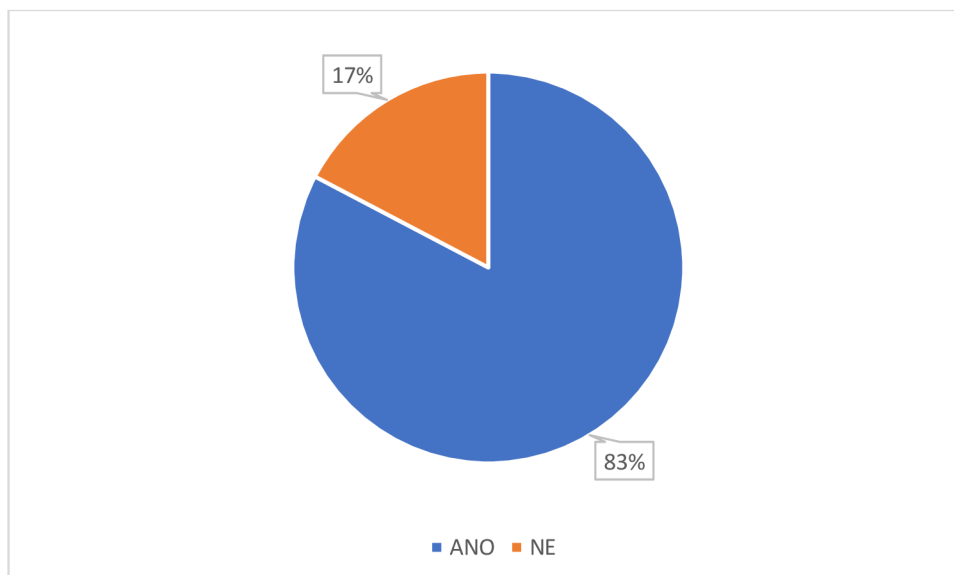
Ano
Ne

Tabulka 13 – Osobní zájem funkcionářů

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	43	82,69
NE	9	17,31

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 3 - Osobní zájem funkcionářů



Zdroj: vlastní zpracování

V této otázce bylo zjišťováno, zda se funkcionáři odborové organizace osobně zajímají o požadavky dotazovaných v rámci zaměstnavatele.

Podrobné výsledky:

„Ano“ odpovědělo 65 % členů (34 členů, nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 12 % členů (=6, nelékařský zdravotnický personál), 2 % členů (=1, nezdravotnické profese), 4 % členů (=2, „jiné“). „Ne“ odpovědělo 12 % členů (=6, nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 4 % (=2, nelékařský zdravotnický personál), 1 % členů (1 členů (nezdravotnické profese), 0 % (jiné).

Z odpovědí vyplynulo, že 83 % dotazovaných odpovědělo „ano“ a jejich jedním z důvodů členství v odborové organizaci je osobní zájem funkcionářů o požadavky v rámci vztahů se zaměstnavatelem.

Tabulka 14 – Osobní zájem funkcionářů – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	43	86,00	1,8
NE	9	9,00	
Celkem	52	95,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny členů v otázce zaměřené na osobní zájem funkcionářů o požadavky členů **vysoké** působení.

4.3.3 Otázka číslo 3 – Obhajoba zájmů členů

Je jedním z důvodů členství aktivní obhajoba zájmů členů odborové organizace v pracovněprávních vztazích?

Ano

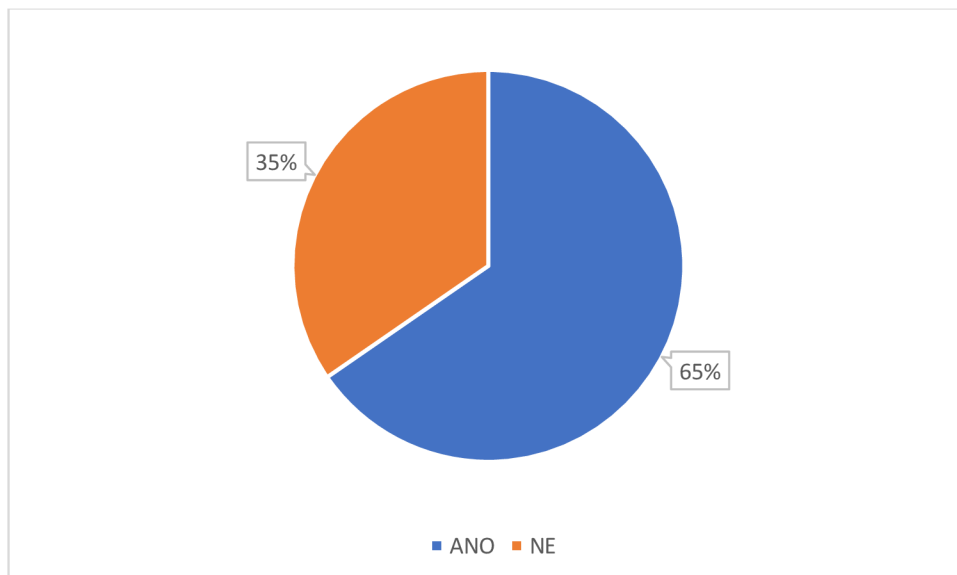
Ne

Tabulka 15 – Obhajoba zájmů členů

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	34	65,38
NE	18	34,62

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 4 - Obhajoba zájmů členů



Zdroj: vlastní zpracování

„Ano“ odpovědělo celkem 65 % dotazovaných členů (=34), „ne“ pak odpovědělo 35 % dotazovaných.

Podrobné výsledky:

„Ano“ odpovědělo 50 % členů (=26 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 8 % členů (=4, nelékařský zdravotnický personál), 4 % členů (=2, nezdravotnické profese), 4 % členů (=2, jiné). „Ne“ odpovědělo 27 % členů (=14, nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 8 % členů (=4, nelékařský zdravotnický personál), 0 % členů (= 0 nezdravotnické profese), 0 % členů (= 0 jiné).

Ze získaných odpovědí je možné usoudit, že důvodem většiny dotazovaných (65 %) je jedním z důvodů členství v odborech aktivní obhajoba zájmů členů odborové organizace v pracovněprávních vztazích. Pro 35 % dotazovaných důvod pro vstup do odborů neplatí.

Tabulka 16 – Obhajoba zájmů členů – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	34	68,00	1,7
NE	18	18,00	
Celkem	52	86,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny členů v otázce zaměřené na aktivní obhajobu členů v pracovněprávních vztazích **průměrné** působení.

4.3.4 Otázka číslo 4 – Výsledky kolektivního vyjednávání

Byly důvodem pro vstup do odborů výsledky dosažené při kolektivním vyjednávání odborové organizace se zaměstnavatelem?

Ano

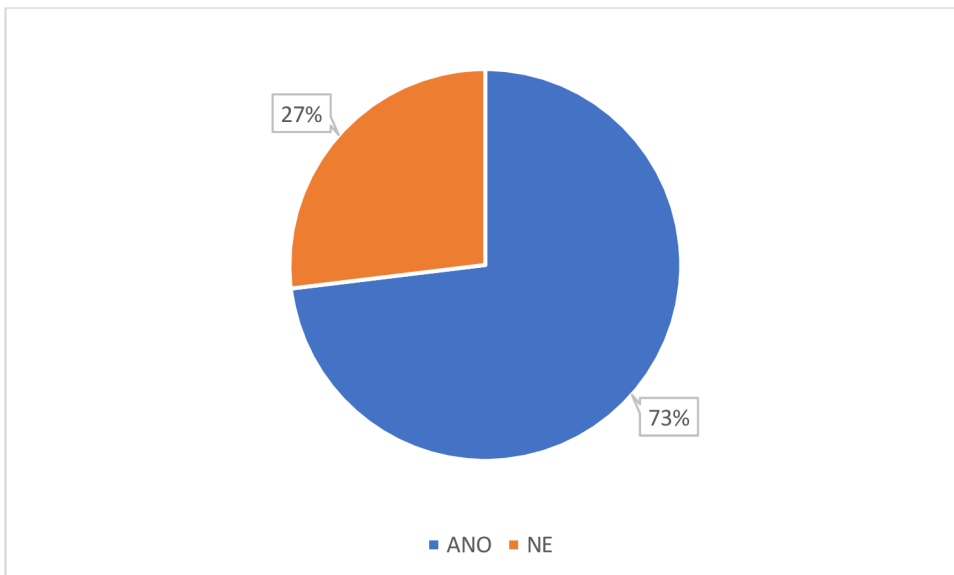
Ne

Tabulka 17 – Výsledky kolektivního vyjednávání

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	38	73,08
NE	14	26,92

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 5 - Výsledky kolektivního vyjednávání



Zdroj: vlastní zpracování

„Ano“ odpovědělo celkem 73 % dotazovaných (=38) a „ne“ odpovědělo 27 % (=14) dotazovaných. Z odpovědí je tedy zřejmé, že pro převážnou většinu personálu jsou důvodem pro vstup do odborů výsledky dosažené při kolektivním vyjednávání odborové organizace se zaměstnavatelem.

Podrobné výsledky:

„Ano“ odpovědělo 58 % členů (=30 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 8 % členů (= 4 nelékařský zdravotnický personál), 4 % členů (= 2 nezdravotnické profese), 4 % členů (= 2 jiné). Na tuto otázku odpovědělo celkem 52 členů, přičemž „ne“ odpovědělo

19 % členů (= 10 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 8 % členů (= 4 nelékařský zdravotnický personál), 0 % členů (= 0 nezdravotnické profese), 0 % členů (= 0 jiné).

Tabulka 18 - Výsledky kolektivního vyjednávání – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	38	76,00	1,7
NE	14	14,00	
Celkem	52	90,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny členů v otázce zaměřené na výsledky kolektivního vyjednávání **průměrné** působení.

4.3.5 Otázka číslo 5 – Platové podmínky

Bylo jedním z důvodů vašeho členství v odborech možnost vyjednávání o platových podmínkách?

Ano

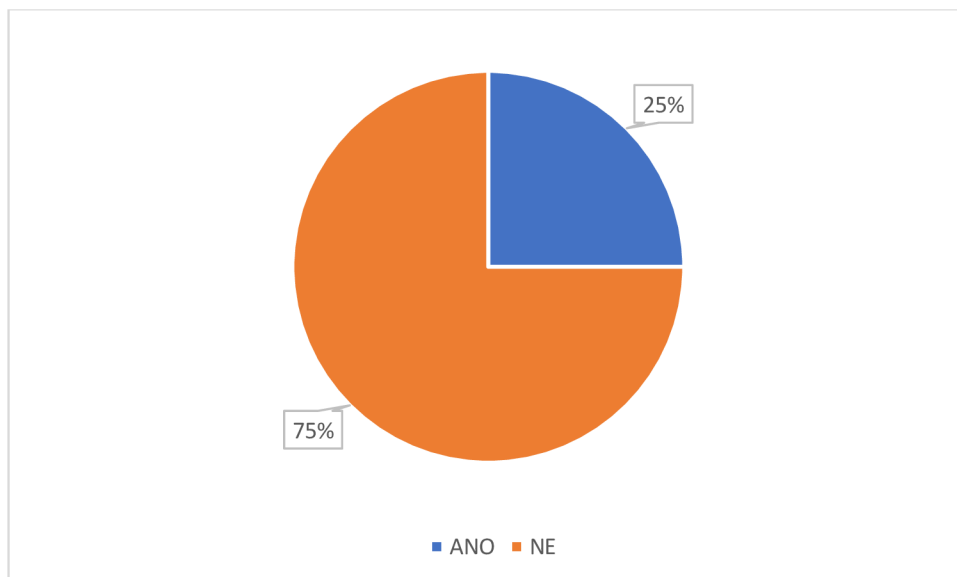
Ne

Tabulka 19 – Platové podmínky

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	13	25,00
NE	39	75,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 6 - Platové podmínky



Zdroj: vlastní zpracování

„Ano“ na tuto otázku odpovědělo 25 % členů (=13) a „ne“ 75 % členů (=39).

Podrobné výsledky:

„Ano“ odpovědělo 12 % členů (= 6 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 12 % členů (= 6 nelékařský zdravotnický personál), 2 % členů (= 1 nezdravotnické profese), 0 % členů (= 0 jiné). Na tuto otázku odpovědělo celkem 52 členů, přičemž „ne“ odpovědělo 65 % členů (= 34 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 4 % členů (= 2 nelékařský zdravotnický personál), 2 % členů (=1 nezdravotnické profese), 4 % členů (= 2 jiné).

Ze získaných odpovědí je zřejmé, že pro většinu členů (75 %) není důvodem pro vstup do odborů možnost vyjednávání o platových podmínkách. Důvod vyjednávání o platových podmínkách je rozhodující pouze pro 25 % členů.

Tabulka 20 - Platové podmínky – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	13	26,00	1,3
NE	39	39,00	
Celkem	52	65,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny členů v otázce zaměřené na vyjednávání o platových podmínkách **nízké** působení.

4.3.6 Otázka číslo 6 – Rozvržení pracovní doby

Byla jedním z důvodů vašeho členství v odborech možnost vyjednávání o rozvržení pracovní doby?

Ano

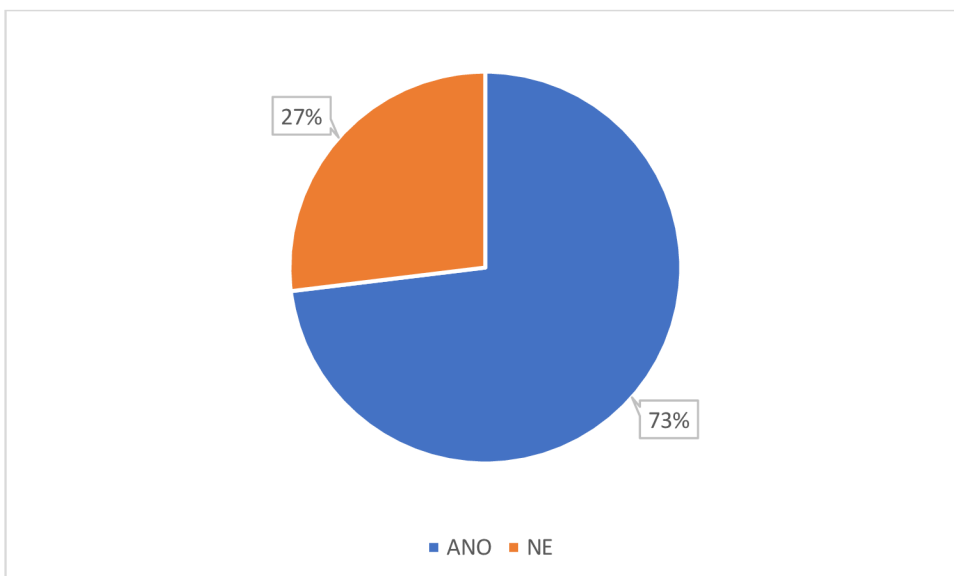
Ne

Tabulka 21 – Rozvržení pracovní doby

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	38	73,08
NE	14	26,92

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 7 - Rozvržení pracovní doby



Zdroj: vlastní zpracování

Na tuto otázku odpovědělo celkem „ano“ 73 % členů (=38) a „ne“ odpovědělo 27 % členů (=14).

Podrobné výsledky:

„Ano“ odpovědělo 62 % členů (= 32 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 8 % členů (= 4 nelékařský zdravotnický personál), 4 % členů (= 2 nezdravotnické profese), 0 % členů (= 0 jiné). „Ne“ odpovědělo 15 % členů (= 8 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 8 % členů (= 4 nelékařský zdravotnický personál), 0 % členů (= 0 nezdravotnické profese), 4 % členů (= 2 jiné).

Ze získaných odpovědí je zřejmé, že pro většinu členů (73 %) je jedním z důvodů členství v odborech možnost vyjednávat o rozvržení pracovní doby. Pro 27 %, tedy pro menšinu, není možnost vyjednávání o rozvržení pracovní doby rozhodujícím důvodem pro členství v odborech.

Tabulka 22 - Rozvržení pracovní doby – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	38	76,00	1,7
NE	14	14,00	
Celkem	52	90,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny členů v otázce zaměřené na řešení rozvržení pracovní doby **průměrné** působení.

4.3.7 Otázka číslo 7 – Pracovní podmínky a úroveň bezpečnosti

Byla jedním z důvodů vašeho členství v odborech možnost vyjednávání o zlepšení pracovních podmínek a úrovně bezpečnosti na pracovišti?

Ano

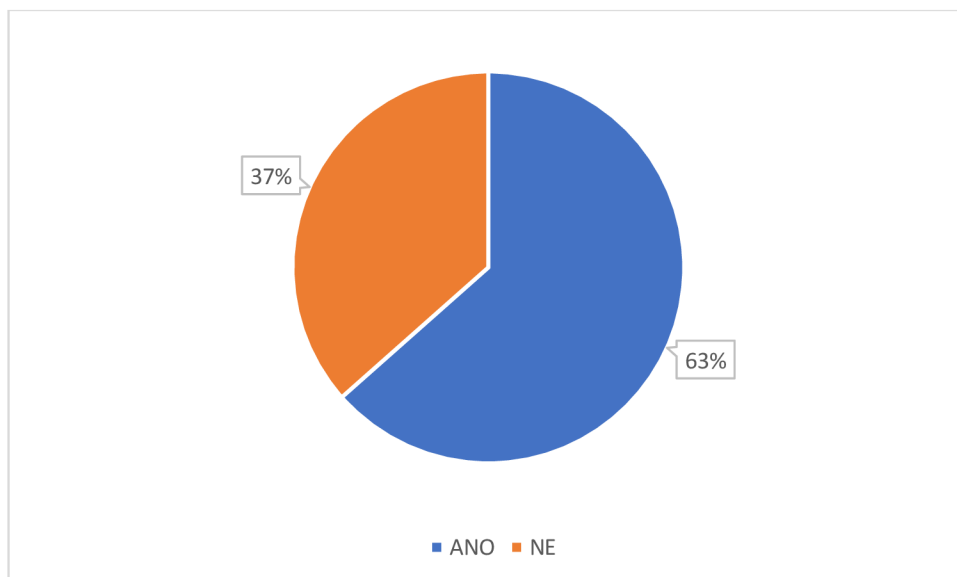
Ne

Tabulka 23 – Pracovní podmínky a úroveň bezpečnosti

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	33	63,46
NE	19	36,54

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 8 - Pracovní podmínky a úroveň bezpečnosti



Zdroj: vlastní zpracování

„Ano“ na tuto otázku odpovědělo 63 % členů (=33) a „ne“ odpovědělo 37 % členů (=19).

Podrobné výsledky:

„Ano“ na tuto otázku odpovědělo 46 % členů (= 24 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 12 % členů (= 6 nelékařský zdravotnický personál), 2 % členů (= 1 nezdravotnické profese), 4 % členů (= 2 jiné). „Ne“ odpovědělo 31 % členů (= 16 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 4 % členů (= 2 nelékařský zdravotnický personál), 2 % členů (= 1 nezdravotnické profese), 4 % členů (= 2 jiné).

Z odpovědi je zřejmé, že pro 63 % členů je jedním z důvodů členství v odborech možnost vyjednávání o lepších pracovních podmínkách a úrovni bezpečnosti na pracovišti. Oproti tomu pro 37 % členů tento faktor důvodem není.

Tabulka 24 - Pracovní podmínky a úroveň bezpečnosti – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	33	66,00	1,6
NE	19	19,00	
Celkem	52	85,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny členů v otázce zaměřené na řešení pracovní podmínek a úrovně bezpečnosti **průměrné** působení.

4.3.8 Otázka číslo 8 – Čerpání benefitů

Byla jedním z důvodů vašeho členství v odborech možnost čerpání benefitů?

Ano

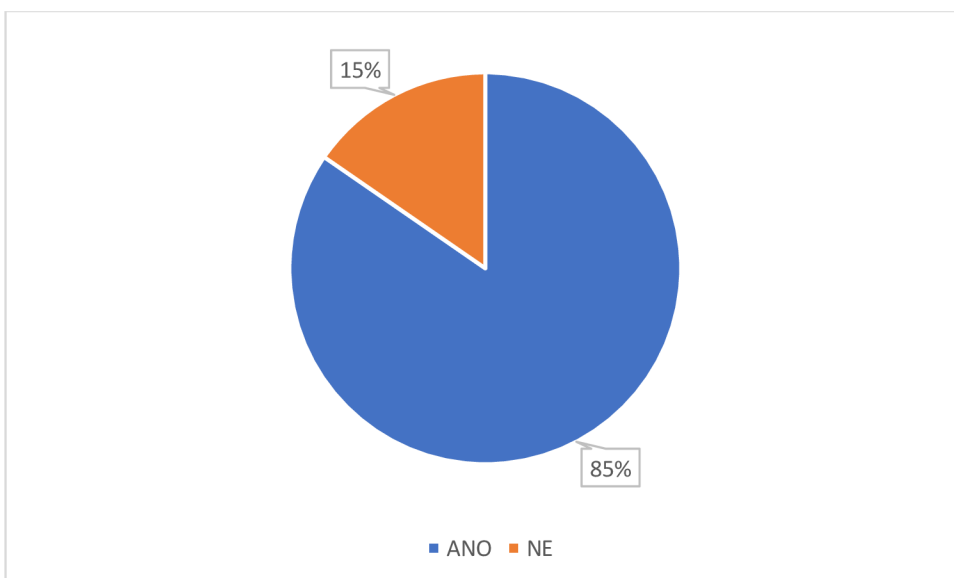
Ne

Tabulka 25 – Čerpání benefitů

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	44	84,62
NE	8	15,38

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 9 - Čerpání benefitů



Zdroj: vlastní zpracování

Na tuto otázku odpovědělo „ano“ 85 % členů (=44) a „ne“ odpovědělo 15 % (=8).

Podrobné výsledky:

„Ano“ odpovědělo 73 % členů (= 38 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 8 % členů (= 4 nelékařský zdravotnický personál), 2 % členů (= 1 nezdravotnické profese), 2 % členů (= 1 jiné). „Ne“ odpověděli 4 % členů (= 2 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 8 % členů (= 4 nelékařský zdravotnický personál), 2 % členů (= 1 nezdravotnické profese), 2 % členů (= 1 jiné).

Z uvedených odpovědí vyplynulo, že pro převážnou většinu (85 %) je důvodem členství v odborech možnost čerpání benefitů. Pouze pro 15 % dotazovaných možnost čerpání benefitů důvodem pro členství v odborech rozhodující není.

Tabulka 26 – Čerpání benefitů – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	44	88,00	1,8
NE	8	8,00	
Celkem	52	96,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny členů v otázce zaměřené na možnost čerpání benefitů **vysoké** působení.

4.3.9 Otázka číslo 9 – Právní poradenství

Byla jedním z důvodů vašeho členství v odborech možnost využívání právního poradenství?

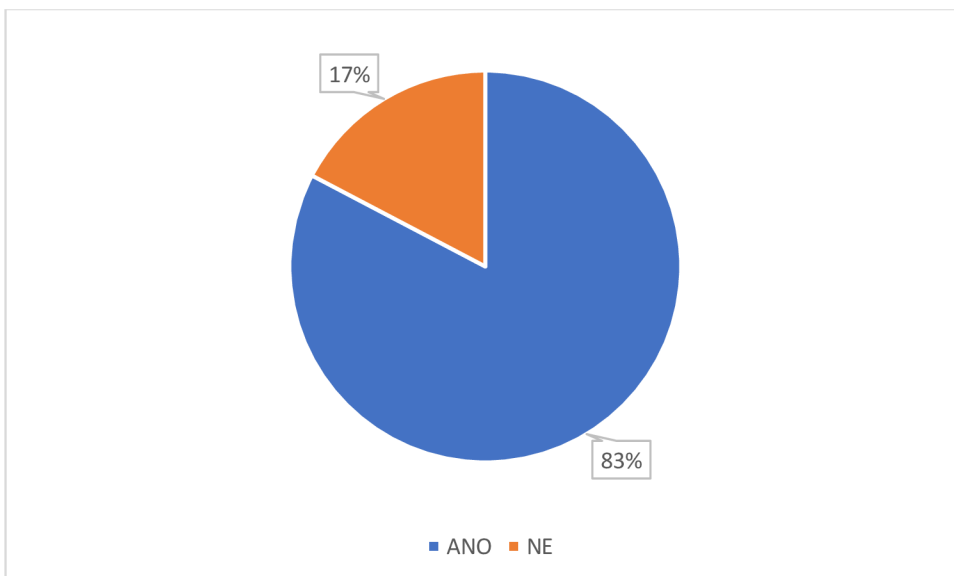
Ano
Ne

Tabulka 27 – Právní poradenství

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	43	82,69
NE	9	17,31

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 10 – Právní poradenství



Zdroj: vlastní zpracování

Na tuto otázku odpovědělo „ano“ celkem 83 % dotazovaných (=43) a „ne“ odpovědělo 17 % dotazovaných (=9).

Podrobné výsledky:

„Ano“ odpovědělo 65 % členů (= 34 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 12 % členů (= 6 nelékařský zdravotnický personál), 2 % členů (= 1 nezdravotnické profese), 4 % členů (= 2 jiné). „Ne“ odpovědělo 12 % členů (= 6 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 4 % členů (= 2 nelékařský zdravotnický personál), 2 % členů (= 1 nezdravotnické profese), 0 % členů (= 0 jiné).

Z uvedených odpovědí je možné usoudit, že pro převážnou většinu dotazovaných (83 %) je jedním z důvodů členství v odborech možnost využívání právního poradenství. Pro 17 % dotazovaných možnost využívání právního poradenství důvodem není.

Tabulka 28 – Právní poradenství – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	43	86,00	1,8
NE	9	9,00	
Celkem	52	95,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny členů v otázce zaměřené na využívání právního poradenství **vysoké** působení.

4.3.10 Otázka číslo 10 – Setkávání s vedením odborů

Využili byste možnost pravidelných setkání s vedením odborů za účelem řešení požadavků všech zaměstnanců?

Ano

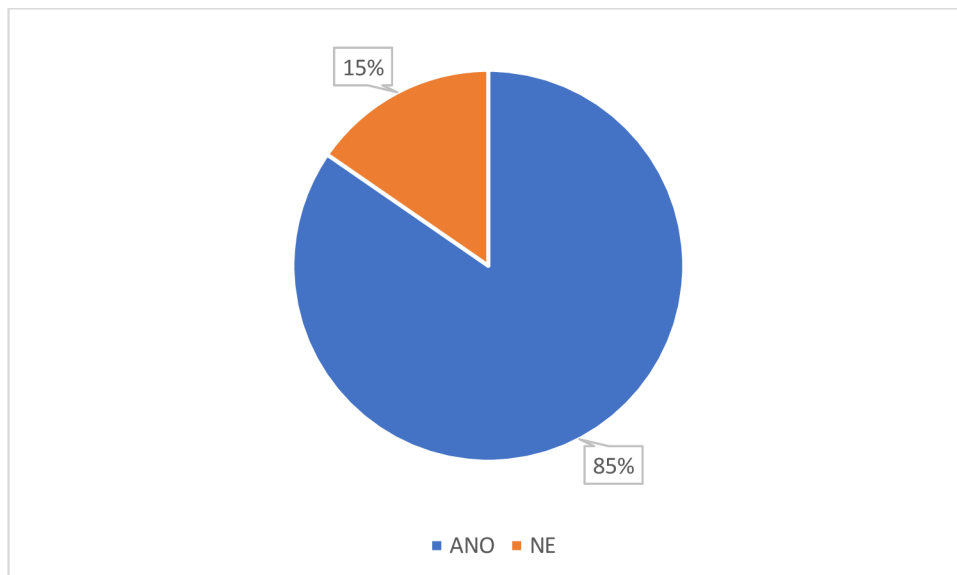
Ne

Tabulka 29 – Setkávání s vedením odborů

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	44	84,62
NE	8	15,38

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 11 - Setkávání s vedením odborů



Zdroj: vlastní zpracování

Odpověď „ano“ zvolilo 85 % členů (=44) a odpověď „ne“ zvolilo 15 % členů (=8).

Podrobné odpovědi:

„Ano“ odpovědělo 62 % členů (= 32 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 15 % členů (= 8 nelékařský zdravotnický personál), 4 % členů (= 2 nezdravotnické profese), 4 % členů (= 2 jiné). „Ne“ odpověděla 4 % členů (= 4 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 0 % členů (= 0 nelékařský zdravotnický personál), 0 % členů (= 0 nezdravotnické profese), 0 % členů (= 0 jiné).

Z odpovědi vyplynulo, že převážná většina (85 %) členů, kteří vyplnili dotazník, by využila možnosti pravidelného setkání s vedením odborů za účelem řešení požadavků zaměstnanců. Pouze 15 % dotazovaných členů by této možnosti nevyužilo.

Tabulka 30 – Setkávání s vedením odborů – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	44	88,00	1,8
NE	8	8,00	
Celkem	52	96,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny členů v otázce zaměřené na možnost setkávání s vedením odborů **vysoké působení**.

4.3.11 Otázka číslo 11 – Ukončení členství

Uvažujete o ukončení členství v odborech?

Ano

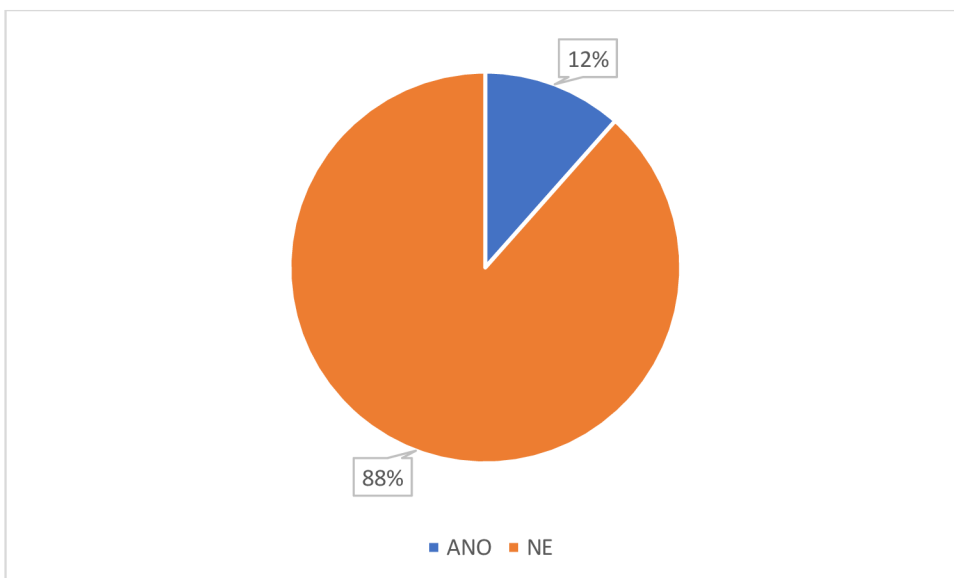
Ne

Tabulka 31 – Ukončení členství

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	6	11,54
NE	46	88,46

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 12 - Ukončení členství



Zdroj: vlastní zpracování

„Ano“ na otázku odpovědělo celkem 12 % členů (=6) a „ne“ odpovědělo 88 % členů (=46) odpovědí.

Podrobné odpovědi:

„Ano“ odpovědělo 12 % členů (= 6 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 0 % členů (= 0 nelékařský zdravotnický personál), 0 % členů (= 0 nezdravotnické profese), 0 % členů (= 0 jiné). „Ne“ odpovědělo 65 % členů (= 34 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 15 % členů (= 8 nelékařský zdravotnický personál), 4 % členů (= 2 nezdravotnické profese), 4 % členů (= 2 jiné).

Z odpovědí vyplynulo, že většina dotazovaných o ukončení své činnosti v odborech neuvažuje (88 %) a pouze 12 % dotazovaných o ukončení členství v odborech uvažuje.

4.3.12 Otázka číslo 12 – Kolektivní smlouva

Jsou dle vašeho názoru odbory na vašem pracovišti důležité z důvodu uzavření kolektivní smlouvy?

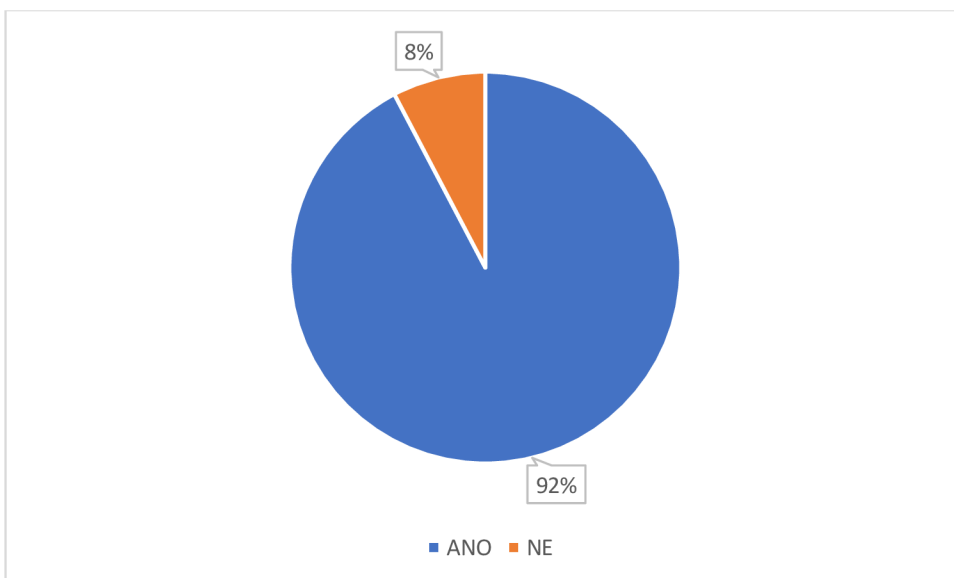
Ano
Ne

Tabulka 32 – Kolektivní smlouva

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	48	92,31
NE	4	7,69

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 13 - Kolektivní smlouva



Zdroj: vlastní zpracování

„Ano“ na tuto otázku odpovědělo 92 % a „ne“ 8 % členů.

Podrobné odpovědi:

„Ano“ odpovědělo 69 % členů (= 36 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 15 % členů (= 8 nelékařský zdravotnický personál), 4 % členů (= 2 nezdravotnické profese), 4 % členů (= 2 jiné). „Ne“ odpovědělo 8 % členů (= 4 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 0 % členů (= 0 nelékařský zdravotnický personál), 0 % členů (= 0 nezdravotnické profese), 0 % členů (= 0 jiné).

Z uvedených odpovědí vyplynulo, že se 92 % dotazovaných se domnívá, že jsou odbory na pracovišti z důvodu uzavírání kolektivní smlouvy a pouze 8 % členů se tak nedomnívá.

Tabulka 33 – Kolektivní smlouva – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	48	96,00	1,9
NE	4	4,00	
Celkem	52	100,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny členů v otázce zaměřené na uzavírání kolektivní smlouvy **vysoké** působení.

4.4 Vyhodnocení jednotlivých otázek pro nečleny odborové organizace, kteří jsou informováni o existenci odborů na pracovišti

4.4.1 Otázka číslo 1 – Pracovní zařazení

Vyznačte své pracovní zařazení

- a) Lékař
- b) Nelékařský zdravotnický personál (maturita, Bc., DiS., ...)
- c) Nelékařský zdravotnický personál (výuční list)
- d) Nezdravotnická profese
- e) Jiné

Tabulka 34 - Pracovní zařazení

Pracovní zařazení	Počet
Nelékařský zdravotnický personál (maturita, Bc., DiS...)	4
Nelékařský zdravotnický personál (výuční list)	8
Nezdravotnická profese	12
Jiné	3
Celkem	27

Zdroj: vlastní zpracování

Dotazník vyplnili 4 nelékařští zdravotničtí pracovníci s maturitou, 8 osob jakožto nelékařský zdravotnický personál s výučným listem, 12 osob jakožto nezdravotnické profese a 3 osoby, které se nedaly zařadit do předchozí kategorií („jiné“).

4.4.2 Otázka číslo 2 – Seznámení s činností

Zajímali byste se o vstup do odborů, pokud by vás jejich člen seznámil s náplní činnosti organizace?

Ano

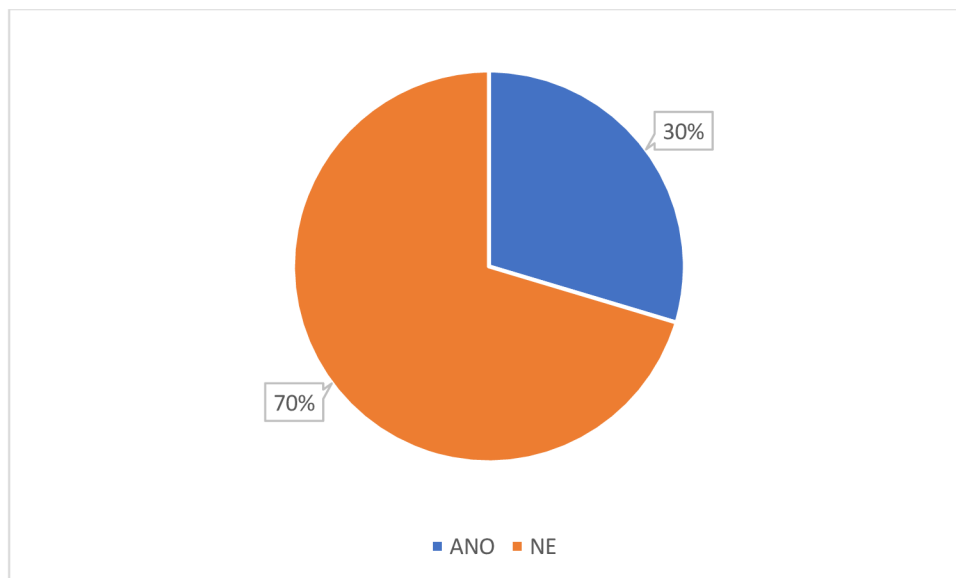
Ne

Tabulka 35 – Seznámení s činností

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	8	29,63
NE	19	70,37

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 14 - Seznámení s činností



Zdroj: vlastní zpracování

„Ano“ na tuto otázku odpovědělo 30 % (= 8) „ano“ a 70 % (= 19) odpovědělo „ne“.

Podrobné odpovědi:

„Ano“ odpovědělo 11 % dotazovaných (= 3 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 2 % dotazovaných (= 1 nelékařský zdravotnický personál), 7 % dotazovaných (= 2 nezdravotnické profese), 7 % dotazovaných (= 2 jiné). „Ne“ odpověděla 3 % dotazovaných (= 1 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 26 % dotazovaných (= 7 nelékařský zdravotnický personál), 37 % dotazovaných (= 10 nezdravotnické profese), 3 % dotazovaných (= 1 jiné).

Z této odpovědi vyplynulo, že 30 % dotazovaných by zajímal vstup do odborů za předpokladu, že by je člen organizace seznámil s náplní činnosti organizace a 70 % dotazovaných by za stejných podmínek vstup nezajímal.

Tabulka 36 – Seznámení s činností – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	8	16,00	1,3
NE	19	19,00	
Celkem	27	35,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (informovaných) v otázce zaměřené na seznámení s činností odborů **nízké** působení.

4.4.3 Otázka číslo 3 – Osobní zájem funkcionářů

Zajímali byste se o vstup do odborů, pokud by Vás jejich představitelé osobně oslovili?

Ano

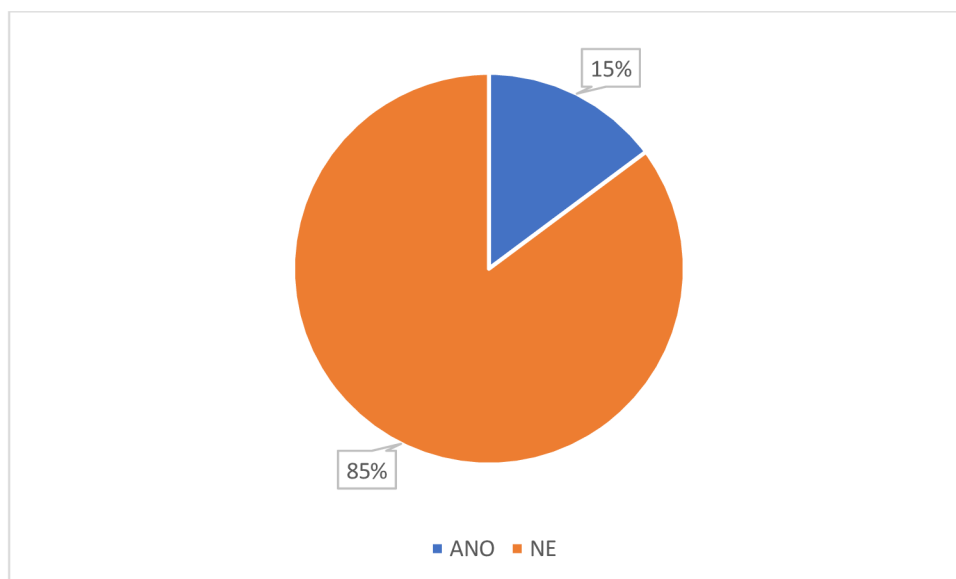
Ne

Tabulka 37 – Osobní zájem funkcionářů

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	4	14,81
NE	23	85,19

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 15 - Osobní zájem funkcionářů



Zdroj: vlastní zpracování

Na tuto otázku odpovědělo „ano“ 15 % (= 4) nečlenů a „ne“ a 85 % (= 23).

Podrobné odpovědi:

„Ano“ odpovědělo 7 % dotazovaných (= 2 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 7 % dotazovaných (= 2 nelékařský zdravotnický personál), 0 % dotazovaných (= 0 nezdravotnické profese), 0 % dotazovaných (= 0 jiné). „Ne“ odpovědělo 7 % dotazovaných (= 2 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 22 % dotazovaných (= 6 nelékařský zdravotnický personál), 44 % dotazovaných (= 12 nezdravotnické profese), 11 % dotazovaných (= 3 jiné).

Z odpovědi vyplynulo, že o vstup do odborů by se zajímalo pouze 15 % dotazovaných, a to v případě, že by je jejich představitelé osobně oslovili. 85 % dotazovaných by za stejných podmínek o vstupu neuvažovalo.

Tabulka 38 – Osobní zájem funkcionářů – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	4	8,00	1,1
NE	23	23,00	
Celkem	27	31,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (informovaných) v otázce zaměřené na osobní zájem funkcionářů **nízké** působení.

4.4.4 Otázka číslo 4 – Averse k představitelům

Je důvodem nečlenství v odborech osobní averze k jejich představitelům?

Ano

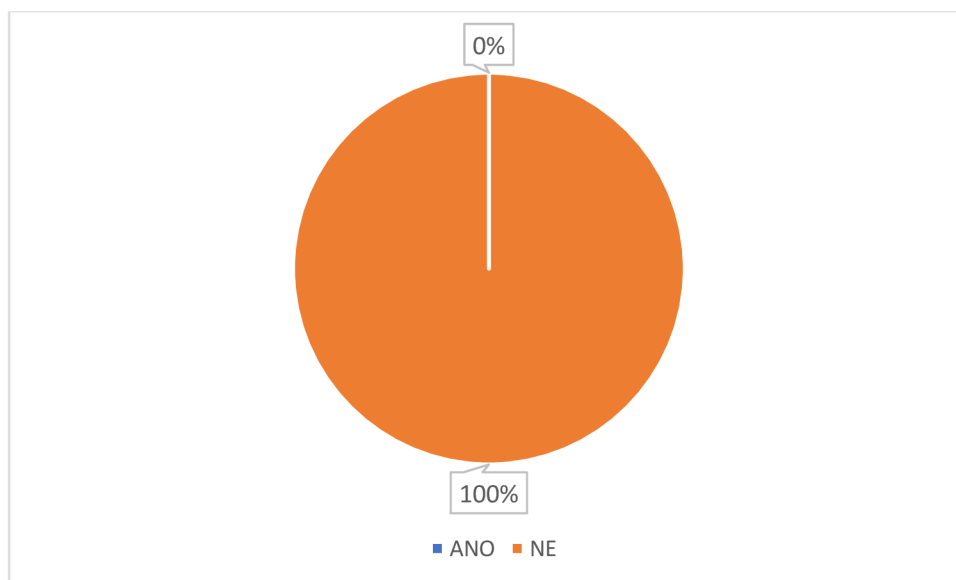
Ne

Tabulka 39 – Averse k představitelům

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	0	0,00
NE	27	100,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 16 - Averse k představitelům



Zdroj: vlastní zpracování

Nikdo z dotazovaných neodpověděl „ano“. 100 % (= 27) odpovědělo „ne“.

Podrobné odpovědi:

„Ano“ neodpověděl žádný z dotazovaných. „Ne“ odpovědělo 15 % dotazovaných (= 4 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 30 % dotazovaných (= 8 nelékařský zdravotnický personál), 44 % dotazovaných (= 12 nezdravotnické profese), 11 % dotazovaných (= 3 jiné).

Z odpovědí je možné usoudit, že u žádného dotazovaného není osobní averze k představitelům hlavním důvodem nečlenství v odborech.

Tabulka 40 – Averzje k představitelům – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	0	0,00	2,0
NE	27	54,00	
Celkem	27	54,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (informovaných) v otázce zaměřené na osobní averzi k představitelům odborů **vysoké** působení.

4.4.5 Otázka číslo 5 – Zvýšení mzdy

Motivovala by vás ke vstupu do odborů, pokud by se odborům dařilo prosazovat na pracovišti vyšší mzdu?

Ano

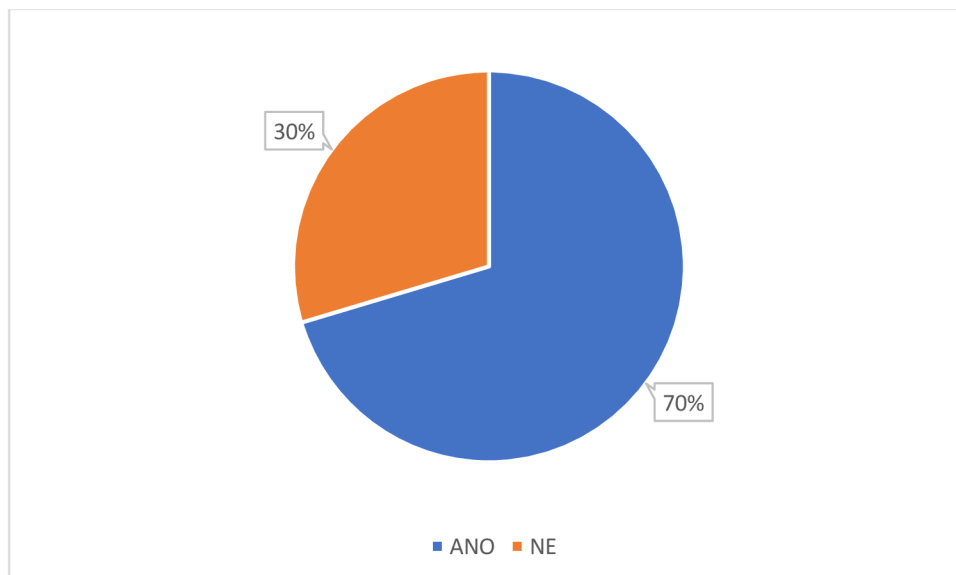
Ne

Tabulka 41 – Zvýšení mzdy

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	19	70,37
NE	8	29,63

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 17 - Zvýšení mzdy



Zdroj: vlastní zpracování

„Ano“ odpovědělo 70 % z dotazovaných (= 19). Odpověď „ne“ pak zvolilo 30 % dotazovaných (= 8).

Podrobné odpovědi:

„Ano“ odpovědělo 11 % dotazovaných (= 3 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 22 % dotazovaných (= 6 nelékařský zdravotnický personál), 26 % dotazovaných (= 7 nezdravotnické profese), 11 % dotazovaných (= 3 jiné). „Ne“ odpověděla 3 % dotazovaných (= 1 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 7 % dotazovaných

(= 2 nelékařský zdravotnický personál), 19 % dotazovaných (= 5 nezdravotnické profese), 0 % dotazovaných (= 0 jiné).

Z odpovědí vyplynulo, že pro 70 % dotazovaných by byl pro motivačním faktorem pro vstup do odborů stav, kdy by odbory usilovaly o prosazování vyšší mzdy na pracovišti. Pro 30 % dotazovaných by toto motivačním faktorem nebylo.

Tabulka 42 – Zvýšení mzdy – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	19	38,00	1,7
NE	8	8,00	
Celkem	27	46,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (informovaných) v otázce zaměřené na možnost zvýšení mezd **průměrné** působení.

4.4.6 Otázka číslo 6 – Právní poradenství

Motivovala by Vás ke vstupu do odborů služba bezplatného právního poradenství?

Ano

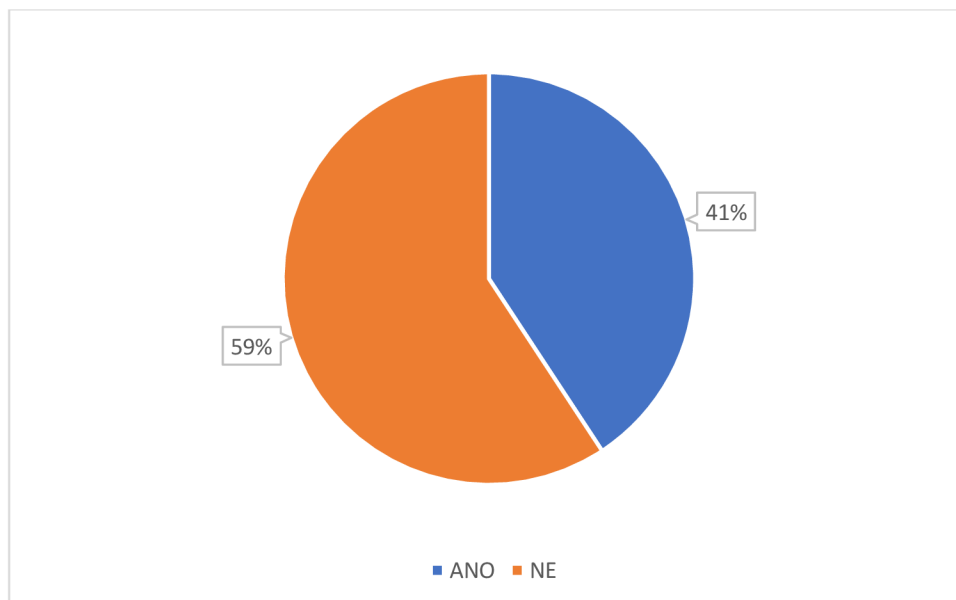
Ne

Tabulka 43 – Právní poradenství

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	11	40,74
NE	16	59,26

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 18 - Právní poradenství



Zdroj: vlastní zpracování

40 % dotazovaných (= 16) na tuto otázku odpovědělo „ano“ a 60 % dotazovaných (= 16).

Podrobné odpovědi:

„Ano“ odpovědělo 15 % dotazovaných (= 4 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 7 % dotazovaných (= 2 nelékařský zdravotnický personál), 7 % dotazovaných (= 2 nezdravotnické profese), 11 % dotazovaných (= 3 jiné). „Ne“ odpověděla 0 % dotazovaných (= 0 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 22 % dotazovaných

(= 6 nelékařský zdravotnický personál), 37 % dotazovaných (= 10 nezdravotnické profese), 0 % dotazovaných (= 0 jiné).

Z odpovědí je možné usoudit, že bezplatné právní poradenství není tak silným motivátorem pro vstup do odborů, protože pouze pro 40 % dotazovaných je bezplatné právní poradenství motivačním faktorem a pro 60 % tento faktor rozhodující roli nemá.

Tabulka 44 – Právní poradenství – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	11	22,00	1,4
NE	16	16,00	
Celkem	27	38,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (informovaných) v otázce zaměřené na možnost využití právního poradenství **průměrné** působení.

4.4.7 Otázka číslo 7 – Kulturní výhody

Motivovalo by vás ke vstupu do odborů, pokud by byly nabízeny kulturní výhody pro členy?

Ano

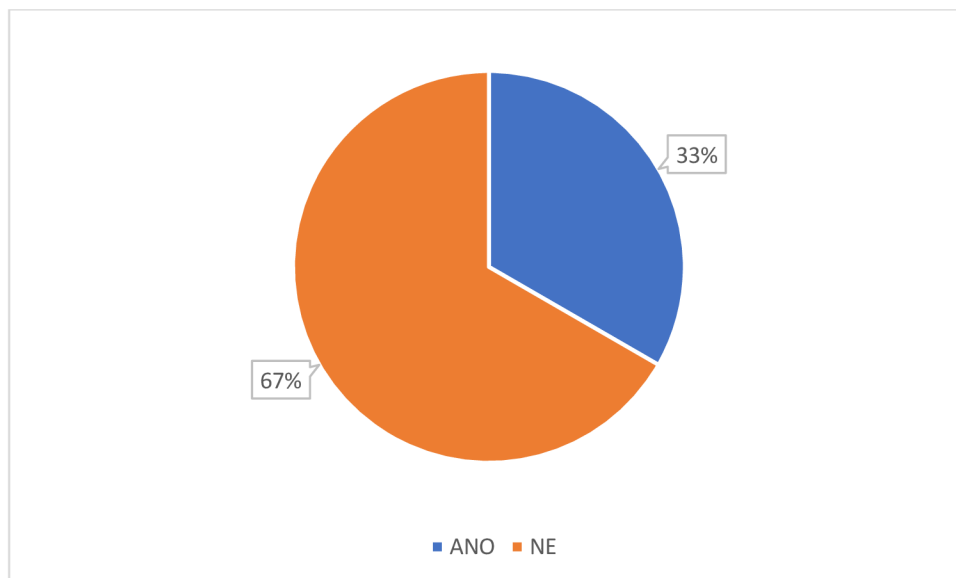
Ne

Tabulka 45 – Kulturní výhody

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	9	33,33
NE	18	66,67

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 19 - Kulturní výhody



Zdroj: vlastní zpracování

„Ano“ odpovědělo 33 % (= 9) a „ne“ 67 % dotazovaných (= 18).

Podrobné odpovědi:

„Ano“ odpovědělo 7 % dotazovaných (= 2 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 19 % dotazovaných (= 5 nelékařský zdravotnický personál), 0 % dotazovaných (= 0 nezdravotnické profese), 7 % dotazovaných (= 2 jiné). „Ne“ odpovědělo 7 % dotazovaných (= 2 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 11 % dotazovaných (= 3 nelékařský zdravotnický personál), 44 % dotazovaných (= 12 nezdravotnické profese), 3 % dotazovaných (= 1 jiné).

Z uvedeného vyplývá, že by nabízení kulturních výhod pro členy bylo motivačním faktorem pro vstup do odborů pouze v 33 %. V 67 % by to motivačním faktorem nebylo.

Tabulka 46 – Kulturní výhody – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	9	18,00	1,3
NE	18	18,00	
Celkem	27	36,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (informovaných) v otázce zaměřené na nabídku kulturních výhod **nízké** působení.

4.4.8 Otázka číslo 8 – Finanční výhody

Motivoval by vás vstup do odborů, pokud by byly nabízeny finanční výhody pro členy?

Ano

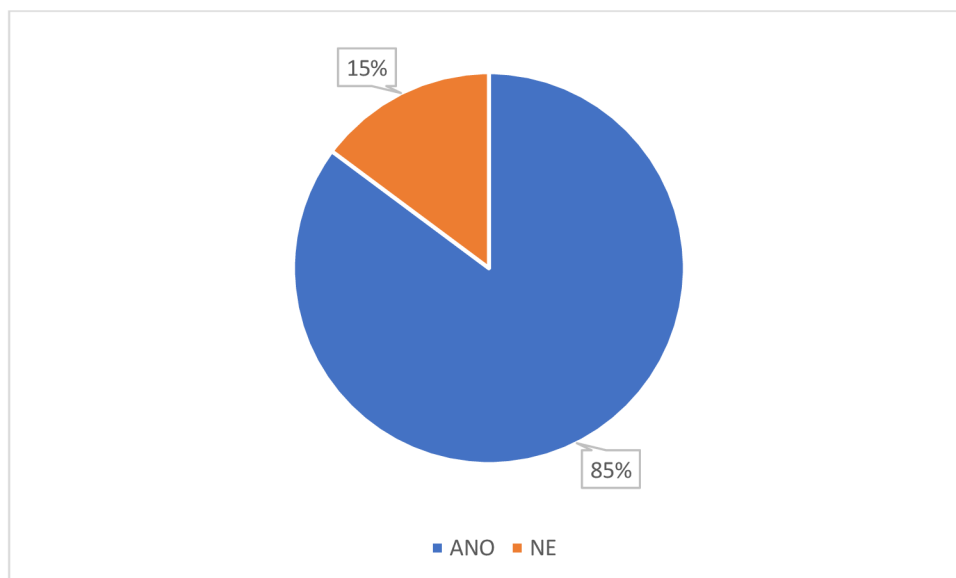
Ne

Tabulka 47 – Finanční výhody

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	23	85,19
NE	4	14,81

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 20 - Finanční výhody



Zdroj: vlastní zpracování

„Ano“ odpovědělo 85 % (= 23) a „ne“ 15 % (= 4).

Podrobné odpovědi:

„Ano“ odpovědělo 7 % dotazovaných (= 2 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 22 % dotazovaných (= 6 nelékařský zdravotnický personál), 44 % dotazovaných (= 12 nezdravotnické profese), 11 % dotazovaných (= 3 jiné).

„Ne“ odpovědělo 7 % dotazovaných (= 2 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 7 % dotazovaných (= 2 nelékařský zdravotnický personál), 0 % dotazovaných (= 0 nezdravotnické profese), 0 % dotazovaných (= 0 jiné).

Z odpovědí vyplynulo, že nabízené finanční výhody by byly motivačním faktorem pro vstup do odborů v 85 % a motivačním faktorem by nebyly v 15 % odpovědí.

Tabulka 48 – Finanční výhody – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	23	46,00	1,9
NE	4	4,00	
Celkem	27	50,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (informovaných) v otázce zaměřené na nabídku finančních výhod **vysoké** působení.

4.4.9 Otázka číslo 9 – Členský příspěvek

Zajímali byste se o vstup do odborů, pokud by byla snížena výše členského příspěvku?

Ano

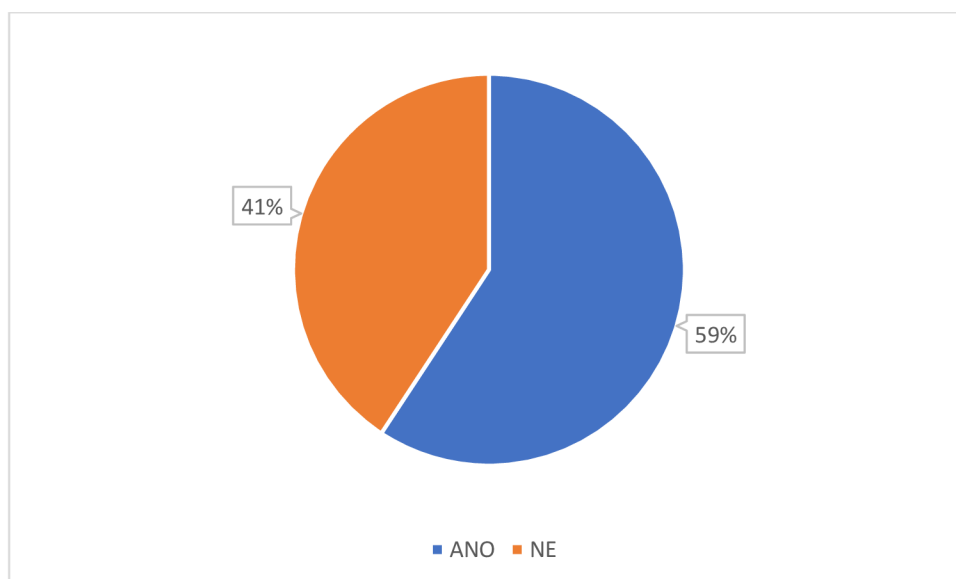
Ne

Tabulka 49 – Členský příspěvek

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	16	59,26
NE	11	40,74

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 21 - Členský příspěvek



Zdroj: vlastní zpracování

„Ano“ odpovědělo na otázku celkem 59 % (= 16) a „ne“ odpovědělo 41 % dotazovaných (= 11).

Podrobné odpovědi:

„Ano“ odpovědělo 7 % dotazovaných (= 2 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 19 % dotazovaných (= 5 nelékařský zdravotnický personál), 30 % dotazovaných (= 8 nezdravotnické profese), 3 % dotazovaných (= 1 jiné). „Ne“ odpovědělo 7 % dotazovaných (= 2 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 11 % dotazovaných (= 3 nelékařský zdravotnický personál), 15 % dotazovaných (= 4 nezdravotnické profese), 7 % dotazovaných (= 2 jiné).

Z odpovědí vyplynulo, že pro mírně větší polovinu 59 % je rozhodujícím faktorem pro vstup do odborů případné snížení členského příspěvku. Pro mírně méně než polovinu dotazovaných 41 % toto rozhodujícím faktorem není.

Tabulka 50 – Členský příspěvek – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	16	32,00	1,6
NE	11	11,00	
Celkem	27	43,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (informovaných) v otázce zaměřené na řešení výše členského příspěvku **průměrné** působení.

4.4.10 Otázka číslo 10 – Komunikace sociální sítě

Zajímali byste se o vstup do odborů, pokud by s vámi komunikovaly pomocí sociálních sítí (Facebook)?

Ano

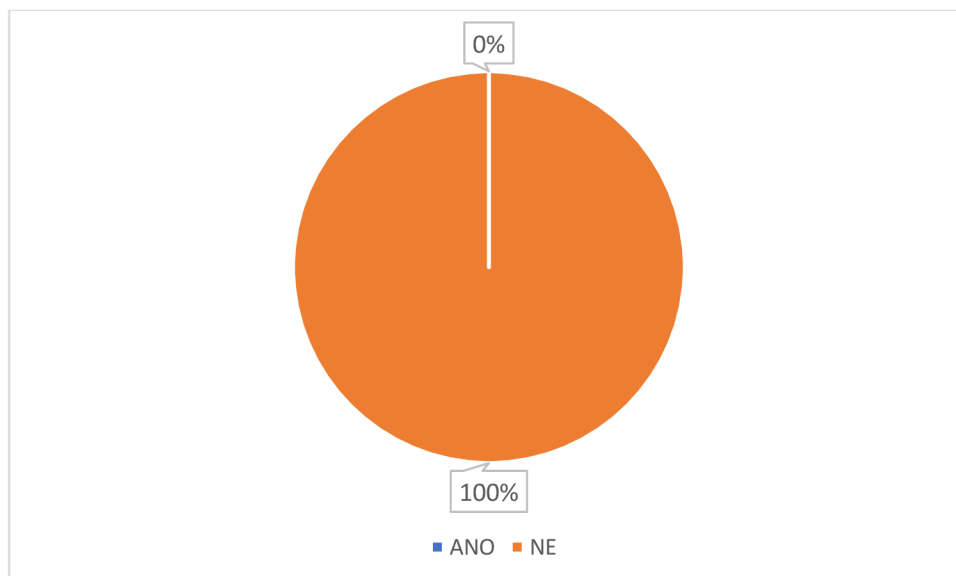
Ne

Tabulka 51 – Komunikace sociální sítě

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	0	0,00
NE	27	100,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 22 - Komunikace sociální sítě



Zdroj: vlastní zpracování

„Ano“ neodpověděl nikdo z dotazovaných. „Ne“ odpovědělo 100 % (= 27).

Podrobné odpovědi:

„Ano“ neodpověděl nikdo z dotazovaných. „Ne“ odpovědělo 15 % dotazovaných (= 4 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 30 % dotazovaných (= 8 nelékařský zdravotnický personál), 44 % dotazovaných (= 12 nezdravotnické profese), 11 % dotazovaných (= 3 jiné).

Z odpovědí vyplývá, že komunikace přes sociální sítě není motivačním faktorem pro vstup do odborů.

Tabulka 52 – Komunikace sociální sítě – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	0	0,00	1,0
NE	27	27,00	
Celkem	27	27,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (informovaných) v otázce zaměřené na možnost komunikace pomocí sociálních sítí **nízké** působení.

4.4.11 Otázka číslo 11 – Komunikace e-mail

Zajímali byste se o vstup do odborů, pokud by podávaly informace pomocí e-mailu?

Ano

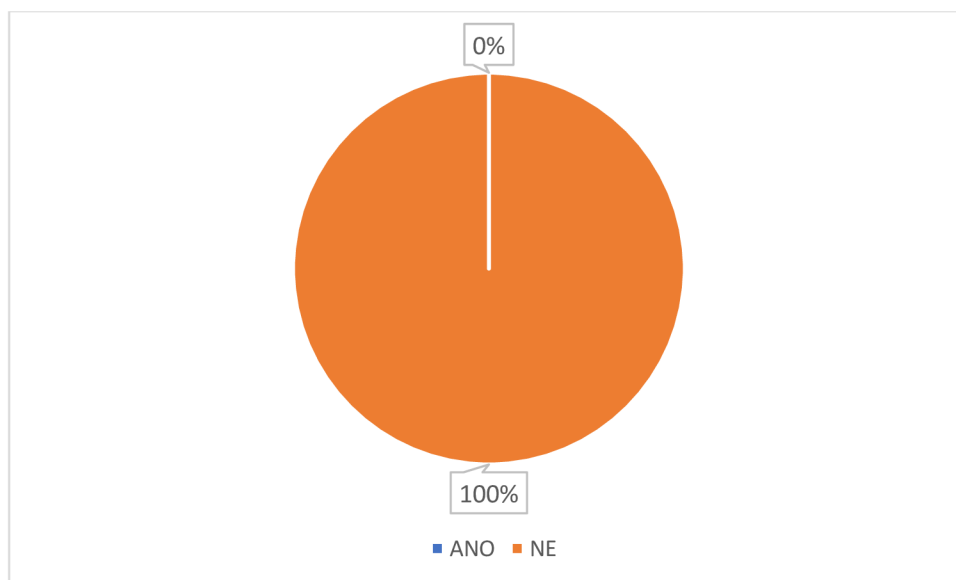
Ne

Tabulka 53 – Komunikace e-mail

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	0	0,00
NE	27	100,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 23 - Komunikace e-mail



Zdroj: vlastní zpracování

Na tuto otázku neodpověděl nikdo „ano“ a 100 % dotazovaných (= 27) odpovědělo „ne“.

Podrobné odpovědi:

„Ano“ neodpověděl nikdo z dotazovaných. „Ne“ odpovědělo 15 % dotazovaných (= 4 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 30 % dotazovaných (= 8 nelékařský zdravotnický personál), 44 % dotazovaných (= 12 nezdravotnické profese), 11 % dotazovaných (= 3 jiné).

Souhrnně řečeno, podávání informací prostřednictvím e-mailu není vůbec rozhodujícím faktorem pro vstup do odborů.

Tabulka 54 – Komunikace e-mail – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	0	0,00	1,0
NE	27	27,00	
Celkem	27	27,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (informovaných) v otázce zaměřené na možnost komunikace pomocí e-mailu **nízké** působení.

4.4.12 Otázka číslo 12 - Členství

Uvažujete o členství v odborech?

Ano

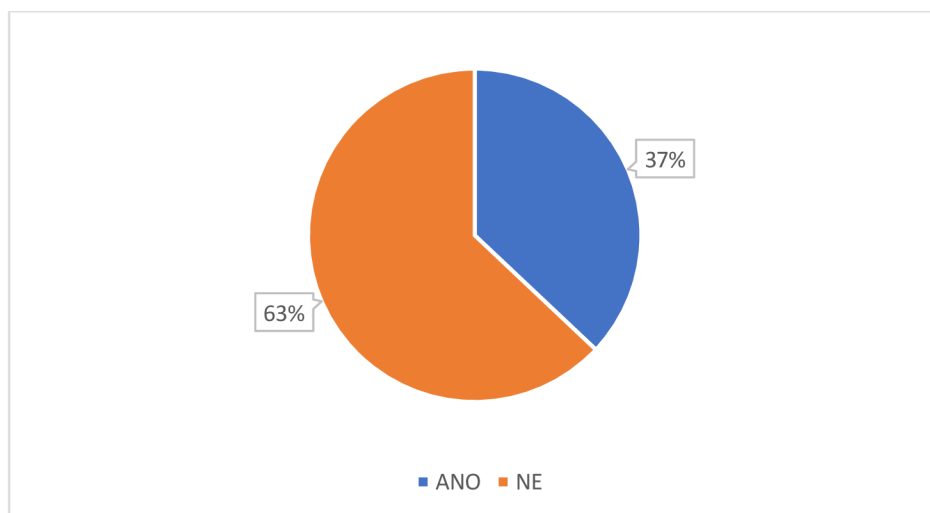
Ne

Tabulka 55 - Členství

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	10	37,04
NE	17	62,96

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 24 - Členství



Zdroj: vlastní zpracování

Na tuto otázku odpovědělo „ano“ 37 % dotazovaných (= 10) a 63 % dotazovaných (= 17) odpovědělo „ne“.

Podrobné odpovědi:

„Ano“ odpověděla 3 % dotazovaných (= 1 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 15 % dotazovaných (= 4 nelékařský zdravotnický personál), 15 % dotazovaných (= 4 nezdravotnické profese), 3 % dotazovaných (= 1 jiné). „Ne“ odpovědělo 11 % dotazovaných (= 3 nelékařský zdravotnický personál s maturitou), 15 % dotazovaných (= 4 nelékařský zdravotnický personál), 30 % dotazovaných (= 8 nezdravotnické profese), 7 % dotazovaných (= 2 jiné).

Převážná většina dotazovaných ani nadále o členství v odborech neuvažuje.

4.5 Vyhodnocení jednotlivých otázek pro nečleny, kteří informování o existenci odborů na pracovišti nejsou

4.5.1 Otázka číslo 1 – Pracovní zařazení

Vyznačte své pracovní zařazení

- a) Lékař
- b) Nelékařský zdravotnický personál (maturita, Bc., DiS., ...)
- c) Nelékařský zdravotnický personál (výuční list)
- d) Nezdravotnická profese
- e) Jiné

Tabulka 56 – Pracovní zařazení

Pracovní zařazení	Počet
Nelékařský zdravotnický personál (maturita, Bc., DiS...)	0
Nelékařský zdravotnický personál (výuční list)	3
Nezdravotnická profese	3
Jiné	0
Celkem	6

Zdroj: vlastní zpracování

Na otázky odpovídali 3 nelékařští zdravotničtí pracovníci s výučním listem a 3 pracovníci z nezdravotnických profesí.

4.5.2 Otázka číslo 2 – Obhajoba zájmů členů

Je vám známo, že odbory hájí zájmy členů?

Ano

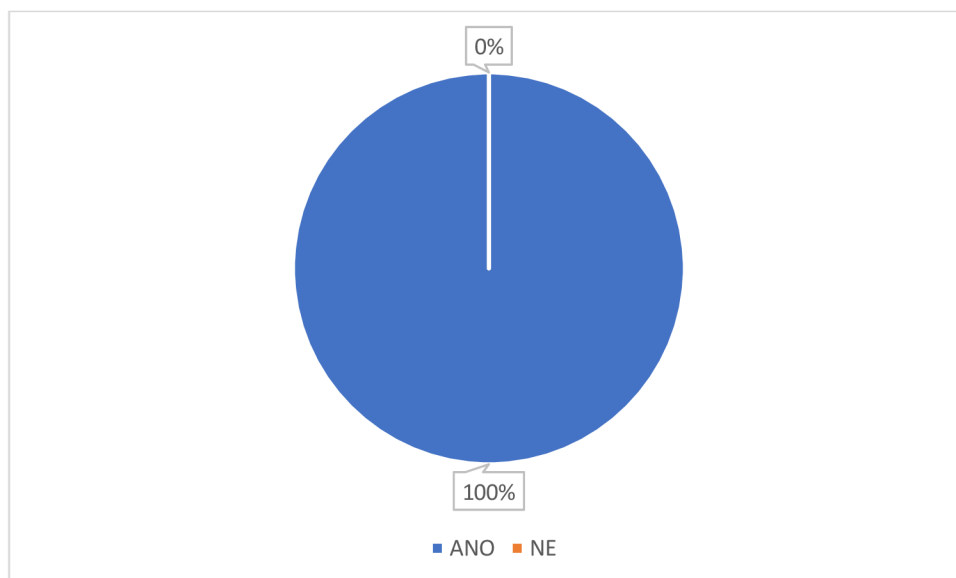
Ne

Tabulka 57 – Obhajoba zájmů členů

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	6	100,00
NE	0	0,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 25 - Obhajoba zájmů členů



Zdroj: vlastní zpracování

Na tuto otázku odpovědělo 100 % dotazovaných (= 6) „ano“. Všem dotazovaným je tedy známo, že odbory hájí zájmy svých členů.

Podrobné odpovědi:

„Ano“ odpovědělo 50 % dotazovaných (= 3 nelékařský zdravotnický personál), 50 % dotazovaných (= 3 nezdravotnické profese), „Ne“ neodpověděl nikdo.

Tabulka 58 – Obhajoba zájmů členů – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	6	12,00	2,0
NE	0	0,00	
Celkem	6	12,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (neinformovaných) v otázce zaměřené na obhajobu zájmů členů **vysoké** působení.

4.5.3 Otázka číslo 3 – Platové podmínky

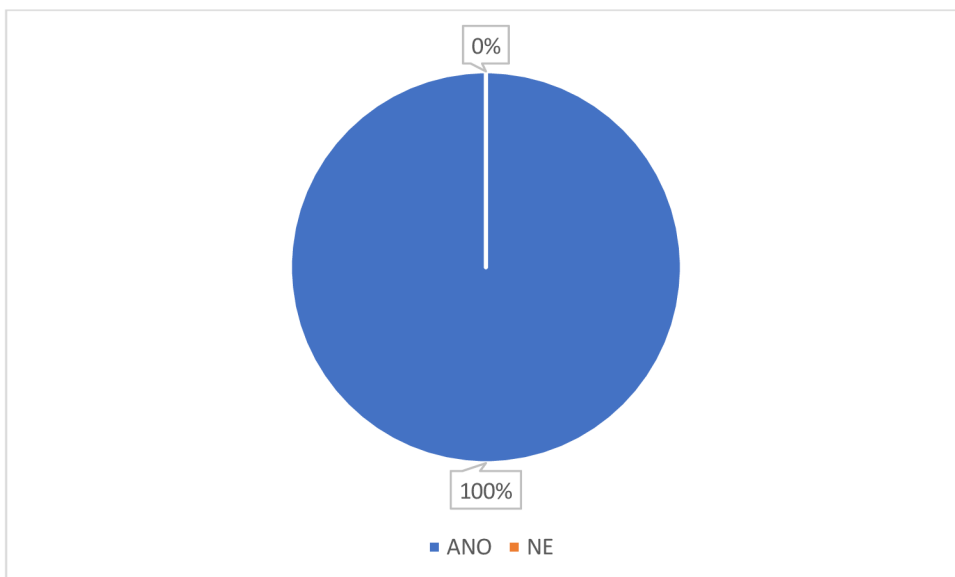
Je vám známo, že odbory vyjednávají o platových podmínkách?
Ano
Ne

Tabulka 59 – Platové podmínky

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	6	100,00
NE	0	0,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 26 - Platové podmínky



Zdroj: vlastní zpracování

100 % dotazovaných odpovědělo „ne“ (= 6), že jim není známo, že odbory jednají o zlepšení platových podmínek na pracovišti.

Podrobné odpovědi:

„Ne“ odpovědělo 50 % dotazovaných (= 3 nelékařský zdravotnický personál), 50 % dotazovaných (= 3 nezdravotnické profese), 3 % dotazovaných (= 1 jiné). „Ano“ neodpověděl nikdo.

Tabulka 60 – Platové podmínky – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	6	12,00	2,0
NE	0	0,00	
Celkem	6	12,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (neinformovaných) v otázce zaměřené na platové podmínky **vysoké** působení.

4.5.4 Otázka číslo 4 – Pracovní podmínky a úroveň bezpečnosti

Je vám známo, že odbory jednájí o zlepšení pracovních podmínek a úrovni bezpečnosti na pracovišti?

Ano

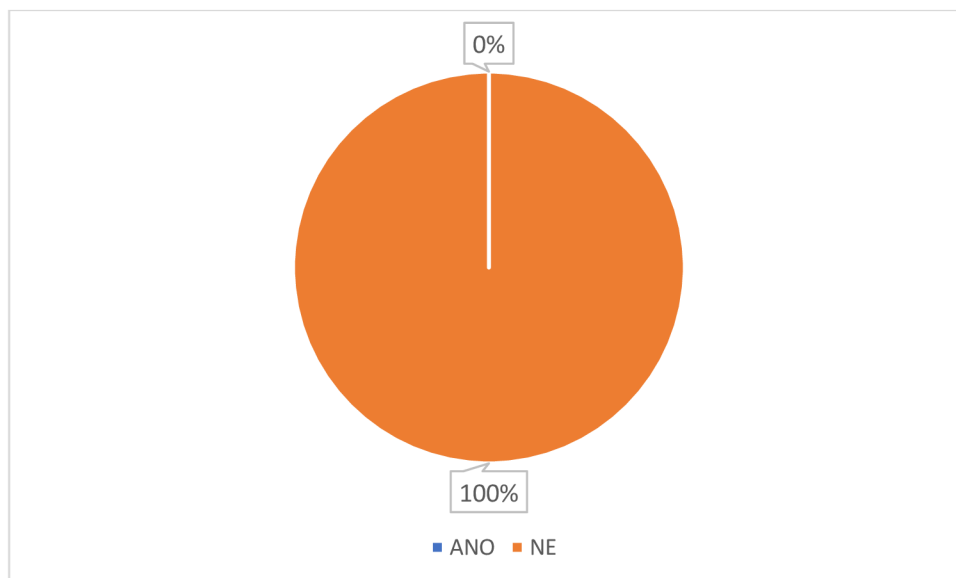
Ne

Tabulka 61 – Pracovní podmínky a úroveň bezpečnosti

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	0	0,00
NE	6	100,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 27 - Pracovní podmínky a úroveň bezpečnosti



Zdroj: vlastní zpracování

100 % dotazovaných odpovědělo „ne“ (= 6), že jim není známo, že odbory jednájí o zlepšení pracovních podmínek a úrovni bezpečnosti na pracovišti.

Podrobné odpovědi:

„Ne“ odpovědělo 50 % dotazovaných (= 3 nelékařský zdravotnický personál), 50 % dotazovaných (= 3 nezdravotnické profese), 3 % dotazovaných (= 1 jiné). „Ano“ neodpověděl nikdo.

Tabulka 62 – Pracovní podmínky a úroveň bezpečnosti – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	0	0,00	1,0
NE	6	6,00	
Celkem	6	6,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (neinformovaných) v otázce zaměřené na pracovní podmínky a úroveň bezpečnosti **nízké** působení.

4.5.5 Otázka číslo 5 – Kulturní výhody

Je vám známo, že odbory nabízí výhody v oblasti kultury?

Ano

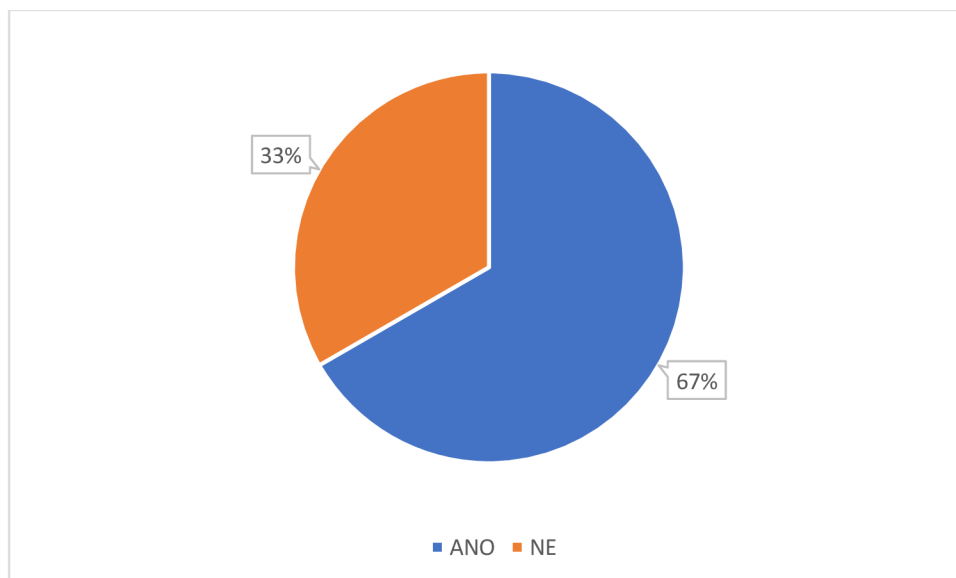
Ne

Tabulka 63 – Kulturní výhody

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	4	66,67
NE	2	33,33

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 28 - Kulturní výhody



Zdroj: vlastní zpracování

Polovina dotazovaných (= 3) odpověděla „ano“ a polovina „ne“ (= 3). Z odpovědí vyplynulo, že polovině dotazovaných je známo, že odbory nabízí výhody v oblasti kultury a polovině to známo nebylo.

Podrobné odpovědi:

„Ano“ na tuto otázku odpovědělo 33 % dotazovaných (= 2 nelékařský zdravotnický personál s výučním listem), 33 % dotazovaných (= 2 nezdravotnické profese). „Ne“ odpovědělo 17 % dotazovaných (=1 nelékařský zdravotnický personál s výučním listem) a 17 % dotazovaných (= 1 nezdravotnické profese).

Tabulka 64 – Kulturní výhody – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	4	8,00	1,7
NE	2	2,00	
Celkem	6	10,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (neinformovaných) v otázce zaměřené na nabídku kulturních výhod **průměrné** působení.

4.5.6 Otázka číslo 6 – Finanční výhody

Je vám známo, že odbory nabízí finanční výhody?

Ano

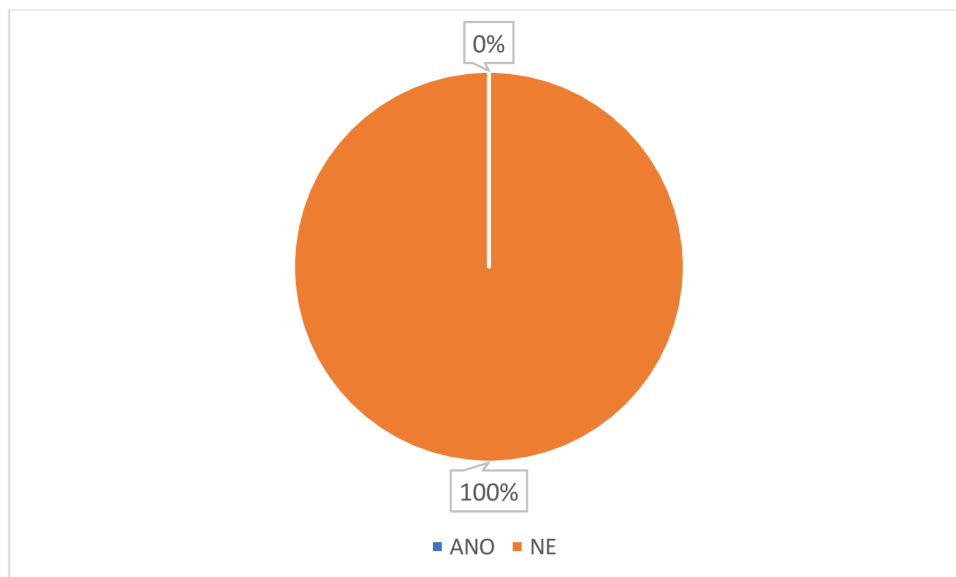
Ne

Tabulka 65 – Finanční výhody

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	0	0,00
NE	6	100,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 29 - Finanční výhody



Zdroj: vlastní zpracování

Nikdo z dotazovaných na tuto otázku neodpověděl „ano“. 100 % dotazovaných (= 6) odpovědělo „ne“, že jim není známo, že by odbory nabízely finanční výhody.

Podrobné odpovědi:

„Ano“ na tuto otázku neodpověděl nikdo. „Ne“ odpovědělo 50 % dotazovaných (= 3 nelékařský zdravotnický personál s výučním listem), 50 % dotazovaných (= 3 nezdravotnické profese).

Tabulka 66 – Finanční výhody – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	0	0,00	1,0
NE	6	6,00	
Celkem	6	6,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (neinformovaných) v otázce zaměřené na nabídku finančních výhod **nízké** působení.

4.5.7 Otázka číslo 7 – Právní poradenství

Je vám známo, že odbory nabízí bezplatné právní poradenství?

Ano

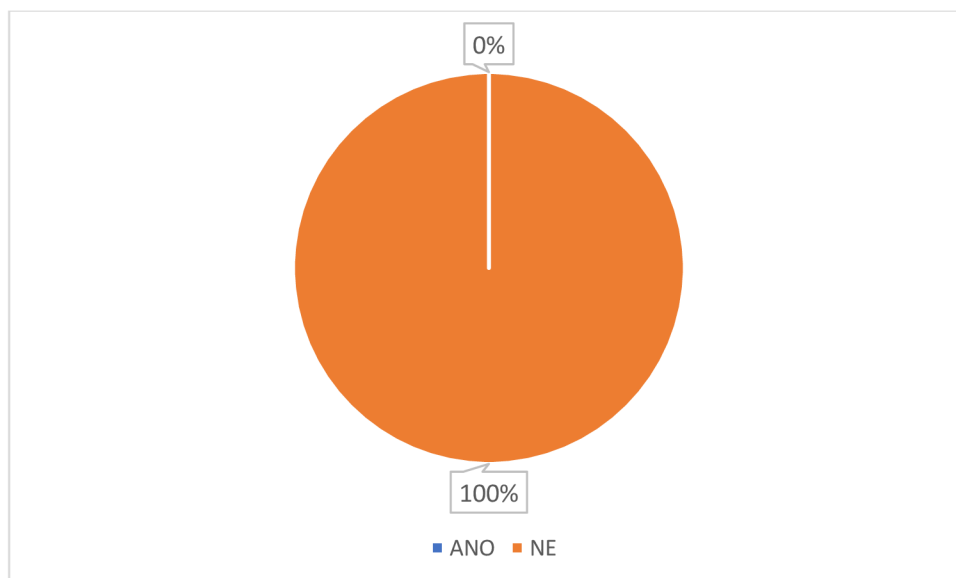
Ne

Tabulka 67 – Právní poradenství

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	0	0,00
NE	6	100,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 30 - Právní poradenství



Zdroj: vlastní zpracování

Všichni dotazovaní (100 % = 6) odpověděli „ne“, že jim není známo, že odbory nabízejí bezplatné právní poradenství.

Podrobné odpovědi:

„Ano“ na tuto otázku neodpověděl nikdo. „Ne“ odpovědělo 50 % dotazovaných (= 3 nelékařský zdravotnický personál s výučním listem), 50 % dotazovaných (= 3 nezdravotnické profese).

Tabulka 68 – Právní poradenství – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	0	0,00	1,0
NE	6	6,00	
Celkem	6	6,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (neinformovaných) v otázce zaměřené na nabídku právního poradenství **nízké** působení.

4.5.8 Otázka číslo 8 - Setkávání

Je vám známo, že odbory pořádají osobní nebo veřejná setkání?

Ano

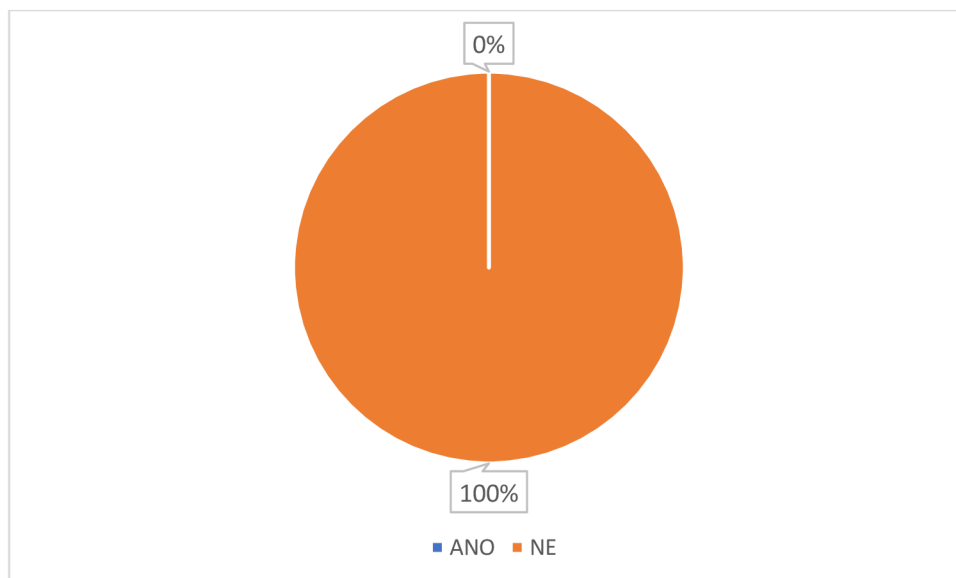
Ne

Tabulka 69 - Setkávání

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	0	0,00
NE	6	100,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 31 - Setkávání



Zdroj: vlastní zpracování

Všichni dotazovaní (100 % = 6) odpověděli „ne“ (= 6), že jim není známo, že odbory pořádají osobní nebo veřejná setkání.

Podrobné odpovědi:

„Ano“ na tuto otázku neodpověděl nikdo z dotazovaných. „Ne“ odpovědělo 50 % dotazovaných (= 3 nelékařský zdravotnický personál s výučním listem), 50 % dotazovaných (= 3 nezdravotnické profese).

Tabulka 70 – Setkávání – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	0	0,00	1,0
NE	6	6,00	
Celkem	6	6,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (neinformovaných) v otázce zaměřené na možnost setkávání **nízké** působení.

4.5.9 Otázka číslo 9 – Komunikace e-mail

Je vám známo, že odborová organizace komunikuje a podává informace pomocí e-mailu?

Ano

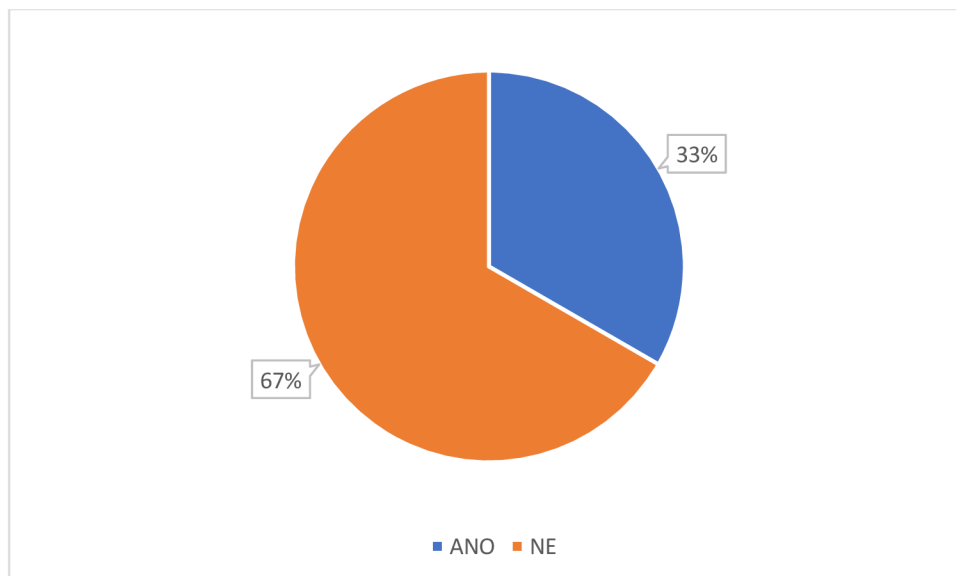
Ne

Tabulka 71 – Komunikace – e-mail

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	2	33,33
NE	4	66,67

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 32 - Komunikace – e-mail



Zdroj: vlastní zpracování

33 % dotazovaných (= 2) odpovědělo, že „ne“, že jim není známo, že odborová organizace komunikuje a podává informace pomocí e-mailu, 67 % ostatních odpovědělo, že ji tato skutečnost známa jest.

Podrobné odpovědi:

„Ne“ na tuto otázku odpovědělo 33 % dotazovaných (= 2 nelékařský zdravotnický personál s výučním listem) a 67 % dotazovaných (= 2 nezdravotnické profese).

„Ano“ odpovědělo 17 % dotazovaných (= 1 nelékařský zdravotnický personál s výučním listem), 17 % dotazovaných (= 1 nezdravotnické profese).

Tabulka 72 – Komunikace – e-mail – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	2	4,00	1,3
NE	4	4,00	
Celkem	6	8,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (neinformovaných) v otázce zaměřené na možnost komunikace e-mailem **nízké** působení.

4.5.10 Otázka číslo 10 – Komunikace – sociální sítě

Je vám známo, že odborová organizace podává informace pomocí sociálních sítí (Facebook)?

Ano

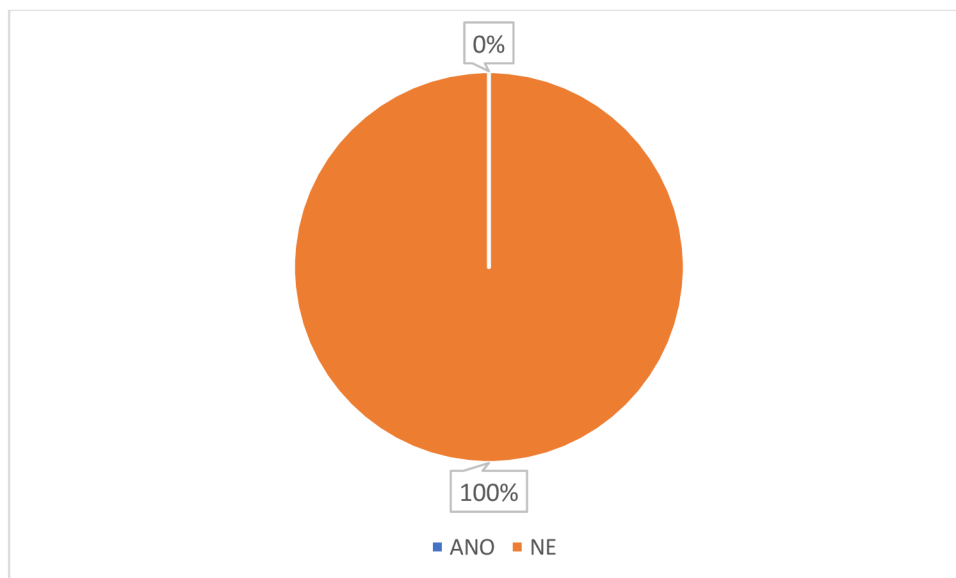
Ne

Tabulka 73 – Komunikace – sociální sítě

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	0	0,00
NE	6	100,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 33 - Komunikace – sociální sítě



Zdroj: vlastní zpracování

Všichni dotazovaní (100 % = 6) odpověděli „ne“ (= 6), že jim není známo, že odbory nabízí možnost komunikace pomocí sociálních sítí.

Podrobné odpovědi:

„Ano“ na tuto otázku neodpověděl nikdo z dotazovaných. „Ne“ odpovědělo 50 % dotazovaných (= 3 nelékařský zdravotnický personál s výučním listem), 50 % dotazovaných (= 3 nezdravotnické profese).

Tabulka 74 – Komunikace – sociální síť – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	0	0,00	1,0
NE	6	6,00	
Celkem	6	6,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (neinformovaných) v otázce zaměřené na možnost komunikace pomocí sociálních sítí **nízké** působení.

4.5.11 Otázka číslo 11 – Setkávání s vedením odborů

Je vám známo, že můžete využít osobní setkání nebo telefonický kontakt s vedením odborů?

Ano

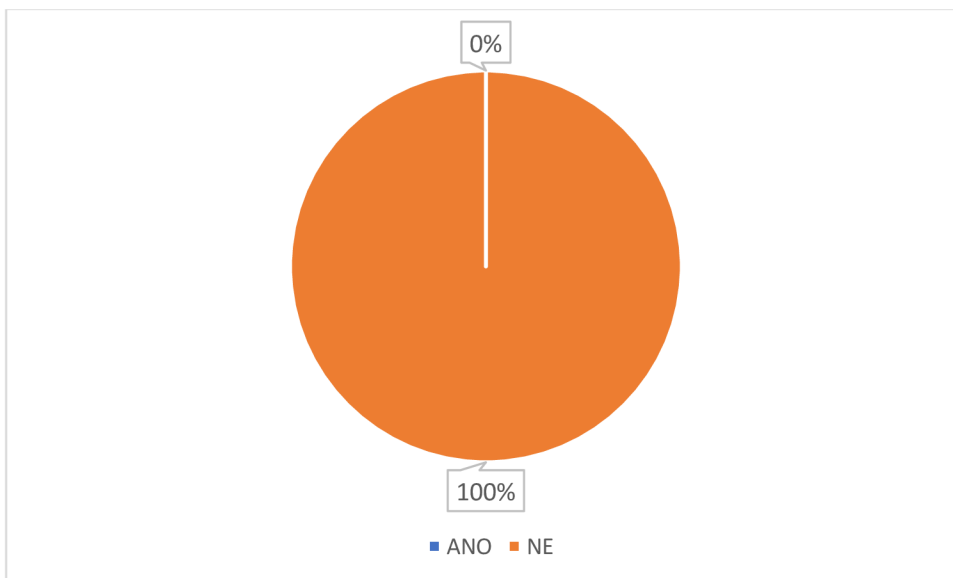
Ne

Tabulka 75 – Setkávání s vedením odborů

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	0	0,00
NE	6	100,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 34 - Setkávání s vedením odborů



Zdroj: vlastní zpracování

Všichni dotazovaní odpověděli, že jim není známo, že mohou využít osobní setkání nebo telefonický kontakt s vedením odborů.

Podrobné odpovědi:

„Ano“ na tuto otázku neodpověděl nikdo z dotazovaných. „Ne“ odpovědělo 50 % dotazovaných (= 3 nelékařský zdravotnický personál s výučním listem), 50 % dotazovaných (= 3 nezdravotnické profese).

Tabulka 76 – Setkávání s vedením odborů – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	0	0,00	1,0
NE	6	6,00	
Celkem	6	6,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (neinformovaných) v otázce zaměřené na osobní setkání s vedením odborů **nízké** působení.

4.5.12 Otázka číslo 12 – Informační letáky

Je vám známo, že jsou volně dostupné letáky s informacemi o činnosti odborů?

Ano

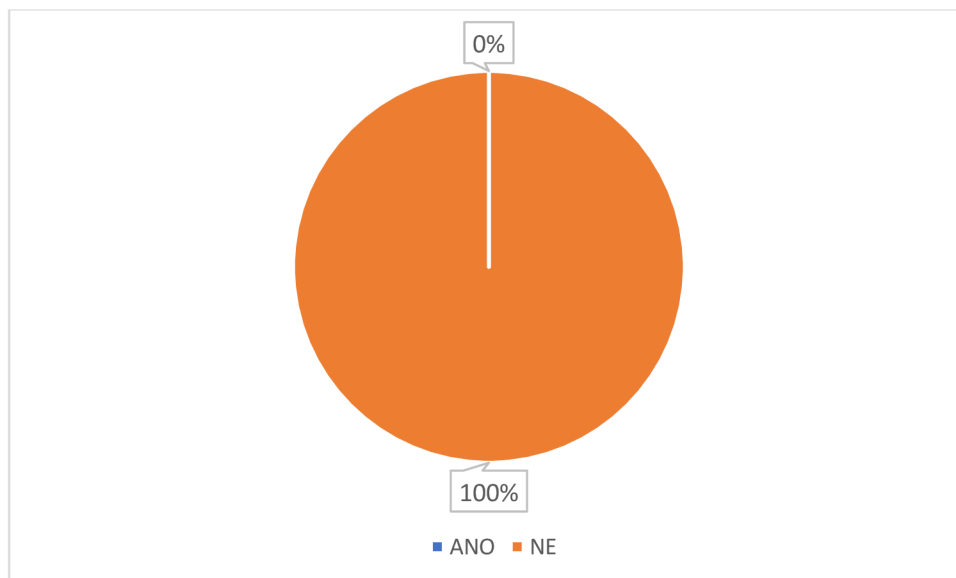
Ne

Tabulka 77 – informační letáky

Odpověď	Celkový počet	Procentuální zastoupení v %
ANO	0	0,00
NE	6	100,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 35 - Informační letáky



Zdroj: vlastní zpracování

Všichni dotazovaní (100 % = 6) odpověděli „ne“, že jim není známo, že existují volně dostupné letáky s informacemi o činnosti odborů.

Podrobné odpovědi:

„Ano“ na tuto otázku neodpověděl nikdo z dotazovaných. „Ne“ odpovědělo 50 % dotazovaných (= 3 nelékařský zdravotnický personál s výučním listem), 50 % dotazovaných (= 3 nezdravotnické profese).

Tabulka 78 – Informační letáky – bodový zisk

Odpověď	Počet odpovědí	Body	Průměr bodů
ANO	0	0,00	1,0
NE	6	6,00	
Celkem	6	6,00	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě stanoveného průměrného bodového zisku vykazují odbory dle názoru respondentů ze skupiny nečlenů (neinformovaných) v otázce zaměřené na informační letáky **nízké** působení.

4.6 Rozhovor

Následující rozhovor byl realizován se zástupcem odborů, který byl ochoten se podělit o své zkušenosti. Dotazovaný si však nepřál, aby bylo zveřejněno jeho jméno a požadoval dodržet anonymitu odpovědí. Rozhovor byl veden jako polostrukturovaný, přičemž výzkumník měl připravené oblasti, které měly být dotazováním v průběhu rozhovoru řešeny. Rozhovoru však byl necháván volný průběh. Hlavním cílem rozhovoru bylo zjistit, jaké limity má získávání nových členů odborů a stanovit, proč do odborů nevstupuje vyšší množství členů.

Dobrý den, děkuji, že mi věnujete chvíli. Mohl byste prosím shrnout, co je podle vašeho názoru úkolem odborů?

„Úkolem odborů je, aby hájily zájmy zaměstnanců. Určitě vyjednávací síla odborů má mnohem větší sílu, než když se o něco pokouší zaměstnanec sám ze sebou. Tak například, když se třeba konkrétně u nás v nemocnici nějaký zaměstnanec snaží říct vedení nějaké připomínky, většinou odejde s nepořízenou. Vedení často argumentuje tím, že je to jen zaměstnanec, a ne zástupce odborové organizace.“

Zde bylo potvrzení, že největší výhodou odborů je, že posilují kolektivní vyjednávání.

Víte, co bylo důvodem založení odborové organizace?

„No přesně to, že pokud příslušný úsek vedení nemocnice osloví odbory má mnohem větší šanci na úspěch, než když se do boje pustí zaměstnanec sám.“

Zde bohužel dotazovaný nejmenoval konkrétní důvod, proč byla odborová organizace, která působí v Domažlické nemocnici založena, respektive co bylo impulzem pro založení zkoumané organizace.

Stává se, že se někdy vaše organizace dostane do konfliktu se zaměstnavatelem?

„Tak někdy je těžké prosadit to, co chceme, a to je už samo o sobě konflikt. Takže ano, z tohoto hlediska ano.“

Z odpovědi vyplývá, že působení odborů má již ze své podstaty konfliktní charakter, a to zejména ve vztahu odbory – zaměstnavatel.

Na činnost odborové organizace bývá v některých případech nahlíženo jako na činnost neustálých stěžovatelů, kteří neřeší nic důležitého. Jak to máte u vás?

„Tak u nás asi není. Jasně, že musíme hájit zájmy členů, nicméně ale myslím, že to děláme docela rozumně. Myslím, že žijeme ve společnosti, je fungování odborů přirozené a nikomu nepřijde, že se jedná o něco špatného. Myslím, že nijak atmosféru v nemocnici neotravujeme. Myslím, že to, že tady fungujeme je bráno jako normální stav a nikdo se nad ním nepozastavuje.“

Z odpovědi vyplynulo, že působení odborů je v dnešní době něčím zcela přirozeným a již na ně nebývá nahlíženo jako na opakované stěžovatele.

Jaké důvody podle vás vedou zaměstnance Domažlické nemocnice k tomu, aby vstoupili do vaší odborové organizace?

„Řekl bych, že asi zejména to, že mají pak pocit, že nejsou na všechno sami. A taky že pokud jim něco nevyhovuje, pak se to vše dá řešit mnohem snáze. Myslím, že také dost pomáhá to, že si to, na co zaměstnanci slyší nejvíc, jsou peníze. Když vidí, že jim členství v odborech mohlo přinést peníze, tak na to hodně slyší.“

Zde je jednoznačně řečeno, že hlavním důvodem jsou finanční výhody. Ty se pak pojí i s případným proplácením přesčasů nebo s vyplácením odměn.

Co nejvíce odbory v Domažlické nemocnici řeší?

„Asi nejvíce zajímají lidi peníze, tak dost řešíme mzdy a potom nějaké ty pracovní podmínky a taky řešíme přesčasy. Zrovna u nemocnic je to takový častý problém ty přesčasy, personálu je pořád málo. Prostě chybí lidi, no.“

I zde je řečeno, že největším motivátorem pro vstup do odborů jsou finance.

Myslíte, že by odbory mohly usilovat také o navýšení počtu zaměstnanců, aby nedocházelo k tak častým přesčasům?

„No to ano. A nejen, že by mohly, ale myslím, že už to dokonce už dělají.“

V dotazníku nebyl faktor navýšení počtu zaměstnanců jakožto důvod pro členství v odborech zkoumán.

Řeší vaše odborová organizace způsob odměňování a hodnocení zaměstnanců?

„Určitě, nemyslím si, že by Domažlická nemocnice dost ocenila to, co zaměstnanci dělají. A od toho jsou tady odbory. Prostě se snažíme zajistit zaměstnancům spravedlivé ohodnocení, a to jak finančního, tak i nefinančního charakteru. Třeba v kolektivní smlouvě.“

I zde jsou řešeny finanční výhody, které mohou zaměstnanci získat pomocí toho, že budou členy v odborech.

Co si myslíte, že by přilákalo více zaměstnanců nemocnice, aby se stali členy odborů?

„Upřímně si myslím, že by pomohlo, aby odbory víc mluvily se zaměstnanci, kteří ještě nejsou členy odborů. No, říkáme, že nové lidi, co by asi chtěli být členy dost často oslovujeme, ale v praxi je to, co bychom měli my, jako odbory zlepšit. Prostě víc s lidmi mluvit a zajišťovat, co by oni od nás, jako od odborů, potřebovali a jak by se to dalo dělat.“

Zde je shrnuto, že je pravděpodobné, že pokud by odbory aktivněji oslovovaly zaměstnance nemocnice, pravděpodobně by získaly více členů. Pasivita odborů v této otázce je tedy pravděpodobně největší překážkou v získávání většího počtu členů.

Má vaše odborová organizace nějaké dosažené a nějaké výhledové cíle?

„Cíle se stanovují na určité období. Snažíme se dávat si takové cíle, aby šly splnit. Cíle se týkají třeba zlepšení platových podmínek, zvýšení platů, zlepšení benefitů nebo řešení problémů s velkým množstvím přesčasů. Je to pořád dokola to samé. Cíle si většinou dáváme v konkrétních číslech. Ta vám teď neřeknu, nicméně jsou v komunikaci s členy odborů. Vlastně asi myslím ta čísla vám stejně nic neřeknou.“

A jakých oblastí se tedy dosažené a výhledové cíle týkají?

„No, to už jsem řekl. Platové podmínky, zvýšení platů, zlepšení vlastně víc benefitů, přesčasy a zlepšit pracovní podmínky. Dosažené a výhledové cíle se moc neliší, vlastně se pořád řeší dokola to samé, co se dosáhlo a co zase chceme v dalším období dosáhnout.“

5 Výsledky a diskuse

5.1 Výsledky

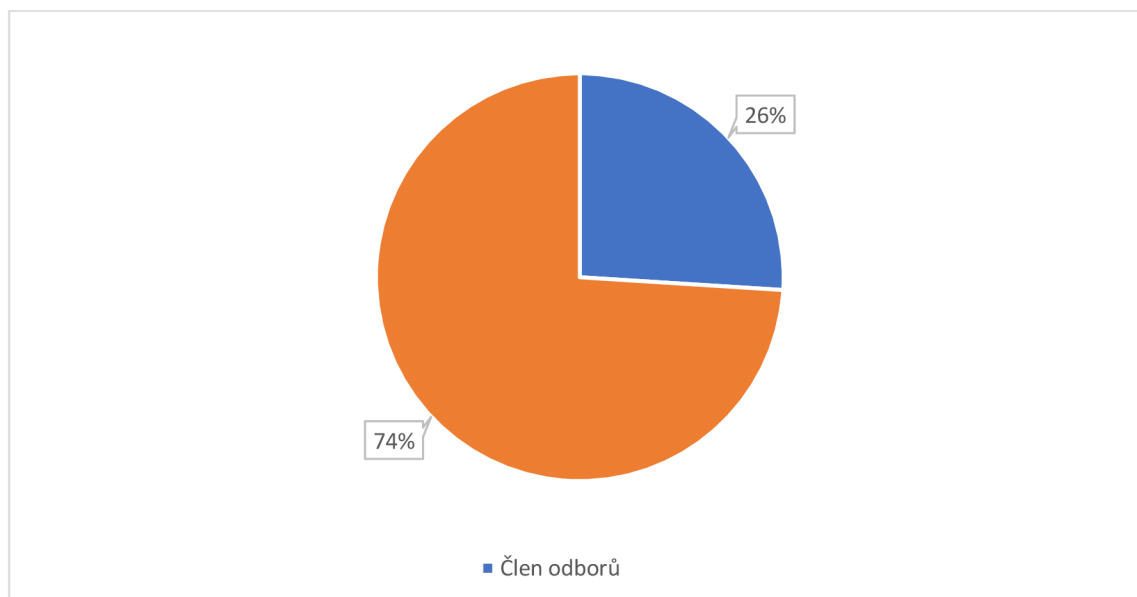
Hlavním cílem této práce je identifikovat klíčové motivy zapojení zaměstnanců v odborové organizaci a identifikovat míru odborové organizovanosti v Domažlické nemocnici, a.s.

Tabulka 79 - Členství v odborech

	Počet osob	Procentuální vyjádření počtu osob
Nelékařští zaměstnanci	365	100 %
Člen odborů	95	26 %
Nečlen odborů	270	74 %

Zdroj: vlastní práce

Graf 36 - Členství v odborech



Zdroj: vlastní práce

V Domažlické nemocnici, a.s. byla pro Základní organizaci odborového svazu zdravotnictví a sociální péče České republiky – Domažlická nemocnice a. s. zjištěna míra odborové organizovanosti ve výši 26 %.

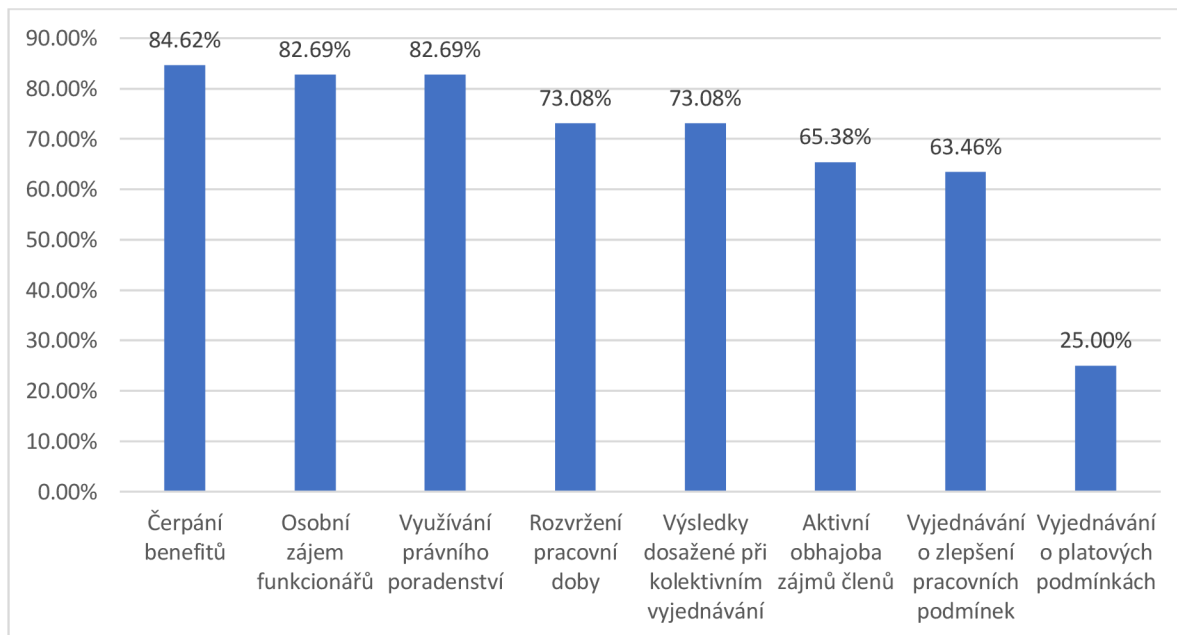
Na základě analýzy výsledků dotazníkového šetření byly identifikovány hlavní motivy zapojení zaměstnanců v odborové organizaci.

Tabulka 80 - Motivы členství zaměstnanců v odborové organizaci

Motiv členství zaměstnanců v odborové organizaci	
Čerpání benefitů	84,62 %
Osobní zájem funkcionářů	82,69 %
Využívání právního poradenství	82,69 %
Rozvržení pracovní doby	73,08 %
Výsledky dosažené při kolektivním vyjednávání	73,08 %
Aktivní obhajoba zájmů členů	65,38 %
Vyjednávání o zlepšení pracovních podmínek	63,46 %
Vyjednávání o platových podmínkách	25,00 %

Zdroj: vlastní práce

Graf 37 - Motivы členství zaměstnanců v odborové organizaci



Zdroj: vlastní práce

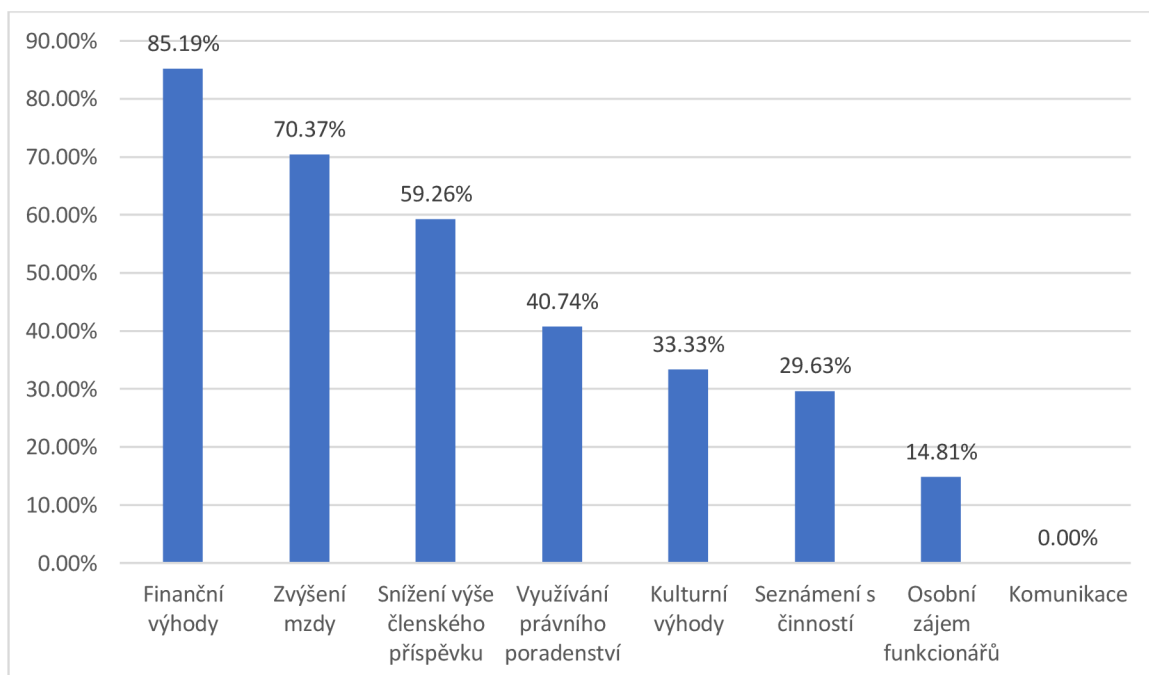
1. Možnost **čerpání benefitů** je důvodem pro členství v odborech pro 84,62 % členů. Nabídka benefitů je dostačující, pokrývá požadavky členů v kulturní a finanční oblasti a na základě připomínek a požadavků členů dochází zpravidla v momentě uzavření nové kolektivní smlouvy k její aktualizaci.
2. **Osobní zájem funkcionářů** odborové organizace o požadavky v rámci vztahů se zaměstnavatelem je realizován průběžně na základě náhodných osobních setkávání nebo v rámci nabízených konzultací a je důvodem pro 82,69 % dotazovaných členů.
3. Možnost **využívání právního poradenství** v oblasti vztahů se zaměstnavatelem je členy odborů v případě potřeby využívána a je důvodem pro celkem 82,69 % dotazovaných členů.
4. Možnost vyjednávání o **rozvržení pracovní doby** je součástí kolektivního vyjednávání a na základě požadavků členů je řešena i průběžně. Motivem pro členství v odborech je pro 73,08 % dotazovaných členů.
5. **Výsledky dosažené při kolektivním vyjednávání** jsou motivační pro 73,08 % dotazovaných členů. Platnost výsledků kolektivního vyjednávání obsažených v uzavřené kolektivní smlouvě se vztahuje na všechny zaměstnance.
6. **Aktivní obhajoba zájmů členů** odborové organizace v pracovněprávních vztazích je důvodem pro celkem 65,38 % dotazovaných členů. Ti jsou si vědomi, že při jednání se zaměstnavatelem je v případě zastoupení odborovou organizací možno dosáhnout lepších výsledků.
7. Možnost **vyjednávání o zlepšení pracovních podmínek** a úrovní bezpečnosti je důvodem pro 63,46 % dotazovaných členů je součástí kolektivního vyjednávání a vzhledem k pracovnímu prostředí se jedná o velmi sledovanou oblast, která je pravidelně kontrolována. Ze strany odborů jsou na základě připomínek členů v případě potřeby zaměstnavateli podávány podněty pro řešení nedostatků.
8. Možnost **vyjednávání o platových podmínkách** je důvodem pouze pro 25,00 % dotazovaných členů. Tato oblast je řešena přílohou kolektivní smlouvy, která nebyla k práci poskytnuta. V případě požadavků ze strany členů je ze strany odborů vyvoláno jednání se zaměstnavatelem.

Tabulka 81 - Motivy pro možný vstup zaměstnanců do odborové organizace

Motiv	Procentuální vyjádření
Finanční výhody	85,19 %
Zvýšení mzdy	70,37 %
Snížení výše členského příspěvku	59,26 %
Využívání právního poradenství	40,74 %
Kulturní výhody	33,33 %
Seznámení s činností	29,63 %
Osobní zájem funkcionářů	14,81 %
Komunikace	0,00 %

Zdroj: vlastní práce

Graf 38 - Motivy pro možný vstup zaměstnanců do odborové organizace



Zdroj: vlastní práce

1. Možnost využití **finančních výhod** představuje důvod pro vstup do odborů u 85,19 % dotazovaných nečlenů.
2. Možnost **vyjednávání o platových podmínkách** je pro 70,37 % dotazovaných motivační v případě, pokud by se podařilo prosazovat na pracovišti vyšší mzdu.

3. Pokud by se **snížila výše členského příspěvku**, bylo by to motivem pro vstup do odborů pro 59,26 % nečlenů.
4. Možnost **využívání právního poradenství** se zaměřením na řešení vztahů se zaměstnavatelem je motivací pro členství v odborech ve 40,74 % odpovědí.
5. Možnost využívat **kulturní výhody** je rozhodující pro 33,33 % nečlenů odborů.
6. Intenzivnější **seznamování s činností** odborové organizace je podstatným motivem pro vstup 29,63 % nečlenů.
7. **Osobní zájem funkcionářů** odborové organizace o požadavky v rámci vztahů se zaměstnavatelem je motivačním faktorem pro 14,81 % nečlenů.
8. Forma používané **komunikace** odborové organizace směrem k zaměstnancům je motivem pro vstup v případě 0,00 % nečlenů a pro 100 % nečlenů není motivační a nevyhovuje jim.

Shoda a konflikty klíčových motivů vychází z komparace stanovených klíčových motivů zapojení zaměstnanců v odborové organizaci a motivů pro možný vstup zaměstnanců do odborové organizace.

Vztah shody:

- **Osobní zájem funkcionářů** odborové organizace o požadavky v rámci vztahů se zaměstnavatelem je motivační 14,81 % zaměstnanců uvažujících o možném vstupu a motivem pro zapojení 82,69 % zaměstnanců do odborů. Pro zaměstnance je důležitá možnost získat informace o činnosti odborové organizace, o nabízených benefitech a dosažených výsledcích jednání se zaměstnavatelem. Informace podané osobním rozhovorem s členem odborů se stanou motivačním faktorem pro zapojení do činnosti organizace. V případě zapojení mohou v jejich zájmu probíhat jednání se zaměstnavatelem a může jim být nabídnuta právní pomoc.
- **Využívání právního poradenství** v oblasti vztahů se zaměstnavatelem je motivem zapojení zaměstnanců v případě 82,69 % a pro možný vstup motivuje 40,74 % zaměstnanců. Je poskytována bezplatná právní poradenství, které je vázáno na členství v odborech. O podmínkách poskytování jsou informace zaměstnancům dostupné v nízké míře.

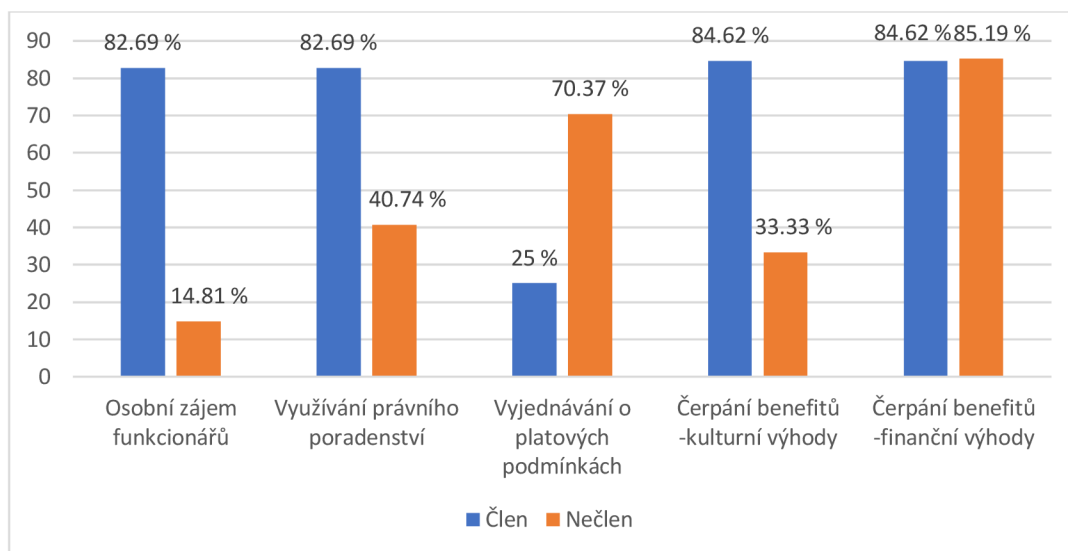
- Možnost **vyjednávání o platových podmínkách** je důležitým motivačním faktorem pro všechny zaměstnance. Pro možný vstup do odborové organizace motivuje 70,37 % zaměstnanců. Pokud dojde k požadovanému (úspěšnému) výsledku, platí úprava platových podmínek pro všechny zaměstnance a není nutné vykazovat členství v odborech. Úspěch vyjednávání závisí na vyjednávací síle odborové organizace, která je dána výší odborové organizovanosti. Je nutné zaměstnance informovat o podmínkách a průběhu a výsledcích vyjednávání.
- Možnost **čerpání benefitů** je motivační pro možný vstup zaměstnanců v oblasti **finančních výhod** pro 85,19 % a v oblasti **kulturních výhod** pro 33,33 %. Motivací pro zapojení zaměstnanců je v 84,62 %. Problematický je způsob a množství předávaných informací. Pokud zaměstnanci informace obdrží, budou motivováni k zapojení do odborové organizace a dojde k navýšení členské základny.

Tabulka 82 - Shoda motivů

	Procentuální vyjádření	
	Člen	Nečlen
Osobní zájem funkcionářů	82,69 %	14,81 %
Využívání právního poradenství	82,69 %	40,74 %
Vyjednávání o platových podmínkách	25,00 %	70,37 %
Čerpání benefitů-kulturní výhody	84,62 %	33,33 %
Čerpání benefitů-finanční výhody	84,62 %	85,19 %

Zdroj: vlastní práce

Graf 39 - Shoda motivů



Zdroj: vlastní práce

Vztah konfliktu:

- **Výše členského příspěvku** je a jeho snížení je motivační pro 59,26 % zaměstnanců uvažujících o vstupu do odborů. Hodnota je pevně stanovena a základní organizace nemá pravomoc tuto výši měnit.
- Forma používané **komunikace** není motivační pro 100 % respondentů. Zkoumané formy cílí směrem od odborové organizace pouze na členy odborů. Zaměstnanci-nečleni získávají informace prostřednictvím vnitřní sítě intranet nebo osobním rozhovorem s představitelem odborů.
- **Seznámení s náplní činnosti organizace** je motivem pro 29,63 % nečlenů. Je však poskytováno pouze v minimální míře prostřednictvím intranetu nebo rozhovorem s představitelem odborů.

Z konfrontace výsledků výzkumu s názorem anonymního člena odborové organizace vyplynulo:

- **Aktivní obhajoba zájmů členů odborové organizace v pracovněprávních vztazích** je v rozhovoru udána jako prioritní motiv pro zapojení do odborů a motivační je pro 65 % zaměstnanců uvažujících o možném vstupu.
- **Osobní zájem funkcionářů** je motivační pro dotazovaného, v 83 % je motivem zapojení zaměstnanců a pro možný vstup do odborů motivuje 15 % zaměstnanců.

- **Možnost využívat bezplatné právní poradenství** považuje člen odborů za motivační ve shodě s motivací (83 %) a motivací pro možný vstup do odborů - 40 % zaměstnanců.
- **Možnost čerpání finančních výhod** je motivační pro dotazovaného a zároveň motivem zapojení pro 85 % zaměstnanců i pro 33 % zaměstnanců, kteří zvažují možný vstup do odborů.
- **Podávání informací všem zaměstnancům** označil shodně se zaměstnanci zvažujícími možný vstup do odborů za problematické i dotazovaný člen odborů.

Udržení nebo zvýšení míry odborové organizovanosti u zaměstnavatele Domažlická nemocnice a.s. závisí na zlepšení procesu poskytování informací o aktuální činnosti odborů a výhodách plynoucích z členství všem zaměstnancům. Podávání informací o činnosti odborové organizace a výhodách, které členství přináší, je důležité pro získávání nových členů odborů. Působení odborové organizace je vnímáno jako průměrné a odbory jsou respektovány zaměstnavatelem a zaměstnanci.

5.1.1 Doporučení

Členové odborové organizace získávají informace na členských schůzích nebo setkáních, které se konají podle potřeby, příležitostnými osobními rozhovory se členy vedení organizace a z informací zasílanými elektronickou komunikací. Dokumenty, které se týkají činnosti organizace jsou všem zaměstnancům přístupné na vnitřní síti intranet.

Informace o činnosti, kolektivním vyjednávání a poskytovaných výhodách jsou v dostatečné míře podávány členům, ale směrem ke skupině nečlenů je úroveň komunikace vycházející od odborové organizace na nízké úrovni. Je potřeba nabízet možnost pravidelných setkávání zaměstnanců se členy odborů v předem stanovených termínech a zvýšit frekvenci zasílání informací o aktuální činnosti odborové organizace a tím zlepšit komunikaci prostřednictvím e-mailu a sociálních sítí. Za tuto oblast by měl odpovídat určený člen odborů. Síť intranet je dostupná pouze v místě zaměstnavatele a dostupnost informací je tak omezená. Rychlou dostupnost informací by poskytla nástěnka umístěná na frekventovaném místě, například ve vstupním prostoru i v prostoru jednotlivých oddělení, vhodné by bylo využít instalaci digitální informační desky. Všichni zaměstnanci by pak měli možnost získávat veškeré informace v libovolném čase.

Z konfrontace výsledků výzkumu s názorem anonymního člena odborové organizace vyplynulo:

- **Aktivní obhajoba zájmů členů odborové organizace v pracovněprávních vztazích** je v rozhovoru udána jako prioritní motiv pro zapojení do odborů a motivační je i pro 65 % zaměstnanců.
- **Osobní zájem funkcionářů** je motivační pro dotazovaného, v 83 % je motivem zapojení zaměstnanců a pro možný vstup do odborů motivuje 15 % zaměstnanců.
- **Možnost využívat bezplatné právní poradenství** považuje člen odborů za motivační ve shodě s motivací (83 %) a motivací pro možný vstup do odborů - 40 % zaměstnanců.
- **Možnost čerpání finančních výhod** je motivační pro dotazovaného a zároveň motivem zapojení pro 85 % zaměstnanců i pro 33 % zaměstnanců, kteří zvažují možný vstup do odborů.
- **Podávání informací všem zaměstnancům** označil shodně se zaměstnanci zvažujícími možný vstup do odborů za problematické i dotazovaný člen odborů.

V případě Domažlické nemocnice, a.s. je možno, z důvodu vyvíjení odborové činnosti dvou neziskových subjektů, pozorovat tzv. pluralitu odborových organizací. Konkrétně se jedná Základní organizace odborového svazu zdravotnictví a sociální péče České republiky – Domažlická nemocnice, a. s., pro kterou je cílovou skupinou nelékařský personál a o organizaci Lékařský odborový klub-Svaz českých lékařů zaměřenou na cílovou skupinu lékařského personálu. V případě Domažlické nemocnice, a.s. však zaměstnancům není umožněn výběr „té druhé“ organizace, pokud nejsou spokojeni s tou první, protože odborové organizace jsou odlišeny podle zacílení na konkrétně specifikovaný personál podle vykonávané pracovní činnosti, to znamená na lékařský a nelékařský pracovní personál. Pluralita odborů se odehrává podle současné právní úpravy, která vychází ze článku 27 odstavce 2 Listiny základních práv a svobod. (22) (28)

5.2 Diskuze

Dle tvrzení Marbuna je na základě platných zákonů možno svobodně uzavřít dohodu, která zahrnuje pracovní požadavky a normy a není v konfliktu s platnými zákony a předpisy. V Domažlické nemocnici a.s. je aktuálně mezi odbory a zaměstnavatelem uzavřena platná

kolektivní smlouva. Její ustanovení mimo jiné řeší pracovní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. (53)

Williams uvádí, že hlavní rolí odborů, je zastupování zájmů zaměstnanců. Účinnost tohoto zastupování je závislé na míře odborové organizovanosti. V Domažlické nemocnici, a. s. je odborová organizovanost v případě odborové organizace, která při jednání se zaměstnavatelem zastupuje zájmy nelékařských zaměstnanců, 26 %. Výsledky vedeného kolektivní vyjednávání a jiných jednání v zastoupení zaměstnanců je dostatečně efektivní a z pohledu odborů s dosaženým pozitivním výsledkem. (46)

Bezpečnostní normy a jejich dodržování na pracovišti řeší Adagbor, Ukpere, Adekanmbi. Stanovili, že pokud u zaměstnavatele odbory působí, dochází ke zlepšení dodržování nastavených předpisů v oblasti bezpečnosti práce. Zaměstnavatel Domažlická nemocnice, a.s. se spolu s odborovou organizací aktivně podílí na vyhledávání bezpečnostních rizik v pracovním prostředí, zaměstnancům poskytuje vhodné osobní ochranné pracovní prostředky a provádí patřičná školení. Odbory jsou i v tomto případě rovnocenným partnerem zaměstnavatele a v procesu řešení bezpečnostních a pracovních podmínek úspěšně prosazují své požadavky. (43)

Catalano a Schleck sdělují, že v momentě zvýšení aktivní činnosti začínají být odbory vnímány jako ohrožení zaměstnavatelských společností. Reakce zaměstnavatelů směřují k odrazování potencionálních členů od vstupu do odborů na základě využití různých forem komunikace. V Domažlické nemocnici, a. s. nedochází k diskriminaci členů odborové organizace, vstup do odborů je chápán jako svobodná volba zaměstnance, který není směrem k členství omezován. Odborová organizace vykonává svoji činnost v souladu s právními předpisy a zaměstnavatelem v případě probíhajících jednání chápána jako rovnocenný partner. (41)

Marcolinová a Gasparri sdělují názor odborů na závažné problémy, které vychází z digitalizace pracovního procesu, kdy se primárně jedná o rozšíření flexibility a zvýšení monitoringu. V rámci pracovního procesu probíhajícího v Domažlické nemocnici, a. s. toto nebylo pozorováno. (88)

Celorepublikové srovnání míry organizovanosti v odborech

V celorepublikovém srovnání je možné vyhodnotit, že celkově podíl členů odborů klesá. Například podle zprávy z roku 2023 v současné době odbory zastupují hlavně dělníky a vysokoškoláky z veřejného sektoru. Podle prováděného výzkumu Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity podíl členů odborové organizace od roku 2000 klesl o 60 %. (71)

Další uvedená data vyplývají ze statistiky OECD pro rok 2024, která udává, že podíl odborově organizovaných českých zaměstnanců a zaměstnankyň klesl z 27 % uváděných roku 2000 na cca 10 % v roce 2022. (87)

Výzkum, který byl uskutečněn Fakultou sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně se zabýval problematikou socioekonomických protestů. Z tohoto výzkumu vyplynulo, že podíl členů odborových organizací od roku 2000 klesl o 60 %. Celkově patří mezi členy odborů okolo 8 % dospělé české populace a odbory v současnosti zastupují přibližně 10 % zaměstnanců. Odbory jsou tím, kdo dlouhodobě organizuje přibližně polovinu všech protestů socioekonomického rázu. (71)

V Domažlické nemocnici, a. s. je v odborech organizováno 26 % nelékařských pracovníků, což je nadprůměrně vysoké číslo v porovnání s průměrem v ČR, který byl v roce 2018 uváděn ve výši 11,4 %. (59)

Při porovnání zjištěných dat s celorepublikovým průměrem, je zřejmé, že v případě řešené odborové organizace působící v Domažlické nemocnici, a. s., je organizováno 95 osob nelékařského personálu, což představuje 26 % personálu. Dále část nelékařského personálu uvažuje o vstupu do odborů, a to konkrétně 37 % dotazovaných nečlenů. V Domažlické nemocnici, a. s. také působí celá řada pracovníků, kteří nejsou ani informováni o existenci odborů, všem je ale známo, že odbory slouží k tomu, aby hájily zájmy svých členů, vyjednávaly o platových podmínkách, jednaly o zlepšení pracovních podmínek a úrovni bezpečnosti na pracovišti, o tom, že jsou nabízeny výhody v oblasti kultury a o možnosti získání finančních výhod. Mají povědomí o nabídce bezplatného právního poradenství a o možnosti využít osobní a veřejná setkání a také o možnosti komunikovat osobně i telefonicky apod. Statisticky sledovaným údajem týkajícím se odborů patří výše příspěvku. Členové odborové organizace odvádějí 1 % ze své čisté mzdy jako měsíční příspěvek. Z této částky pak odbory odvádějí 35 % příslušnému odborovému svazu, který má získanou částku použít na zabezpečení poskytování služeb a jiných výhod členů

svazů. Zbývajících 65 % z vybrané částky zbývá k organizaci na vykonávání její vlastní činnosti. (72)

Z porovnání teoretických východisek zjištěných v teoretické části této práce s praktickými zjištěními v praktické části, je možné říci, že v této práci byla řešena oblast kolektivního pracovního práva, které je provázáno s právem individuálním a jeho hmotněprávní úpravou, která vychází ze zákoníku práce a procesněprávní pak ze zákona o kolektivním vyjednávání. (21). V práci je to ukázáno na základě obsahu kolektivní smlouvy, která je uzavřena mezi Domažlickou nemocnicí, a. s. na pozici zaměstnavatele a mezi řešenou Základní organizací odborového svazu zdravotnictví a sociální péče České republiky – Domažlická nemocnice, a. s. a organizací Lékařský odborový klub – Svaz českých lékařů. Je představena konkrétní závazná kolektivní smlouva, ve které jsou řešeny oblasti, jakými jsou: stravování, pedagogická činnost zaměstnanců, příspěvek na penzijní pojištění, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní doba, výplaty a mzdy či ukončení pracovního poměru.

Kolektivní smlouva může být uzavřena na základě § 23 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce mezi smluvními stranami, kterými jsou: zaměstnavatel či více zaměstnavatelů a jedna nebo i více organizací zaměstnavatelů a jedna nebo i více organizací zaměstnavatelů a druhou smluvní stranou je jedna nebo více odborových organizací (27). Toto ustanovení odpovídá i zkoumané kolektivní smlouvě.

Analýza posouzení působení odborů v rámci Domažlické nemocnice, a. s. vychází z výsledků, které jsou udány na základě stanovené škály pro každou řešenou skupinu jednotlivě a následně je určeno výsledné působení odborů u zaměstnavatele.

Tabulka 83 - Působení odborů

	Skupina		
	členů odborů	informovaných nečlenů	neinformovaných nečlenů
Počet respondentů	52	27	6
Počet otázek	10	10	11
Počet bodů celkem	898	387	84
Průměrný zisk bodů celkem	17,27	14,33	14
Průměrný zisk bodů/otázka	1,73	1,43	1,27

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě analýzy a bodového ohodnocení otázek bylo u skupiny členů odborové organizace stanoveno, že vnímá působení odborů jako vysoké u otázek číslo 2, 8, 9, 10 a 12, působení průměrné u otázek číslo 3, 4, 6 a 7 a nízké působení vykazala pouze otázka číslo 5. Z pohledu skupiny členů odborové organizace vykazují odbory u zaměstnavatele průměrné působení. U otázek číslo 1 a 11 nebylo působení z důvodu znění otázek stanoveno. Pro skupinu nečlenů odborové organizace, kteří jsou informováni o existenci odborů patří mezi otázky se stanoveným vysokým působením otázky číslo 4 a 8, s průměrným působením otázky číslo 5, 6 a 9, nízké působení vykazaly otázky číslo 2, 3, 7, 10 a 11. U otázek číslo 1 a 11 nebylo působení z důvodu znění otázek stanoveno. Skupina nečlenů informovaných o existenci odborů vnímá jejich působení u zaměstnavatele jako průměrné. Skupina nečlenů odborové organizace, kteří o existenci odborů informováni nejsou vykazují vysoké působení otázky číslo 2 a 3. Průměrné je přiřazeno otázce číslo 5 a nízké je udáno u otázek číslo 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12. Skupina neinformovaných nečlenů odborové organizace udává působení odborů jako nízké. Výsledné působení odborů v Domažlické nemocnici, a. s. je charakterizováno výsledným průměrným ziskem 1,48 bodu jako průměrné.

6 Závěr

Primárním cílem diplomové bylo stanovení míry odborové organizovanosti a identifikace klíčových motivů členství v odborové organizaci působící u zdravotnického zařízení Domažlická nemocnice, a.s.

Míra odborové organizovanosti nelékařských zaměstnanců je stanovena ve výši **26 %**.

Klíčové motivy zapojení nelékařských zaměstnanců do činnosti odborové organizace jsou:

- Možnost **čerpání benefitů** (je důvodem pro 84,62 % respondentů).
- **Osobní zájem funkcionářů** odborové organizace o požadavky v rámci vztahů se zaměstnavatelem (je důvodem pro 82,69 % respondentů).
- Možnost **využívání právního poradenství** v oblasti vztahů se zaměstnavatelem (je důvodem pro 82,69 % respondentů).
- Možnost vyjednávání o **rozvržení pracovní doby** (je důvodem pro 73,08 % respondentů).
- **Výsledky dosažené při kolektivním vyjednávání** (jsou důvodem pro 73,08 % respondentů).
- **Aktivní obhajoba zájmů členů** odborové organizace v pracovněprávních vztazích (je důvodem pro 65,38 % respondentů).
- Možnost **vyjednávání o zlepšení pracovních podmínek a úrovni bezpečnosti** (je důvodem pro 63,46 % respondentů).
- Možnost **vyjednávání o platových podmínkách** (je důvodem pro 25 % respondentů).

Klíčové motivy možného vstupu nelékařských zaměstnanců do činnosti odborové organizace jsou:

- Možnost využití **finančních výhod** (je důvodem pro 85,19 % respondentů).
- Možnost **vyjednávání o platových podmínkách** (je důvodem pro 70,37 % respondentů).
- **Snížení výše členského příspěvku** (je důvodem pro 59,26 % respondentů).
- Možnost **využívání právního poradenství** (je důvodem pro 40,74 % respondentů).
- Možnost využívat **kulturní výhody** (je důvodem pro 33,33 % respondentů).

- **Seznamování s činností** odborové organizace (je důvodem pro 29,63 % respondentů).
- **Osobní zájem funkcionářů** odborové organizace o požadavky v rámci vztahů se zaměstnavatelem (je důvodem pro 14,81 % respondentů).
- Forma používané **komunikace** odborové organizace (je důvodem pro 0 % respondentů).

Stanovená doporučení pro zvýšení zájmu o odborovou organizovanost:

- **Pro aktivní podávání informací o činnosti odborové organizace o poskytovaných výhodách a benefitech prostřednictvím představitelů odborů všem zaměstnancům** je doporučeno širší využití sítě intranet a sociální sítě Facebook z důvodu umístování aktuálních informací pověřeným členem odborů. Důležité je neodkladné zveřejnění termínů setkávání s představiteli odborové organizace dostupnými formami komunikace a pověření členů odborů osobním podáváním informací zaměstnancům vhodnou formou.
- **Komunikaci se zaměstnanci ze strany odborů** rozšířit o digitální informační desku instalovanou ve vstupní hale do 31. 8. 2024 a umístění nástěnek v prostorech jednotlivých oddělení po předchozím projednání se zaměstnavatelem.

Byly zjištěny společné motivy pro aktivní účast v odborové organizaci:

- **Osobní zájem funkcionářů** odborové organizace o požadavky v rámci vztahů se zaměstnavatelem.
- **Využívání právního poradenství** v oblasti vztahů se zaměstnavatelem.
- Možnost **vyjednávání o platových podmínkách**.
- Možnost **čerpání benefitů, finančních výhod, kulturních výhod**.

Je doporučeno cílit v rámci kolektivního vyjednávání na rozšíření nabídky zaměstnaneckých benefitů, navýšit o jeden termín v měsíci počet konzultací v oblasti právního poradenství a posílit frekvenci projevování osobního zájmu funkcionářů směrem ke všem zaměstnancům.

Byly zjištěny rozpory ve vnímání odborové organizace mezi členy a nečleny:

- **Výše členského příspěvku.**
- **Forma používané komunikace.**
- **Seznámení s náplní činnosti organizace.**

Je doporučeno částečné snížení výše členského příspěvku formou benefitu ze strany odborové organizace. Seznamování s náplní činnosti odborové organizace provádět průběžně, podávat aktuální informace pověřeným členem odborů za využití nástěnek, digitální informační desky, intranetu a sociální sítě Facebook. Zvýšit využívání osobních rozhovorů k podávání informací o odborové problematice ze strany všech členů odborů.

Cílem teoretické části je deskripce pojmů souvisejících s odborovou tematikou.

Odbory chápáné jako složka moderní společnosti jsou sdružení, která svoji činnost cílí na ochranu pracovních práv a podmínek zaměstnanců. Hlavní úkol odborů vychází z práva kolektivního vyjednávání s cílem dosáhnout uzavření podnikové kolektivní smlouvy nebo kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Počátek historie odborů je charakterizován obdobím průmyslové revoluce, kdy docházelo k postupnému vzniku dělnických sdružení a následně i k nárůstu členů odborových organizací. Po celou dobu existence se odbory zaměřují na zastupování zaměstnanců ochranu jejich zájmů. V závislosti na hospodářském vývoji státu postupně dochází ke změnám požadavků odborů směrem k zaměstnavatelům a odbory jsou respektovanou součástí společnosti ve většině států.

Odborová organizace je nejdůležitějším zástupcem zaměstnanců při jednání se zaměstnavatelem v oblasti pracovněprávních vztahů. Podnikové odborové organizace vyvíjejí činnost jen u jednoho zaměstnavatele. Odborový svaz sdružuje zaměstnance na základě odvětvového nebo profesního zařazení. Odborové centrály (konfederace) zahrnují odborové svazy i některé podnikové organizace.

Pluralita odborových organizací nastává v případě, že u jednoho zaměstnavatele vyvíjí činnost alespoň dvě nebo více odborových organizací. V případě uzavírání kolektivní smlouvy jsou vyjednávání vedena mezi zaměstnavatelem a všemi organizacemi, jestliže se nedohodnou na jiném postupu.

Pracovní právo řeší oblast práv a povinností, které jsou ve vztahu k vykonávané práci i trhu práce. Na základě uzavřené pracovní smlouvy řeší v rovině individuálního pracovního práva oblast vztahů mezi jednotlivými zaměstnanci a konkrétním zaměstnavatelem. Kolektivní pracovní právo se zaměřuje na řešení souboru vztahů na úrovni zaměstnaneckého sdružení, odborové organizace a zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů.

Kolektivní vyjednávání je postup probíhající mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů, pomocí kterého je možno dosáhnout sociální smír. To znamená dohodu, která obsahuje podmínky pracovního vztahu, které jsou přijatelné zúčastněnými stranami.

Tripartitní jednání zaměřená na diskuzi o obsahu předpisů zaměřených na oblast podnikání a zaměstnanosti (tripartita) se uskutečňují mezi zástupci odborů, zaměstnavatelů a státu. V rámci tripartitního a kolektivního vyjednávání je dosahováno sociálního smíru, který je charakterizován jako výsledek sociálního dialogu, kdy jsou všechny strany spokojeny s dosaženým výsledkem jednání.

Kolektivní smlouva je výsledkem jednání dvou stran. Obsahově upravuje oblast práv, povinností a vztahů mezi smluvními stranami, to znamená zaměstnavatelem a odborovou organizací. Její ustanovení se vztahují i na zaměstnance, kteří nevykazují odborové členství.

Zaměstnanecké benefity jsou zaměstnanci čerpány ve finanční nebo jiné podobě, slouží k motivaci zaměstnanců a mají vliv na tvorbu kladného vztahu zaměstnanců k zaměstnavateli. Nabízené výhody jsou součástí kolektivní smlouvy a jejich nabídka je proměnlivá a nesmí mít diskriminační charakter.

Trh práce je prostředí, ve kterém je nabízena a poptávána práce za určitou výši mzdy. Rovnováha na trhu práce ovlivňuje průběh pracovního procesu a z důvodu požadavku nutného počtu pracovních sil i oblast nezaměstnanosti.

V případě nerovnovážného stavu v prostředí trhu práce, kdy nabídka pracovní síly převyšuje poptávku vzniká nezaměstnanost.

Nezaměstnaný jedinec dosáhl věku 15 let, projevuje aktivitu při hledání práce a nástup do zaměstnání neodkládá.

Zaměstnavatel jako fyzická a právnická osoba nebo jiný subjekt je účastníkem pracovněprávního vztahu, který za mzdu kupuje práci nabídnutou zaměstnanci.

Zaměstnanec je subjektem pracovněprávního vztahu vykonávající za sjednanou mzdu činnost na základě uzavřené smlouvy nebo dohody.

7 Seznam použitých zdrojů

1. LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0120-7.
2. DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007, 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
3. HOLMAN, R. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015, 368 s. ISBN 978-80-7400-007-2.
4. JUREČKA, V. *Mikroekonomie*. 2. vydání. Praha: Grada, 2013, 366 s. ISBN 978-80-247-4385-1.
5. ROJÍČEK, M. a kol. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Praha: Grada Publishing, 2016, 543 s. ISBN 978-80-247-5858-9.
6. SAPSFORD, D., TZANNATOS, Z. *The Economics of the Labour Market. Texts in Economics.*, London: Palgrave, 1993, 463 s. ISBN 978-1-349-22825-6.
7. TVRDÝ, Lubor. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2008, 158 s. ISBN 978-80-248-1729-3.
8. ŠKOLUDOVÁ, J., ČEŘOVSKÁ, J. Vliv digitální ekonomiky na trh práce v ČR. In: *28th International Scientific Conference on Economic and Social Development*. Varazdin: Development and Entrepreneurship Agency, 2018, s. 76-83. ISSN 1849-7535.
9. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Digitalizace škol – finance již tento rok!* [online]. Praha, 2022. [cit. 2023-03-17]. Dostupné z: <<https://www.edu.cz/digitalizace-skol-finance-jiz-tento-rok/>>.
10. Národní ústav pro vzdělávání. *Vzdělávání a trh práce v krajích ČR*. [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2020. [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <<https://archiv-nuv.npi.cz/t/vzdelavani-a-trh-prace-v-krajich-cr-1.html>>.
11. LMC a ČSÚ, 2022 cit dle HOVORKOVÁ, K., KROPÁČEK, J. *Platové "nůžky" a mzdy nestíhající inflaci. Velký přehled mapuje trh práce v Česku* [online]. 2023. [cit. 2023-04-05]. Dostupné z: <<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/infografika-ke-mzdam-a-zamestnani/r~eec880fea61511ed82b7ac1f6b220ee8/>>.

12. Český statistický úřad. *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. 2023. [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace>.
13. MAITH, Mansoor. *Makroekonomie v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-560-1.
14. SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.
15. BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA, Lucie SEVEROVÁ a Dana STARÁ. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-831-0.
16. HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5.
17. ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽĎÁREK. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Expert (Grada). Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-247-5858-9.
18. Spirit, Michal. *Úvod do studia práva*. 2. vyd., aktualiz. dle nového občanského zákoníku. Expert (Grada). Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5280-8.
19. NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 2014*. Praha: Grada, 2014. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-5124-5.
20. Český statistický úřad. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity*. [online]. 2023. [cit. 2023-11-1]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-kveten-2023>>.
21. GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.
22. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.
23. BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

24. ČESKO. *USNESENÍ předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.*
25. ČESKO. *Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti.*
26. ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce.*
27. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců.* [online]. Praha, 2023. [cit. 2023-03-30]. Dostupné z: <<https://ppropo.mpsv.cz/>>.
28. TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů.* 3. vydání. Praha: Grada Publishing, 2021. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3094-8.
29. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Práce a právo.* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023. [cit. 2023-03-25]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/prace-a-pravo>>.
30. MALIŠOVÁ, Kristýna. *Nejdůležitější změny chystané velké novely zákoníku práce* [online]. www.pravniprostor.cz. 2023. [cit. 2023-03-30]. Dostupné z: <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nejdulezitejsi-zmeny-chystane-velke-novely-zakoniku-prace>>.
31. Eurofound.europa.eu: *Trade union.* [online]. Dublin: Eurofound, 2022. [cit. 2023-04-15]. Dostupné z: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/trade-union>>.
32. *Britanica.com: Trade union.* [online]. Encyclopaedia Britannica, Inc., 2023. [cit. 2023-04-25]. Dostupné z: <<https://www.britannica.com/topic/trade-union>>.
33. Českomoravská konfederace odborových svazů. *Historie odborů.* [online]. 2004 [cit. 2023-04-15]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/310/historie-odboru/13110>>.
34. Hrdlička, Otakar. *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku.* 1.vyd. Praha: Nadace Friedricha Eberta, 1992.
35. POKORNÝ, Jiří; KRATINOVÁ, Alžběta; JONÁKOVÁ, Anna; ŠULC, Jaroslav a MARTINEK, Dušan. *Historie, odbory a společnost: cesta k lepší budoucnosti.* Praha: ČMKOS, 2020. ISBN 978-80-86809-24-3.

36. Čapka, František. *Státní sociální politika a odbory v českých zemích v první fázi poválečného vzestupu. (1923-1925). Sborník prací Pedagogické fakulty Masarykovy univerzity, řada společenských věd.* Brno: Masarykova univerzita, 2015, roč. 29/2015, č. 2, s. 103-113. ISSN 1211-6068.
37. ČESKO. *Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., ze dne 9. května 1948 o Ústavě Československé republiky.*
38. Šubrt, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo.* Karviná: Nakladatelství Paris, 1995.
39. Draft Committee (Comitê de Redação da Declaração Universal dos Direitos Humanos). *Všeobecná deklaráce lidských práv.*
40. ČESKO. Vyhláška č. 120/1976 Sb., ministra zahraničních věcí o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech – znění od 3. 1. 1976.
41. Catalano Theresa, Julia Schleck. *Discourses that undermine union movements: a multimodal analysis of union-busting videos.* Social Semiotics, [online]. 2024. [2024-03-08]. DOI: 10.1080/10350330.2023.2298819.
42. ČESKO. Sdělení č. 14/2000 Sb. m. s., Ministerstva zahraničních věcí o Evropské sociální chartě – znění od 26. 9. 2008.
43. ADAGBOR Pedro Uwadum, Ukpere Wilfred Isioma, Adekanmbi Foluso Philip. *Impact of Trade unions Presence on the enhancement of Safety Performance of Workers in the Maritime Industry in Lagos State.* Annals of Spiru Haret University: Economic Series. [online]. [cit. 2024-03-08]. 2024,23(4). DOI:10.26458/2341.
44. ČESKO. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
45. ČESKO. Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob.
46. Williams, Steve. *Trade unions and worker representation.* [online]. [cit. 2024-03-11]. In book: *Introducing Employment Relations.*2023. DOI: 10.1093/hebz/9780198835530.003.0009.
47. ČESKO. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.
48. PRŮCHA, Václav. *Hospodářské a sociální dějiny Československa 1918-1992.* Brno: Doplněk, 2009. ISBN 978-80-7239-228-5.

49. KOCIAN, Jiří, ed. *Tematická příručka k československým dějinám 1948-1989*. Praha: Ústav pro soudobé dějiny AV ČR, 2019. ISBN 978-80-7285-240-6.
50. HOPPE, Jiří. *Opozice '68: sociální demokracie, KAN a K 231 v období pražského jara*. Praha: Prostor, 2009. Obzor (Prostor). ISBN 978-80-7260-216-2.
51. KALINOVÁ, Lenka. *Konec nadějím a nová očekávání: k dějinám české společnosti 1969-1993*. Praha: Academia, 2012. Historie (Academia). ISBN 978-80-200-2043-7.
52. Kalinová, L. (2007). *Sociální kontext ekonomické reformy v 60. letech 20. století*. *Acta Oeconomica Pragensia*, 15 (7), 233-246. DOI: 10.18267/j.aop.198.
53. Marbun, Jaminuddin. *The Juridical Analisis between Collective Labor Argements between Employers and Trade Unions/Labor Unions in the Company*. Budapest. [online]. [cit. 2024-03-11]. International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities and Social Sciences. 2020, 3(1):303-310 DOI: 10.33258/birci.3i1.769.
54. HEPPNEROVÁ, Denisa a kol. *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance (učební manuál)*. [online]. Praha: Educa Servis, 2006. [2023-09-27]. Dostupné z: <<http://www.cmkos.cz/lidskezdroje/files/sd.pdf>>.
55. Internacional Labour Organization. *Trade Unions in the Balance*. [online]. Ženeva: International Labour Office, 2019, s. 13. [cit. 2023-09-29]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_722482.pdf>.
56. Českomoravská konfederace odborových svazů. *Adresář*. [online]. 2023. [cit. 2023-09-29]. Dostupné z: <<https://cmkos.cz/adresar>>.
57. Asociace samostatných odborů. *Cíle a poslání*. [online]. 1995-2023 ASO. [cit. 2023-09-29]. Dostupné z: <<https://www.asocr.cz/obsah/64/cile-poslani/881>>.
58. Asociace samostatných odborů. *Členové*. [online]. 1995-2023 ASO. [cit. 2023-09-29]. Dostupné z: <<https://www.asocr.cz/obsah/55/clenove>>.
59. Internacional Labour Organization. *Statistics on social dialogue*. [online]. [2023-09-30]. Dostupné z: <<https://ilostat.ilo.org/topics/industrial-relations/>>.
60. ČEPEROVÁ, Klára a Petr Kučera. *Obrat po letech: Odborářů v Česku přibývá, nově jsou i v Amazonu nebo H&M*. [online]. 14. únor 2018. [cit. 2023-09-30]. Dostupné

- z: <<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/obrat-po-letech-odboraru-v-cesku-pribyva-nove-jsou-i-v-amazo/r~6b990db410e911e8ac3d0cc47ab5f122/>>.
61. POKORNÝ, Jiří; KRATINOVÁ, Alžběta; JONÁKOVÁ, Anna; ŠULC, Jaroslav a MARTINEK, Dušan. *Historie, odbory a společnost: cesta k lepší budoucnosti*. Praha: ČMKOS, 2020. ISBN 978-80-86809-24-3.
62. Česká tisková kancelář. *Odborové svazy prodaly dům odborových svazů na pražském Žižkově*. [online]. 2018. [cit. 2023-10-01]. Dostupné z: <https://www.lidovky.cz/byznys/odborove-svazy-prodaly-dum-odborovych-svazu-na-prazskem-zizkove.A180713_133129_firmy-trhy_ele>.
63. TÁCHA, Daniel. *Odboráři loni prodali radost a prodávat budou dál*. [online]. 2020. [cit. 2023-10-01]. Dostupné z: <<https://www.fintag.cz/2020/09/29/odborari-loni-prodali-radost-a-prodavati-budou-dal/>>.
64. Euro.cz. *Chyt' mě, když to dokážeš*. [online]. 2012. [cit.2023-10-01]. Dostupné z: <<https://www.euro.cz/clanky/chyt-me-kdyz-to-dokazes-2-780825/>>.
65. TÁCHA, Daniel. *Bohumír Dufek z ASO ČR kritizuje prodej odborového majetku*. [online]. 2020. [cit.2023-10-01]. Dostupné z: <<https://www.fintag.cz/2020/09/29/bohumir-dufek-z-aso-cr-kritizuje-prodej-odboroveho-majetku/>>.
66. TRAMBA, David. *Odborářská chudina a šlechta*. [online]. HROT24, 2020. [cit.2023-10-02]. Dostupné z: <<https://www.tydenikhrot.cz/clanek/odborarska-chudina-a-slechta>>.
67. ŠTASTNÁ, Barbora. *Odbory za socialismu rozdávaly čokoládové kolekce, ale zaměstnanci nechtěli*. [online]. 2023. [cit.2023-10-03]. Dostupné z: <<https://www.pametnaroda.cz/cs/magazin/pribehy/odbor-y-za-socialismu-rozdavaly-cokoladove-kolekce-ale-zamestnanci-nehajily>>.
68. HRABĚ, M. *Prodej odborového majetku*. [online]. 1997. [cit. 2023-10-03]. Dostupné z: <<https://archiv.hn.cz/c1-930939-prodej-odboroveho-majetku>>.
69. SPURNÝ, Jaroslav. *Protivník nebo partner*. [online]. 1991. [cit.2023-10-03]. Dostupné z: <<https://www.respekt.cz/tydenik/1991/15/protivnik-nebo-partner>>.
70. ČESKO. Zákon č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci.
71. NAVRÁTIL, Jiří. *Odbory dnes zastupují hlavně dělníky a vysokoškoláky z veřejného sektoru, zjistili vědci z Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity*. [online].

- MUNI Univerzitní magazín*. Masarykova univerzita, Brno, 29. listopadu 2023. [cit. 2024-03-1]. ISSN 1801-0814. Dostupné z: <<https://www.muni.cz/pro-media/tiskove-zpravy/odbory-dnes-zastupuji-hlavne-delniky-a-vysokoskolaky-z-verejneho-sektoru-zjistili-vedci-z-fakulty-socialnich-studii-masarykovy-univerzity>>.
72. SUCHÁ, Martina. *Odbory – proč a jak je založit*. [online]. Pracovní portál JenPráce.cz. provozuje Coweo Technologies s.r.o. 2016–2024. [cit. 2024-03-1]. Publikováno 10. září 2023. Dostupné z: <<https://www.jenprace.cz/magazin/odbory-proc-a-jak-je-zalozit>>.
73. DURMANOVÁ, Marie. Některé problémy odborové rekreace jako specifického fenoménu cestovního ruchu. *Journal of Tourism and Services*. 2010, č. 1, s. 12-22. ISSN 1804-5650.
74. Pavlík, Miroslav. *Jedeme na rekreaci ROH*. Praha: Práce, 1968.
75. HAVLÍK, Antonín. Sociální dialog na úrovni podniků. *Práce a mzda*. 2009, 57(10). ISSN 0032-6208.
76. HRABCOVÁ, Dana. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty Masarykovy univerzity, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0.
77. HORECKÝ, Jan a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Sociální dialog a jeho účastníci*. In JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2011 na téma Sociální dialog*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 27–41. ISBN 978-80-210-5748-7.
78. Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů. *Členské svazy*. [online]. [cit.2023-07-10]. Dostupné z: <<https://kzps.cz/obsah/794/clenske-svazy>>.
79. Svaz průmyslu a dopravy České republiky. *Poslání svazu a priority SP ČR*. [online]. 2023. [cit.2023-07-10]. Dostupné z: <<https://www.spcr.cz/o-nas/poslani>>.
80. Svaz průmyslu a dopravy České republiky. *Členská základna*. [online]. 2023. [cit.2023-07-10]. Dostupné z: <<https://www.spcr.cz/struktura-sp-cr/clenska-zakladna>>.
81. Svaz průmyslu a dopravy České republiky. *Zástupci v mezinárodních organizacích a EU*. [online]. 2023. [cit.2023-07-10]. Dostupné z: <<https://www.spcr.cz/struktura-sp-cr/zastupci-sp-cr-v-mo-a-eu?view=authority>>.

82. Galvas, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-1724.
83. ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
84. Odborový svaz KOVO. *Kampaň Together at work – Průvodce krok za krokem*. [online]. 2019. [cit. 2023-11-05]. Dostupné z: <<https://www.oskovo.cz/images/kampane/together/Together%20at%20Work%20Manual%20CJ.pdf>>.
85. ŠUBRT, Bořivoj. *§ 23 ZP Obsah, smluvní strany a typy kolektivních smluv*. [online]. Praha. Dashöfer Holding, 2020. [cit. 23-11-05]. Dostupné z: <<https://www.du.cz/33/23-zp-obsah-smluvni-strany-a-typy-kolektivnich-smluv-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EoN7rAThuxukMOR3emoplBA/>>.
86. OECD. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, [online]. OECD Publishing, Paris, 2019. Dostupné z: <<https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>>.
87. Stats.oecd.org: *Hustota odborů*. [online]. [cit. 2024-03-1]. Dostupné z: <<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#>>.
88. Marcolin, Arianna, Gasparri, Stefano. *Digitalization and employment relations in the retail sector. Examining the role of trade unions in Italy and Spain*. European journals of Industrial Relations. [online]. 2023. [cit. 2024-03-08]. DOI:10.1177/09596801231213809.
89. ŠUBRT, B. *§ 23 ZP Obsah, smluvní strany a typy kolektivních smluv* [online]. Praha: Dashöfer Holding, 2020 [cit. 2023-05-15]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/23-zp-obsah-smluvni-strany-a-typy-kolektivnich-smluv-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Eq2ui0E7YEh_o44RhiYqqUk/?query=Obsah%2Csmluvn%ED%20strany%20a%20typy%20kolektivn%EDch%20smluv&serp=1>.
90. JOUZA, Ladislav. *Kolektivní smlouvy – významný pramen práv zaměstnanců*. [online]. 2020. [cit. 2023-05-21]. Dostupné z: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/kolektivni-smlouvy-vyznamny-pramen-prav-zamestnancu-112032.html>>.

91. Český statistický úřad. *Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle kolektivní smlouvy a pohlaví*. [online]. Praha, 2021. [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2021>>.
92. SEVEROVÁ, Lucie. *Firma a lidský kapitál*. V Praze: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, katedra ekonomických teorií, [2021]. ISBN 978-80-213-3092-4.
93. Labour.gov.hk: *Tripartite Cooperation* [online]. Hong Kong: Labour Department, 2021 [cit. 2023-05-19]. Dostupné z: <<https://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/TripartiteCooperation.pdf>>.
94. Tripartita.cz: *O nás* [online]. Praha: Vláda ČR, 2023 [cit. 2023-05-19]. Dostupné z: <<https://www.tripartita.cz/o-nas/>>.
95. Vláda České republiky. Tripartita. *Vláda České republiky*. [online]. Praha: Vláda ČR, 2023 [cit. 2023-05-19]. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/>>.
96. GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. české vyd. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-185-0.
97. REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Sociologie (Grada). Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.
98. DVOŘÁČEK, Jiří a SLUNČÍK, Peter. *Podnik a jeho okolí: jak přežít v konkurenčním prostředí*. Beckova edice ekonomie. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-224-3.

8 Přílohy

Příloha číslo 1 – Dotazník pro členy odborové organizace

Dobrý den,

jmenuji se Jitka Uzliková a jsem studentkou magisterského studia Provozně ekonomické fakulty na České zemědělské univerzitě v Praze. Prosím vás o vyplnění dotazníku, jehož výsledky využiji v praktické části své diplomové práce. Dotazník je anonymní a obsahuje 12 otázek. Prosím o důkladné přečtení otázek a děkuji Vám za čas, který vyplňování dotazníku věnujete.

1. **Vyznačte své pracovní zařazení**
 - a) Lékař
 - b) Nelékařský zdravotnický personál (maturita, Bc., DiS., ...)
 - c) Nelékařský zdravotnický personál (výuční list)
 - d) Nezdravotnická profese
 - e) Jiné
2. **Je jedním z důvodů vašeho členství osobní zájem funkcionářů odborové organizace o vaše požadavky v rámci vztahů se zaměstnavatelem?**
Ano
Ne
3. **Je jedním z důvodů členství aktivní obhajoba zájmů členů odborové organizace v pracovněprávních vztazích?**
Ano
Ne
4. **Byly důvodem pro vstup do odborů výsledky dosažené při kolektivním vyjednávání odborové organizace se zaměstnavatelem?**
Ano
Ne
5. **Bylo jedním z důvodů vašeho členství v odborech možnost vyjednávání o platových podmínkách?**
Ano
Ne
6. **Byla jedním z důvodů vašeho členství v odborech možnost vyjednávání o rozvržení pracovní doby?**
Ano
Ne
7. **Byla jedním z důvodů vašeho členství v odborech možnost vyjednávání o zlepšení pracovních podmínek a úrovni bezpečnosti na pracovišti?**
Ano
Ne
8. **Byla jedním z důvodů vašeho členství v odborech možnost čerpání benefitů?**
Ano
Ne
9. **Byla jedním z důvodů vašeho členství v odborech možnost využívání právního poradenství?**
Ano
Ne
10. **Využili byste možnost pravidelných setkání s vedením odborů za účelem řešení požadavků všech zaměstnanců?**
Ano
Ne
11. **Uvažujete o ukončení členství v odborech?**
Ano
Ne
12. **Jsou dle vašeho názoru odbory na vašem pracovišti důležité z důvodu uzavření kolektivní smlouvy?**
Ano
Ne

Zdroj: vlastní zpracování

Příloha číslo 2 – Dotazník pro nečleny odborové organizace, kteří jsou informováni o existenci odborů na pracovišti

Dobrý den,

jmenuji se Jitka Uzliková a jsem studentkou magisterského studia Provozně ekonomické fakulty na České zemědělské univerzitě v Praze. Prosim vás o vyplnění dotazníku, jehož výsledky využiji v praktické části své diplomové práce. Dotazník je anonymní a obsahuje 12 otázek. Prosim o důkladné přečtení otázek a děkuji Vám za čas, který vyplňování dotazníku věnujete.

1. Vyznačte své pracovní zařazení

- a) Lékař
- b) Nelékařský zdravotnický personál (maturita, Bc., DiS, ...)
- c) Nelékařský zdravotnický personál (výuční list)
- d) Nezdravotnická profese
- e) Jiné

2. Zajímali byste se o vstup do odborů, pokud by vás jejich člen seznámil s náplní činnosti organizace?

- Ano
- Ne

3. Zajímali byste se o vstup do odborů, pokud by Vás jejich představitelé osobně oslovili?

- Ano
- Ne

4. Je důvodem nečlenství v odborech osobní averze k jejich představitelům?

- Ano
- Ne

5. Motivovala by vás ke vstupu do odborů, pokud by se odborům dařilo prosazovat na pracovišti vyšší mzdu?

- Ano
- Ne

6. Motivovala by Vás ke vstupu do odborů služba bezplatného právního poradenství?

- Ano
- Ne

7. Motivovalo by vás ke vstupu do odborů, pokud by byly nabízeny kulturní výhody pro členy?

- Ano
- Ne

8. Motivoval by vás vstup do odborů, pokud by byly nabízeny finanční výhody pro členy?

- Ano
- Ne

9. Zajímali byste se o vstup do odborů, pokud by byla snížena výše členského příspěvku?

- Ano
- Ne

10. Zajímali byste se o vstup do odborů, pokud by s vámi komunikovaly pomocí sociálních sítí (Facebook)?

- Ano
- Ne

11. Zajímali byste se o vstup do odborů, pokud by podávaly informace pomocí emailu?

- Ano
- Ne

12. Uvažujete o členství v odborech?

- Ano
- Ne

Zdroj: vlastní zpracování

Příloha číslo 3 – Dotazník pro nečleny, kteří informováni o existenci odborů na pracovišti nejsou

Dobrý den,

jmenuji se Jitka Uzlíková a jsem studentkou magisterského studia Provozně ekonomické fakulty na České zemědělské univerzitě v Praze. Prosím vás o vyplnění dotazníku, jehož výsledky využiji v praktické části své diplomové práce. Dotazník je anonymní a obsahuje 12 otázek. Prosím o důkladné přečtení otázek a děkuji Vám za čas, který vyplňování dotazníku věnujete.

1. Vyznačte své pracovní zařazení

- a) Lékař
- b) Nelékařský zdravotnický personál (maturita, Bc., DiŠ., ...)
- c) Nelékařský zdravotnický personál (výuční list)
- d) Nezdravotnická profese
- e) Jiné

2. Je vám známo, že odbory hájí zájmy členů?

- Ano
- Ne

3. Je vám známo, že odbory vyjednávají o platových podmínkách?

- Ano
- Ne

4. Je vám známo, že odbory jednájí o zlepšení pracovních podmínek a úrovni bezpečnosti na pracovišti?

- Ano
- Ne

5. Je vám známo, že odbory nabízí výhody v oblasti kultury?

- Ano
- Ne

6. Je vám známo, že odbory nabízí finanční výhody?

- Ano
- Ne

7. Je vám známo, že odbory nabízí bezplatné právní poradenství?

- Ano
- Ne

8. Je vám známo, že odbory pořádají osobní nebo veřejná setkání?

- Ano
- Ne

9. Je vám známo, že odborová organizace komunikuje a podává informace pomocí emailu?

- Ano
- Ne

10. Je vám známo, že odborová organizace podává informace pomocí sociálních sítí (Facebook)?

- Ano
- Ne

11. Je vám známo, že můžete využít osobní setkání nebo telefonický kontakt s vedením odborů?

- Ano
- Ne

12. Je vám známo, že jsou volně dostupné letáky s informacemi o činnosti odborů?

- Ano
- Ne

Zdroj: vlastní zpracování