



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra práva

Bakalářská práce

Role odborové organizace při ochraně zájmů zaměstnanců

Vypracoval: Dominik Hartinger
Vedoucí práce: JUDr. Rudolf Hrubý

České Budějovice 2020

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Dominik HARTINGER
Osobní číslo: E17256
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Řízení a ekonomika podniku
Téma práce: Role odborové organizace při ochraně zájmů zaměstnanců
Zadávací katedra: Katedra práva

Zásady pro vypracování

Cíl práce:

Cílem této bakalářské práce je popis a vymezení role odborových organizací jakožto důležitého subjektu pracovněprávních vztahů se zaměřením na jednotlivá práva, jež těmto organizacím přísluší. Zabývat se bude také zkoumáním jednotlivých institutů, které odborové organizace mohou využít, porovná je s aktuální běžnou praxí a nastíní pohled na odborové organizace z pozice odborářů, zaměstnavatelů i zaměstnanců.

Metodický postup:

1. Studium odborné literatury a příslušných právních předpisů.
2. Analýza ve vybraných odborových organizacích, odborových svazech a podnicích.
3. Vyhodnocení.
4. Závěr.

Rámcová osnova:

1. Úvod.
2. Literární rešerše.
3. Cíl, hypotézy a metodika práce.
4. Praktická část.
5. Zhodnocení.
6. Závěr.
7. Summary.
8. Seznam literatury.
9. Přílohy.

Rozsah pracovní zprávy: 40-50 stran
Rozsah grafických prací: dle potřeby
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam doporučené literatury:

1. Hůrka, P. (2018). *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018* (4. aktualizované vydání). Olomouc: ANAG.
2. Bělina, M., Pichrt, J., Bognárová, V., Drápal, L., Hůrka, P., Kahle, B., et al. (2017). *Pracovní právo* (7. doplněné a podstatně přepracované vydání). Praha: C.H. Beck.
3. Mansfeldová, Z., & Kroupa, A. (Eds.). (2005). *Participace a zájmové organizace v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství.

4. Tröster, P. (2014). *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer.
5. Kroupa, A. (2004). *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje*. Praha: VÚPSV.
6. Šubrt, B. (1995). *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: Paris.
7. Myant, M. (2010). *Trade unions in the Czech Republic*. Brussels: ETUI aisbl.
8. Články v odborných časopisech vztahující se k danému tématu.
9. Internetové zdroje vztahující se k danému tématu.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Rudolf Hrubý**
Katedra práva

Datum zadání bakalářské práce: **11. března 2019**

Termín odevzdání bakalářské práce: **13. dubna 2020**

V Českých Budějovicích dne 18. března 2019



doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
13
Studentská 13 (23)
370 05 České Budějovice



JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské/diplomové práce, a to – v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Dne

.....

Dominik Hartinger

Poděkování

Tímto bych chtěl vyjádřit poděkování svému vedoucímu práce, JUDr. Rudolfovi Hrubému za jeho odborné vedení, cenné rady, a především výtečný přístup během zpracovávání mé bakalářské práce.

Obsah

1. Úvod	9
2. Literární rešerše	10
2.1 Odborová organizace jako pojem.....	10
2.1.1 Definice odborové organizace	10
2.1.2 Odborová organizace jako právnická osoba	11
2.2 Historický vývoj odborových organizací	12
2.2.1 Vývoj odborových organizací ve světě.....	13
2.2.2 Vývoj odborových organizací na území ČR.....	14
2.2.3 Československé odbory během Druhé světové války.....	14
2.2.4 Vývoj po roce 1948.....	14
2.2.5 Změny po letech 1989 a 1993	15
2.3 Odborové organizace v aktuální právní úpravě	15
2.3.1 Česká právní úprava.....	15
2.3.2 Právní úprava EU	19
2.3.3 Mezinárodní smlouvy a úmluvy	19
2.4 Odborová organizace v pracovněprávních vztazích	20
2.4.1 Zastupování zájmů zaměstnanců	20
2.4.2 Rada zaměstnanců.....	21
2.4.3 Zástupce pro oblast BOZP	22
2.4.4 Evropská rada zaměstnanců.....	22
2.5 Práva odborových organizací	23
2.5.1 Právo na informace	23
2.5.2 Právo na projednání	24
2.5.3 Právo na spolurozhodování.....	25

2.5.4	Právo na rozhodování	25
2.5.5	Právo kontroly.....	26
2.5.6	Účast odborů na dodržování BOZP	26
2.6	Pluralita odborů.....	27
2.7	Sociální dialog.....	27
2.7.1	Kolektivní vyjednávání.....	28
2.7.2	Tripartita	28
2.7.3	Stávka.....	29
2.8	Odborové svazy.....	29
2.9	Kolektivní smlouva	29
2.9.1	Právní úprava	30
3.	Cíle a metodika	32
3.1	Cíl práce	32
3.2	Metodický postup.....	32
3.3	Výzkumné cíle a hypotézy	33
4.	Praktická část	35
4.1	Dotazníkové šetření.....	35
4.1.1	Otázka č. 1	35
4.1.2	Otázka č. 2	35
4.1.3	Otázka č. 3:	36
4.1.4	Otázka č. 4:	36
4.1.5	Otázka č. 5	37
4.1.6	Otázka č. 6	38
4.1.7	Otázka č. 7	39
4.1.8	Otázka č. 8	40
4.1.9	Otázka č. 9	41
4.1.10	Otázka č.10	42

4.1.11	Otázka č.11	43
4.1.12	Otázka č.12:	44
4.2	Vyhodnocení dotazníkového šetření s ohledem na hypotézy	45
4.3	Vyhodnocení rozhovorů s ohledem na hypotézy	47
4.4	Vyhodnocení hypotéz.....	50
	Závěr	53
	Summary and keywords.....	55
	Seznam použitých zdrojů.....	56
	Seznam použitých grafů a tabulek	58
	Seznam příloh	59

1. Úvod

Zmínky o odborech či odborových organizacích se v našem okolí objevují prakticky denně – odbory jsou jedním z nejdůležitějších aspektů ovlivňujících vývoj pracovněprávních vztahů. Přesto se obecně lze velice často setkat s veřejným nepochopením činností odborových organizací. Víme, že existují, ale nevíme, co se vlastně za pojmenováním „odbory“ skrývá. I proto je pro mne téma odborových organizací pozoruhodné, a právě z těchto důvodů jsem jako cíle této bakalářské práce stanovil zmapování povědomí zaměstnanců o činnostech odborových organizací a zjištění názorového kontrastu mezi vnímáním odborů ze strany zaměstnanců, zaměstnavatelů i odborářů samotných.

V literární části se tato práce zaměřuje na právní úpravu problematiky odborů, a to jak právní úpravu České republiky, tak Evropské unie. Jmenuje jednotlivé právní předpisy a další prameny, ze kterých vycházejí souhrnná práva a povinnosti odborových organizací a jejich pravomoci ovlivnit pracovní podmínky. V jednotlivých kapitolách postupně přechází od samotné definice odborových organizací přes jejich historický vývoj až k jejich samotnému aktuálnímu právnímu vymezení, v jehož rámci vyjmenovává nejdůležitější práva a aktivity odborových organizací. Z této literární části jsou zpracovány hypotézy, jejichž pravdivost ověřuje praktická část této bakalářské práce.

Praktická část posléze mapuje názory na odbory a prospěšnost jejich činností v řadách běžných zaměstnanců širokého spektra institucí a podniků prostřednictvím dotazníkového šetření s uzavřenými i otevřenými otázkami. Zároveň pak nastiňuje vnímání celé záležitosti jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany odborářů, pomocí tří provedených řízených rozhovorů se zainteresovanými osobami. Dotazníkové šetření pak společně s odpověďmi z těchto rozhovorů poskytuje podklad pro hromadnou analýzu a poté celkové zhodnocení zkoumaných hypotéz, na něž navazuje poslední kapitola v podobě závěru shrnujícího veškeré poznatky a postřehy získané během zpracovávání tohoto výzkumu.

2. Literární rešerše

2.1 Odborová organizace jako pojem

„Odbory,“ „odboráři“ či „odborová hnutí“ jsou mezi širokou veřejností poměrně dobře známá, často využívaná hesla a pravidelně se s nimi lze setkat i v médiích. Člověk hovořící o záležitostech týkajících se této problematiky v jádru rozumí podstatě těchto slov, mnohdy ovšem není schopen zcela jasně definovat jejich přesný význam. V tomto ohledu příliš nepomáhá ani česká právní úprava týkající se odborových organizací, neboť navzdory poměrně velkému množství předpisů upravujících práva a povinnosti odborů v ní nenalezneme jejich přesnou definici. Na nedostatky v tomto ohledu poukazuje i fakt, že v České republice neexistuje ani nic podobného jako „zákon o odborech,“ jenž by souhrnně vymezoval oprávnění odborů (Bělina, 2017).

Tato sázka na všeobecné povědomí nicméně není na místě, vezmeme-li v úvahu důležitost odborů jako subjektu pracovněprávních vztahů, a nakonec i subjektu do určité míry ovlivňujícího ekonomický a politický vývoj státu. I díky těmto nejasnostem často dochází ke špatnému porozumění podstaty činnosti odborů ze strany běžného občana či zaměstnance, vedoucí k deziluzím. Mezi takové patří mimo jiné i představa odborové organizace jakožto prosté politické loutky, jejíž činnost nemá žádný vážnější dopad na každodenní pracovní život, či obraz odborů bojujících především na straně zaměstnavatele fungujících jako nástroj zjednodušení vyjednávání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci za účelem omezení možnosti zaměstnanců hájit své zájmy, zatímco smyslem činností odborů je ale pravý opak tohoto výkladu.

2.1.1 Definice odborové organizace

Přesnou definici tedy v českých právních předpisech nenalezneme, nicméně podobně jako čeští zákonodárci, i autoři mezinárodních smluv týkajících se České republiky mnohdy opomínají snahu zavést jednotný a ucelený výklad. Dobrým příkladem je Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87, zajišťující právo odborově se organizovat, či Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98, uvádějící zásady tohoto práva a umožňující kolektivně vyjednat (osn.cz, 2015). Oba tyto dokumenty ve specifické míře popisují všeobecná práva garantovaná Organizací Spojených Národů, avšak podobně jako české prameny práva opomíjejí výstižně definovat samotný subjekt svých textů.

Pro ucelené a jednoduché vysvětlení pojmu „odborová organizace“ se tak paradoxně zdánlivě nejlépe nabízí výklad všeobecných encyklopedických slovníků. Britannica.com (2019) popisuje odborovou organizaci jako spolek zaměstnanců či pracovníků v určitém odvětví či organizaci založený pro účely zajištění zlepšení mzdových a pracovních podmínek, benefitů či společenského a politického statutu prostřednictvím kolektivního vyjednávání. Toto vysvětlení stručně, avšak výstižně popisuje odbory a je v souladu se smyslem všech právních úprav týkajících se práv a povinností odborových organizací.

V závěru je třeba předem poukázat na markantní rozdíly mezi některými často zaměňovanými pojmy. Takovými jsou mimo jiné i „odbory“ či „odborová organizace“ a „odborový svaz.“ Zatímco první dva zmíněné působí do jisté míry jako synonyma a představují konkrétní útvar působící pod určitým zaměstnavatelem, odborový svaz souhrnně sdružuje jednotlivé odbory zpravidla podle konkrétních odvětví průmyslu, ve kterých členové těchto odborů působí jako zaměstnanci (Šubrt, 1995). Jako typického představitele těchto svazů se hodí uvést například OS KOVO, jež původně sdružovala pracovníky pouze z kovoprůmyslu. Nyní tento svaz obsahuje i odborové organizace z příbuzných odvětví a eviduje přes 98 tisíc členů, což z ní činí podle vlastních slov největší odborovou organizaci působící v ČR. Účelem odborových svazů je pak především hájení politických zájmů odborů.

2.1.2 Odborová organizace jako právnická osoba

Odbory jsou s jistotou nejtypičtějším subjektem kolektivních pracovněprávních vztahů (Galvas, 1995). ZP uznává i existenci jiných takových subjektů, jakými může být Rada zaměstnanců či Zástupce pro BOZP, o kterých bude pojednáno dále. Činnosti a privilegia samotných odborů ovšem s těmito subjekty nejsou významově srovnatelná. Jejich nesmírný dopad nejen na pracovněprávní vztahy, ale i jejich legislativní vývoj dokládá také fakt, že spousta předpisů Zákona č. 262/2006 Sb. (Zákoníku práce, dále jen ZP) definuje a pojednává o jednotlivých postupech a pravidlech předpokládajíc existenci kolektivní smlouvy, právo na jejíž uzavření je podmíněno účastí odborové organizace, která je jediným subjektem, jemuž toto právo náleží.

Kolektivní smlouva je patrně nejdůležitějším institutem, kterým odborové organizace disponují. V této souvislosti je důležitým pramenem Zákon o kolektivním vyjednávání

(Zákon č. 2/1991 Sb.), upravující postup při uzavírání kolektivních smluv, jejich uložení a povinnost seznámení s jejich obsahem a věnuje se také kolektivním sporům.¹

Jak již bylo řečeno, právní předpisy týkající se problematiky odborů nejsou v české legislativě sjednoceny. Nedá se ovšem říci, že by těchto pramenů bylo málo. Jednotlivé úpravy nalezneme z velké části hlavně v ZP, ale také v celé řadě dalších dokumentů. Skutečností, že se v případě těchto útvarů skutečně jedná o právnickou osobu, se domůžeme pomocí použití několika pramenů. Počínajíc Listinou základních práv a svobod (dále jen LZPS), jež ve článku 20 zaručuje právo sdružovat se ve spolcích a zejména potom ve článku 27 konstatuje vznik odborových organizací bez závislosti na státu.

Třetí odstavec tohoto článku říká: *„Činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých“* (Zákon č. 2/1993 Sb.). Z toho vyplývá podstata odborové organizace jakožto sdružení, na což posléze navazoval již zrušený Zákon o sdružování občanů z 27. března 1990.: *„Sdružení jsou právnickými osobami“* (Zákon č. 83/1990 Sb.). Jeho úlohu v tomto ohledu převzal a doplnil Nový občanský zákoník (Zákon č. 89/2012 Sb., dále jen NOZ), jenž sdružení nově označuje jako spolky a ve svém znění se také odvolává na tento zrušený zákon. Zákon o sdružování občanů uváděl: *„Odborová organizace a organizace zaměstnavatelů se stává právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy příslušnému ministerstvu (§ 7 odst. 1) byl doručen návrh na její evidenci.“* Podle NOZ je právnická osoba ustavena mimo jiné zakladatelským právním jednáním, která vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku. O okolnostech vzniku a založení odborové organizace bude nicméně pojednáno dále.

NOZ pak obsahuje další úpravu práv odborů. Upřesňuje okolnosti vzniku a zániku odborové organizace jakožto spolku, a nakonec přímo konstatuje použití ustanovení tohoto zákona týkajících se právnických osob na odborové organizace ve specifikovaném rozsahu.

2.2 Historický vývoj odborových organizací

Vznik, existence a činnosti odborových organizací úzce souvisí s existencí pracovního práva. Nic takového jako pracovní právo ovšem prakticky neexistovalo až do konce 18.

¹ Kolektivní smlouvě se přímo věnuje kapitola 2.9

a hlavně začátku 19. století, kdy se vlivem postupného nástupu průmyslové revoluce začala měnit sociální povaha pracovních vztahů, což si vynutilo vyšší pozornost vůči právní úpravě těchto vztahů a do popředí se začala dostávat ochrana zájmů obyčejných dělníků.

2.2.1 Vývoj odborových organizací ve světě

První krůčky vůči regulaci pracovního práva v Evropě učinila Anglie, kde byl v roce 1802 prosazen zákon na ochranu dětské práce. Příklad ostrovní velmoci následovaly německé země. Zákon z roku 1815 upravoval podmínky dětské práce a ustanovil povinnost školní docházky pro dělníky mladších věkových skupin. V roce 1839 se pak objevil první německý zákon na ochranu práce, tzv. Pruský regulativ. Tou dobou již začínali dělníci oponovat v Evropě převažujícímu zákazu sdružování v koalicích, čemuž vyšla vstříc opět Anglie. Ta zákonem z roku 1824 umožnila vznik zaměstnaneckých odborů (trade unions, odtud dnešní anglický výraz pro odbory) za účelem zvýšení mzdy či zkrácení pracovní doby (Bělina, 2017). Od tohoto roku se obecný zákaz sdružování dělníků v kontinentální Evropě postupně zmírňoval.

Podobné časové schéma měl vývoj odborů i na území Spojených Států Amerických. Již v roce 1794 ve Filadelfii vznikl spolek výrobců obuvi (Federal Society of Journeymen Cordwainers). Jednotlivých odborových hnutí v konkrétních odvětvích průmyslu (např. odborová hnutí mechaniků či tiskařů) postupně přibývalo, až v roce 1881 došlo ke vzniku prvního předchůdce moderních odborových svazů (Federation of Organized Trades and Labor Unions). Větší zájem o odborovou organizovanost napříč většinou průmyslových odvětví se dostavil s příchodem Velké hospodářské krize, a ještě více pak, stejně jako v Evropě, zesílil po 2. světové válce, kdy na území USA více bylo členy odborů více než 12 milionů dělníků a kolektivní vyjednávání se stalo důležitou součástí pracovních vztahů v rámci zaměstnanců průmyslové výroby (history.com, 2009). Skrze státní regulace v 70. a 80. letech pak odborová organizovanost postupně slábla a v roce 2009 dosahoval poměr této organizovanosti mezi americkými dělníky 12 procent. Americká snaha o zlepšení postavení a pracovních podmínek pro dělníky nakonec ovlivnila celý svět, včetně České republiky – na počest protestů domáhajících se zavedení osmihodinové pracovní doby v roce 1886 i nyní slavíme 1. května Mezinárodní svátek práce.

2.2.2 Vývoj odborových organizací na území ČR

Podle Myanta (2010) se vznik prvních odborů na našem území datuje do roku 1862, kdy se objevila první organizace tiskařských pracovníků, následovaná vznikem takových skupin i mezi dělníky v kovovýrobě či stavebnictví. Odbory hrály důležitou roli také při uzákonění osmihodinové pracovní doby v roce 1918. V meziválečném období byly odbory rozděleny politickými vlivy do deseti hlavních velkých skupin a v roce 1937 odborová organizovanost dosáhla 37 procent všech zaměstnanců evidovaných v rámci sociálního pojištění dosahujíc počtu 2,7 milionů členů.

2.2.3 Československé odbory během Druhé světové války

Okupace nacisty v úvodu druhé světové války znamenala značné omezení počtu jednotlivých odborových organizací a svazů, které během existence Protektorátu Čechy a Morava nacistická vláda sjednotila pod jí kontrolovaná centra (Národní odborovou ústřednu zaměstnaneckou a Ústředí veřejných zaměstnanců), pokud ovšem vůbec dovolila jejich existenci. V květnu roku 1945 byla veškerá odborová organizovanost sjednocena pod jediným centrem (Ústřední rada odborů) jakožto důsledek oslabení způsobeného předchozí fragmentací (Myant, 2010).

2.2.4 Vývoj po roce 1948

Význam odborů se opět zesílil po únoru 1948 s příchodem Komunistické Strany Československa k moci. Jediným odborovým svazem oprávněným operovat na území ČSSR bylo Revoluční Odborové Hnutí (ROH), nástupce Ústřední rady odborů ustanovený v roce 1946 Zákonem č. 144/1946 o jednotné odborové organizaci. To ovšem mezi lety 1948 a 1989 nemělo právo vyjednávat o zlepšení pracovních či platebních podmínek a stalo se pouhým nástrojem komunistického režimu.

Veškeré odbory byly nuceny stát se součástí strany a podřídit se státu a jejich jedinými formálními pravomocemi zůstala kontrola bezpečnosti práce a snaha o motivaci pracovníků a jejich pracovního nasazení díky zavedení individuálních benefitů, což odpovídalo ideologii vládnoucí strany. Členství v odborech bylo povinné v mnoha průmyslových odvětvích. Nutno podotknout, že ROH mělo legislativně ukotvené monopolní postavení až do jeho zrušení roku 1990 a toto postavení bylo v rozporu s výše zmíněnou Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 87 (Šubrt, 1995), kterou vedení ČSSR schválilo a nabyla tak platnosti a účinnosti v roce 1965.

2.2.5 Změny po letech 1989 a 1993

K výrazným změnám posléze došlo po Sametové revoluci, na jejíž průběh měly obrovský, ačkoliv často opomíjený vliv právě odbory, kdy stávkové výbory v jednotlivých podnicích stály za organizací tzv. Generální stávky, jež revoluci iniciovala (odboryam.cz, 2010). Zákon č. 120 ze dne 23. dubna 1990 schválil ukončení existence ROH a ustanovil právní nástupnictví vznikajících nových odborových organizací. Následoval vznik Československé konfederace odborových svazů. Její činnost po rozdělení Československa v roce 1993 převzaly samostatné útvary, a sice Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen ČMKOS) a Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky. ČMKOS je dodnes největší odborovou centrálou na území České republiky a o jeho činnosti bude ještě pojednáno.

2.3 Odborové organizace v aktuální právní úpravě

Absence uceleného právního předpisu, jenž by komplexně upravoval okolnosti vzniku, zániku, činností, práv a povinností odborů, činí orientaci v rámci této problematiky poněkud obtížnou. Navzdory tomu je samotná úprava, ač z mnoha pramenů, poměrně komplexní a promyšlenou záležitostí a nedává příliš prostoru pochybením či nedorozuměním v důsledku možných nedostatků. Následující odstavce se pokusí vyjmenovat nejdůležitější prameny v jednotlivých legislativách týkající se vzniku, existence a zániku odborů.

2.3.1 Česká právní úprava

Jak bylo již uvedeno, první zmínka o odborech, následujeme-li hierarchii právních úprav počínaje Ústavou, je uvedena v Listině základních práv a svobod. Článek 20 uvádí: „Právo svobodně se sdružovat je zaručeno. Každý má právo spolu s jinými se sdružovat ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích“ (Zákon č 2/1993 Sb.). Toto ustanovení rozvíjí posléze článek 27, jenž konkrétně konstatuje obecné právo sdružovat se s jinými za účelem ochrany svých hospodářských a sociálních zájmů. Článek 27 LZPS rovněž odmítá jakoukoliv opozici státu vůči vzniku odborové organizace, zakazuje omezování počtu odborových organizací, stejně jako jejich zvýhodňování. Zaručuje nicméně možnost omezení činností odborů, je-li to v zájmu bezpečnosti státu, veřejného pořádku či práv a svobody druhých (Zákon č. 2/1993 Sb.). S tím souvisí i obsah Zákona o sdružování občanů (Zákon č. 83/1990 Sb.) a později jej nahrazujícího NOZ jenž ustanovuje status odborové organizace jakožto právnické osoby.

LZPS v tomto ohledu působí v přímém kontrastu s předchozí představou a vlastní právní úpravou účinnou v průběhu vlády komunistického režimu, kdy bylo ROH, odborový monopol na území Československa, státu přímo podřízené.

Předpisy NOZ nahrazující od roku 2014 předtím účinný Zákon o sdružování občanů pak představují legislativní úpravu ve věci okolností založení vzniku odborové organizace a její evidence. Zrušený předpis hovořil o odborech jakožto o sdruženích, která byla v NOZ zahrnuta pod označení „spolek.“ Spolek podle NOZ nyní vzniká zápisem do veřejného rejstříku. Ovšem nesmíme si plést pojmy „založení“ a „vznik.“ Paragraf 214 § odstavec 1 říká: *„Alespoň tři osoby vedené společným zájmem mohou založit k jeho naplňování spolek jako samosprávný a dobrovolný svazek členů a spolčovat se v něm.“* (Zákon č. 89/2012 Sb.). Pro založení spolku pak NOZ stanovuje jako povinnost sepsat stanovy tohoto spolku, které musí obsahovat alespoň:

- a) název a sídlo spolku,
- b) účel spolku,
- c) práva a povinnosti členů vůči spolku, popřípadě určení způsobu, jak jim budou práva a povinnosti vznikat,
- d) určení statutárního orgánu.

Spolek pak podle NOZ vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku: *„Návrh na zápis spolku do veřejného rejstříku podávají zakladatelé nebo osoba určená ustavující schůzí.“* Návrh před zavedením NOZ zpracovávalo ministerstvo vnitra, s příchodem nových předpisů byla však tato činnost podle Zákona č. 304/2013 Sb. o veřejných rejstřících právnických osob převedena pod rejstříkový soud, tedy příslušný krajský soud. Návrh na zápis musí být podán bez zbytečného odkladu po založení spolku a s úředně ověřeným podpisem lze příslušný formulář podat i elektronicky. Rejstříkový soud má pak 3 pracovní dny na výzvu k odstranění nedostatků a vad v příslušných listinách a posléze 5 pracovních dnů na provedení zápisu. Podle § 226 NOZ: *„Není-li spolek do veřejného rejstříku zapsán do třiceti dnů od podání návrhu na zápis a není-li v této lhůtě ani vydáno rozhodnutí o odmítnutí zápisu, považuje se spolek za zapsaný do veřejného rejstříku třicátým dnem od podání návrhu.“*

NOZ ovšem zavedl dva nové pojmy, a sice „hlavní spolek“ a „pobočný spolek.“ V současné praxi se totiž lze setkat s mnoha odborovými organizacemi, které mají právě charakter pobočného spolku. Podle § 219: *„Stanovy mohou založit pobočný spolek jako*

organizační jednotku spolku nebo určit, jakým způsobem se pobočný spolek zakládá a který orgán rozhoduje o založení, zrušení nebo přeměně pobočného spolku.“ Pobočný spolek má rovněž právní osobnost, jež se odvozuje od právní osobnosti spolku hlavního, může mít práva a povinnosti a nabývat je v rozsahu určeném stanovami hlavního spolku. Tento rozsah musí být také uveden v příslušném veřejném rejstříku. Pobočný spolek, stejně jako hlavní, vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku a návrh na jeho zápis podává hlavní spolek. Stejně třicetidenní pravidlo podle § 229 odstavce 3 při nevydání rozhodnutí o zápisu pak platí i zde. Hierarchii právního jednání pak upravuje odstavec 4: „Z právních jednání pobočného spolku vzniklých přede dnem jeho zápisu do veřejného rejstříku je hlavní spolek oprávněn a zavázán společně a nerozdílně s pobočným spolkem. Ode dne zápisu pobočného spolku do veřejného rejstříku ručí hlavní spolek za dluhy pobočného spolku v rozsahu určeném stanovami.“

Příkladem takového fungování hlavního a pobočného spolku je Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR (dále jen OSZSP). Pobočná organizace tohoto odborového svazu se zakládá na základě usnesení ustavující členské schůze s příslušným písemným zápisem. Nová organizace požádá písemnou formou OSZSP o registraci a dodá svazu příslušné požadované informace. Ten obratem podává návrh na zápis pobočného spolku rejstříkovému soudu. Pobočnému spolku je přiděleno IČ² a po jeho vzniku je nově vzniklá odborová organizace písemně informována a jsou jí zprostředkovány veškeré důležité dokumenty včetně stanov. Následují volby orgánů, přijetí finančního řádu a oznámení zaměstnavateli o zahájení činnosti (zdravotnickeodbory.cz, 2019).

Zánik spolku, a tudíž i odborové organizace, se řídí paragrafy § 168 - § 173 o zrušení právnické osoby. Odborová organizace tedy může zaniknout uplynutím doby, na kterou byla založena, rozhodnutím veřejného orgánu či příslušného vnitřního orgánu organizace, právním jednáním a dosažením účelu, pro jaký byla založena. Poslední bod se ovšem odborů spíše netýká, což plyne z podstaty jejich existence. Podle § 268 pak může spolek zrušit soud na návrh osoby, jež na tom má oprávněný zájem, nebo i bez návrhu, pokud spolek i po upozornění soudu

- a) vyvíjí činnost zakázanou v § 145³,

² Identifikační číslo právnické osoby.

³ Zakazuje založení spolku, jehož účelem je porušení práva či dosažení cíle nezákonným způsobem.

- b) vyvíjí činnost v rozporu s § 217⁴,
- c) nutí třetí osoby k účasti ve spolku, k účasti na jeho činnosti nebo podpoře,
- d) brání členům ze spolku vystoupit.

Spolek může nicméně zaniknout i fúzí, tedy splynutím či sloučením s jiným spolkem.

Nakonec, pokud v NOZ zalistujeme dále, narazíme na ustanovení konkrétně upravující okolnosti vzniku a zániku odborů. Přesněji § 3025 odstavec 2: „*Odborová organizace a organizace zaměstnavatelů vznikají dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejich založení; to platí obdobně, pokud dochází ke změně nebo zániku odborové organizace*“ (Zákon č. 89/2012 Sb.).

Stejně jako vznik, ani počet odborů rovněž nesmí být omezen. To spolu s povinností zakládat spolky, tedy i odbory, s minimálním počtem tří členů, teoreticky umožňuje vznik takového množství odborů v rámci jedné organizace, jaký je počet celých násobků tří v počtu veškerých zaměstnanců této organizace (epravo.cz, 2002). To tedy znamená, že pokud má podnik například 232 zaměstnanců, může v něm působit až 77 odborových organizací. V praxi je ovšem něco takového nemyslitelné už jen z důvodu náročnosti jakéhokoliv vyjednávání se zástupci všech těchto teoretických odborů.

O samotné činnosti odborů, jejich právech a povinnostech z nich vyplývajících pak hovoří Zákoník práce. ZP je v tomto ohledu nejdůležitějším pramenem. Určuje okolnosti a podmínky uzavření kolektivní smlouvy, ukládá zaměstnavateli přímou povinnost informovat odbory, projednat s nimi veškeré okolnosti změn pracovních podmínek, podmínek týkajících se bezpečnosti práce, propouštění, výpovědí a ukončení pracovního poměru, náhrady škody způsobené zaměstnancem, a kromě toho rovněž stanovuje povinnost vládních orgánů informovat a zapojit odbory do zákonodárského procesu.⁵

Dále je mezi prameny určitě třeba uvést Zákon č.2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. Ten stanovuje přesné postupy při uzavírání kolektivních smluv, práva a povinnosti jednotlivých stran (zaměstnanců, odborů, zaměstnavatelů), podmínky jejich uložení a okolnosti vyvolání stávky či výluky.⁶

⁴ V případě že hlavní činností spolku je podnikání či jiná výdělečná činnost.

⁵ ZP a jeho části týkající se odborů je podrobněji rozebrán v průběhu kapitol 2.4 až 2.9.

⁶ Kolektivnímu vyjednávání je věnována podkapitola 2.7.2.

2.3.2 Právní úprava EU

S členstvím ČR v Evropské unii začaly na našem území platit i evropské směrnice. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950 jako první zaručovala záruku koaliční svobody a na ni v této souvislosti navazuje Evropská sociální charta garantující koaliční svobodu a právo na kolektivní vyjednávání. To bylo doplněno dodatkovým protokolem z roku 1988, který stanovil právo na informace a konzultace a na spoluúčast zaměstnanců nebo jejich zástupců při stanovení a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí na podnikové úrovni (Bělina, 2017). O rok později byla (nikoliv Evropskou unií, tehdy ještě Evropským společenstvím) přijata Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců.

Jako základní pilíře a nejdůležitější dokumenty lze také považovat Maastrichtskou smlouvu z roku 1992 (hlavně její část o sociální politice) a Amsterdamskou smlouvu z roku 1997. Amsterdamská smlouva ve člancích 117 a 118 opět připomíná důležitost Evropské sociální charty a v širším znění garantuje snahu členských států o vylepšení pracovních podmínek, rovnost všech zaměstnanců a zlepšování pracovního prostředí mimo jiné také za účelem zaručení podmínek bezpečnosti práce. Zaručuje spolupráci členských států také ve věcech sociálního zabezpečení, zaměstnanosti, pracovního práva a pracovních podmínek, ochraně zdraví při práci, a nakonec i práva sdružovat se v odborových organizacích a práva kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a pracovníky.

Bělina (2017) také mezi důležitými prameny evropského práva ve věci odborů, sociálního dialogu⁷ a kolektivního vyjednávání uvádí kromě jiných také následující směrnice vydané Radou Evropské unie:

- směrnice Rady č. 77/187/EEC o převodu podniku, jež obsahuje úpravu práv na informace a konzultace zástupců zaměstnanců,
- směrnice Rady č.80/1107/EEC a č. 89/391/EEC o bezpečnosti práce,
- směrnice Rady č. 98/59 EC o hromadném propouštění.

2.3.3 Mezinárodní smlouvy a úmluvy

V Ústavě České republiky ve článku 10 nalezneme následující: „*Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon,*

⁷ Blíže pojednáno v kapitole 2.7.

použije se mezinárodní smlouva.“ Prvními takovými smlouvami, jež se dotýkají problematiky kolektivního pracovního práva a práva odborově se organizovat je Všeobecná deklarace lidských práv vydaná pod hlavičkou Organizace spojených národů. Na ni navazují Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (Bělina, 2017).

Další esenciální dokumenty vydala Mezinárodní organizace práce (MOP), organizace, jež je součástí OSN a má za cíl dohled nad dodržováním mezinárodně uznávaného pracovního práva. K tématu této práce se vztahují zejména následující dokumenty ratifikované vládou České republiky:

- úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat,
- úmluva MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat
- úmluva MOP č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty,
- úmluva MOP č. 144 o trojstranných poradách na podporu provádění mezinárodních pracovních norem.

2.4 Odborová organizace v pracovněprávních vztazích

O důležitosti odborů a jejich působnosti v organizaci svědčí i ta skutečnost, že zaměstnanec vůbec nemusí být členem odborů, aby se důsledky jejich jednání a vyjednávání aplikovaly i na něj. O pravdivosti tohoto tvrzení svědčí mimo jiné například § 24 odstavec 1 Zákoníku práce: „*Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.*“ V souvislosti s tímto a dalšími zákony, jež staví odborovou organizaci do pozice zástupce a jakéhosi ochránce nikoliv pouze svých členů, ale obecně všech zaměstnanců v daném podniku, je třeba konstatovat běžný omyl a obecné přesvědčení, že odbory zastupují pouze své členy (Galvas, 1995). Jednání odborů totiž ovlivňuje veškeré zaměstnance v podniku.

2.4.1 Zastupování zájmů zaměstnanců

Z předchozího odstavce vyplývá, že odbory zastupují i nečleny své organizace, což je v určitém výkladu staví do pozice jakéhosi orgánu zodpovědného za všechny, ať se mu to líbí, nebo ne. Taková je ovšem cena za výhody a příležitosti, které odborová organizovanost přináší. Přesná statistická data a srovnání podmínek v podnicích s odbory

a bez nich pro naše území bohužel neexistují, můžeme si tedy pouze domýšlet, jaký vývoj pracovních a mzdových podmínek by nastal při absenci odborových organizací například v těžebním průmyslu, kde hrají obrovskou roli. Je ovšem potřeba si uvědomit, že podle české legislativy nejsou odborové organizace jedinými subjekty, které mohou zastupovat zaměstnanecké zájmy a angažovat se při vytváření pracovních podmínek. Zákoník práce v tomto ohledu umožňuje vznik rady zaměstnanců a pozice zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Se vstupem ČR do Evropské unie pak vstoupila v platnost i směrnice Rady č. 94/45/EC o zřízení Evropské rady zaměstnanců, jež má zprostředkovat přístup zaměstnanců k nadnárodním informacím.

2.4.2 Rada zaměstnanců

O ustanovení rady zaměstnanců se dočteme v ZP, § 276 odstavec 1: „*U zaměstnavatele je možné zvolit radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.*“ Rada zaměstnanců je orgánem, jemuž ZP přisuzuje práva oproti odborové organizaci poněkud omezená. Na rozdíl od odborů nemohou rady zaměstnanců uzavírat kolektivní smlouvy či spolurozhodovat o pracovních podmínkách jako například pracovní době. Rada zaměstnanců tedy slouží především k informování zaměstnanců (Hůrka, 2018). Podle § 281 má 3–15 členů, vždy lichý počet, kandidáti na jejich členy mohou být navrženi jakýmkoliv zaměstnancem, jenž je u zaměstnavatele v pracovním poměru a členové jsou voleni demokraticky ve volbách pod dohledem volební komise⁸. Celý tento proces upravuje § 283, jež se týká i zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, o kterém je pojednáno dále. Nutno zmínit, že platnost voleb je dle tohoto paragrafu podmíněna účastí nejméně poloviny zaměstnanců působících pod zaměstnavatelem, pod kterým se volby konají a právo volit své zástupce má každý zaměstnanec, jenž je pod zaměstnavatelem v pracovním poměru. Důležité je zmínit druhý odstavec § 281: „*Funkční období rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci trvá 3 roky.*“ Je tedy patrné, že na rozdíl od odborů rada zaměstnanců nedisponuje právní osobností a plně spadá pod zaměstnavatele. Připadá jí však právo na informace a projednání⁹.

Rada zaměstnanců hraje také roli při hromadném propouštění zaměstnanců, neboť podle ZP, § 62 (2): „*Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou*

⁸ Podle odstavců 2 a 3 § 283 ZP.

⁹ Podkapitoly 2.5.1. a 2.5.2.

organizaci a radu zaměstnanců...“ a § 62 (3): „Předmětem jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.“

2.4.3 Zástupce pro oblast BOZP

Dalším takovým orgánem, jenž je volen podle § 283 ZP, je zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. ZP § 281 praví: *„Celkový počet zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací; je možné však ustavit nejvýše jednoho zástupce na 10 zaměstnanců.“* Důležitost této funkce se odráží v § 108 ZP, jenž pojednává o účasti zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP). Tento paragraf jmenovitě ukládá zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance o skutečnostech a změnách týkajících se této záležitosti. *„Zaměstnanci nesmějí být zbaveni práva účastnit se na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“* (Zákon č. 262/2006 Sb.). Zaměstnavatel je povinen umožnit těmto subjektům účast při jednáních týkajících se BOZP nebo jim o nich poskytnout informace, stejně jako o vyhodnocení rizik a přijetí opatření jim předcházejících, organizaci školení k zajištění BOZP či o zaměstnancích určených k organizování první pomoci na pracovišti. Zákon dále ukládá zástupci pro BOZP (a odborovým organizacím) povinnost spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizika a zajištění podmínek BOZP. Zástupce pro BOZP rovněž nemá právní osobnost.

2.4.4 Evropská rada zaměstnanců

Evropská rada zaměstnanců je velice zřídka využívaným institutem (Hůrka, 2018). Jejím hlavním úkolem je zajistit všem zaměstnancům přístup k nadnárodním informacím. Podle § 288 odst. 2 ZP: *„Právo zaměstnanců zaměstnavatelů s působností na území členského státu na nadnárodní informace a projednání se uskutečňuje ujednaným postupem pro nadnárodní informace a projednání nebo prostřednictvím evropské rady zaměstnanců.“* To se podle dalšího znění tohoto zákona vztahuje na zaměstnavatele působící v několika členských státech EU, se sídlem nebo místem podnikání v ČR, jenž má alespoň 1000 zaměstnanců, z čehož alespoň ve dvou členských státech po 150 zaměstnancích.

Evropská rada zaměstnanců se ustanovuje ujednáním¹⁰ či podle zákona.¹¹ Prostřednictvím tohoto orgánu mají zaměstnanci být informováni o skutečnostech, jež se jich týkají, byly ovšem ustanoveny na území jiného státu. Směrnice Rady č. 94/45/EC o zřízení Evropské rady zaměstnanců ukládá zaměstnavateli mj. povinnost informovat zaměstnance prostřednictvím této rady minimálně jednou ročně o ekonomické a finanční situaci, vývoji činnosti, produkce, zaměstnanosti, organizaci práce či významných opatřeních týkajících se zaměstnanců.

2.5 Práva odborových organizací

Odbory představují v pracovněprávních vztazích velice privilegované subjekty, zvláště přihlédneme-li k faktu, že ZP odborům na rozdíl od jiných subjektů s podobným účelem (rada zaměstnanců, zástupce pro BOZP) přisuzuje široké spektrum oprávnění a vůbec legislativa jako taková uznává odborové organizaci právní subjektivitu jako jedinému z těchto subjektů. Zároveň se odborová organizace podle § 324 ZP považuje za právnickou osobu veřejně prospěšnou. S radou zaměstnanců a zástupcem pro BOZP odborové organizace pojí společné právo na informace a projednání, samotné odbory pak disponují právem na spolurozhodování, právem na rozhodování a právem kontroly. Tyto jednotlivá práva garantují odborům silné pravomoci nejen na úrovni zaměstnavatele, ale také při zákonodárném procesu a umožňují tak odborům kromě zastupování zájmů zaměstnanců přímo v dané organizaci také politickou angažovanost a uskutečňování jejich účelu v daleko větším měřítku. Podle Galvase (2012) můžeme práva odborů vymezit do osmi skupin: právo na informace, nadnárodní informace, projednání, spolurozhodování, kontroly, účast v legislativním procesu, zatupovat své členy v soudním řízení, a nakonec nejdůležitější právo na kolektivní vyjednávání.¹²

2.5.1 Právo na informace

ZP v § 276 říká: „Zaměstnanci v základním pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 mají právo na informace a projednání.“ Zákon tedy právo na informace a právo na projednání zdánlivě slučuje v jedno, tato jednotlivá práva se od sebe ovšem nepatrně liší. Kromě odborů těmito právy podle ZP disponují také výše rozebraná rada zaměstnanců a zástupce pro BOZP. Samotný rozdíl mezi informací a projednáním definuje § 278: „*Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav*

¹⁰ § 294 ZP

¹¹ § 296 ZP

¹² Právu na kolektivní vyjednávání je věnována samostatná podkapitola 2.7.1.

oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.“ O konkrétních oblastech, o kterých musí být zaměstnanci zaměstnavatelem informováni, pak pojednává §279. Jsou to následující:

- a) ekonomická a finanční situace zaměstnavatele a její očekávaný vývoj,¹³
- b) činnost zaměstnavatele, její pravděpodobný vývoj, důsledky na životním prostředí a ekologická opatření,
- c) právní postavení zaměstnavatele a jeho změny, vnitřní uspořádání, osoba oprávněná jednat za zaměstnavatele, uskutečněné změny v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- d) základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- e) záležitosti v rozsahu stanoveném v § 280¹⁴
- f) opatření, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení a zamezuje diskriminaci,
- g) nabídka volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců působících pod zaměstnavatelem na dobu určitou,
- h) bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- i) záležitosti v rozsahu stanoveném o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni.

Informování tedy znamená poskytnutí veškerých informací týkajících se změn ovlivňujících přímo či nepřímo zaměstnance, a to včas, bez zbytečného odkladu (Šubrt, 1995). Dle výkladu má pak připravit na případné projednání, což tedy logicky odděluje právo na informování a právo na projednání.

2.5.2 Právo na projednání

O samotné definici projednání pak hovoří opět § 278, odst. 3: „*Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu*

¹³ Podle odst. 2 § 279 se povinnosti uvedené v a) a b) nevztahují na zaměstnavatele s počtem zaměstnanců nižším, než 10.

¹⁴ Udává povinnost zaměstnavatele projednat záležitosti uvedené v následující podkapitole.

a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.“ Smyslem projednání je tedy dosažení shody či obdržení souhlasu odborů k opatření, jež se zaměstnavatel chystá učinit. Zaměstnavatel má pak povinnost projednat:

- a) pravděpodobný hospodářský vývoj,
- b) zamýšlené strukturální změny, organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost a zejména opatření související s hromadným propouštěním,
- c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, pracovní podmínky a jejich změny,
- d) převod podle § 338 až § 342,¹⁵
- e) BOZP
- f) záležitosti v rozsahu stanoveném o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni.

2.5.3 Právo na spolurozhodování

Právo spolurozhodování má potom však už výhradně odborová organizace. V praxi toto právo znamená, že určitá opatření, která zaměstnavatel hodlá přijmout, nelze přijmout bez schválení odborové organizace. Bělina (2017) dodává: *„Na rozdíl od informování či projednání jde u spolurozhodování o významný právní posun v tom směru, že se jedná o společné rozhodnutí zaměstnavatele a odborové organizace.“* Odbory spolurozhodují například ve věci rozhodnutí o pracovním řádu, posuzování neomluvených absencí¹⁶, vyjadřují se ve věci ukončení či okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Rozsah okolností, při kterých mají odborové organizace právo spolurozhodovat, nalezneme po částech v ZP, kde jsou taxativně vyjmenovány a nelze je tak více rozšiřovat.

2.5.4 Právo na rozhodování

Právo na rozhodování pak přísluší odborovým organizacím ve věcech interních. Garantováno není Zákoníkem práce, nýbrž Občanským zákoníkem, tedy Zákonem č. 89/2012 Sb. Jedná se o okolnosti vzniku, zániku, stanovování orgánů a jejich jmenování, administraci a výši příspěvků a dalších záležitostí již shora uvedených

¹⁵ Přechod a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

¹⁶ Dle ZP, § 348 (3)

vyplývající z povahy odborové organizace jakožto spolku, a tudíž samostatné jednotky, která má právní subjektivitu.

2.5.5 Právo kontroly

Dříve bylo odborům umožněno kontrolovat dodržování všech pracovněprávních předpisů (mj. i ZP), vstupovat na pracoviště, vyžadovat informace a podklady a vyžadovat od zaměstnavatele součinnost, přičemž zaměstnavatel byl povinen tuto poskytnout. Byla-li zjištěna jakákoliv závada, zaměstnavatel musel odborům neprodleně dodat zprávu o opatřeních přijatých za účelem odstranit tyto nedostatky. Právo kontrolovat dodržování ZP a dalších pracovněprávních předpisů pak k 14. 4. 2008 zrušil Ústavní soud ČR, protože právo kontroly odborových organizací považoval za porušení vyváženosti vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a činnost kontroly považoval za připadající především státu, bez zřejmého důvodu přenosu tohoto práva i a odborové organizace (Bělina, 2017).

V současnosti tak mají odbory právo kontroly pouze ve věci dodržování předpisů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

2.5.6 Účast odborů na dodržování BOZP

Další důležitou funkcí a činností odborů je kontrola dodržování podmínek BOZP. Ačkoliv je k tomu přímo určen zástupce pro BOZP, kontrolují tyto podmínky v běžné praxi spíše odbory (Myant, 2010). Podle ZP, § 322 odst. 1: „*Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly...*“ Za účelem této kontroly je zaměstnavatel podle § 322 odst. 1 povinen:

- a) zajistit možnost prověření toho, jak plní své povinnosti v péči o BOZP a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,
- b) zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,
- c) zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,
- d) zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,
- e) umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Odbory pak mají možnost na jakékoliv nedostatky upozornit zaměstnavatele a ten je opět povinen tyto odstranit a odborovou organizaci o těchto opatřeních zpravit. V případě neodstranění těchto závad či nepřijetí opatření vedoucích k odstranění či předcházení pak mají odbory možnost upozornit na tuto skutečnost Státní úřad inspekce práce.

2.6 Pluralita odborů

Listina základních práv a svobod ve článku 27 uvádí, že omezovat počet odborových organizací je nepřijatelné. Pod jedním zaměstnavatelem tak, jak bylo řečeno výše, může vzniknout větší množství odborových organizací a jejich hierarchie může být poněkud problematická. Tento problém řeší ZP – § 24 udává: „*Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.*“ Následně pak § 286 upřesňuje, že zaměstnavatel má povinnost informovat a projednávat se všemi odborovými organizacemi v případech, že se záležitost týká všech nebo většiny zaměstnanců. V případě zastupování zaměstnance pak zaměstnanec zastupuje ta odborová organizace, jejímž je členem. Pokud zaměstnanec členem odborů není, je zastoupen organizací s největším počtem členů, pokud zaměstnanec neurčí jinak. Hierarchie odborů pod jedním zaměstnavatelem je tedy jednoduchá – všechny jsou si rovny nehledě na počet členů. Tak ostatně stanovuje opět článek 27 LZPS, jenž zakazuje zvýhodňovat odbory před jinými v rámci podniku či odvětví.

2.7 Sociální dialog

Sociální dialog je poměrně široký pojem, se kterým se můžeme často setkat v souvislosti s pracovněprávními vztahy, není však v české právní úpravě konkrétně vymezen. Sestává především ze dvou oblastí – poskytování informací a konzultací a kolektivního vyjednávání, jež je nejvýznamnějším vztahem kolektivního pracovního práva (Dobiáš, Kolář & Paukrťová, 2010). V rámci právní úpravy EU nalezneme první zmínky již v samotné Smlouvě o založení Evropského společenství. Sociální dialog často bývá zaměňován s kolektivním vyjednáváním, jež ale tvoří pouze jeho část. Je předpokladem fungující komunikace mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v záležitostech jednání a domluvy o pracovních podmínkách.

2.7.1 Kolektivní vyjednávání

Ze sociálního dialogu pak vychází samotné kolektivní vyjednávání jakožto nejdůležitější proces kolektivních pracovněprávních vztahů a představuje zdaleka nejdůležitější právo odborových organizací. V české právní úpravě, jak již bylo zmíněno výše, se této problematice věnuje samostatných zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. Podle úvodního ustanovení se kolektivní vyjednávání odehrává mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, příp. jejich zástupci a jeho cílem je především uzavření kolektivní smlouvy. Prostřednictvím kolektivního vyjednávání se tedy sociální partneři snaží o vzájemnou dohodu, jež zajistí smír a správné fungování organizace zaměstnavatele. Kromě výše zmíněného zákona upravuje tento institut ve velké míře také zákoník práce a jeho základy jsou ukotveny v mezinárodních úmluvách.

V rámci českých pracovněprávních vztahů představuje kolektivní vyjednávání klíčový proces odehrávající se mezi zástupci příslušné odborové organizace a zaměstnavateli, jenž u vysokého množství podniků znamená nesmírně důležitý akt a podmínku dobrého fungování daného podniku v následujícím období, o němž je dané jednání vedeno (Myant, 2010). Často bývá naplánováno i několik let předem a zdaleka není výjimkou rozdělení tohoto jednání na několik sezení, což pouze potvrzuje delikátnost daného procesu. V rámci tohoto procesu dochází dle zákona č. 2/1991 Sb. ke kolektivním sporům, které dle dohody mezi smluvními stranami mohou být řešeny pomocí řízení před zprostředkovatelem (§ 11 a § 12) nebo rozhodcem (§ 13 - § 15).

2.7.2 Tripartita

Sociální dialog je ČR veden na třech úrovních – nejnižší úroveň rozumíme podnikovou, poté úroveň odvětví, tzn. mezi odbory a zaměstnavateli, a nakonec úroveň nejvyšší – tripartitní. Tripartitní jednání je jednání, jehož prostřednictvím se stát účastní v kolektivních pracovních vztazích (Dobiáš, Kolář & Paukrťová, 2010). Tripartita tedy představuje společné jednání zástupců státu, odborů a zaměstnavatelů a v ČR je zosobněna Radou hospodářské a sociální dohody (RHSD). Tripartita v ČR začala fungovat až v roce 1990 a za předchozího režimu logicky nebyla možná, její existence je propojena s činností Mezinárodní organizace práce. Cílem tripartitního jednání je dosažení shody v otázkách zaměstnanosti, pracovních a mzdových podmínek a sociálních otázek a má především konzultační a dohodovací funkci (Šubrt, 1995). RHSD projednává oblasti, ve kterých spočívá společný zájem všech zúčastněných stran a pomáhá zajistit shodu, jež je předpokladem pozitivního vývoje ekonomiky.

2.7.3 Stávka

V krajním případě v rámci snahy o řešení kolektivních sporů, jmenovitě sporu o uzavření kolektivní smlouvy, mohou odbory podle Zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání využít institutu stávky. Stávkou se rozumí zastavení či přerušení práce většího počtu zaměstnanců, provedené společně a plánovitě za účelem dosažení určitého cíle. Hlavní starostí odborů je ochrana zaměstnanců, a tudíž nemají žádný zájem na poškození zaměstnavatele. Poměrně často tedy za organizování odborů dochází k výstražným stávkám, jež mají předejít stávce dlouhodobější a jež demonstrují sílu, kterou odbory disponují (Galvas, 2012). Okolnosti a podmínky organizace stávky pak podle výše uvedeného zákona upravují § 16 – § 21 tohoto zákona. Nejdůležitějším je v tomto případě fakt, že stávka při dodržení výše uvedených podmínek je zcela legálním institutem. Častěji se však v praxi setkáme s tzv. stávkovou pohotovostí, ke které se přistupuje, jestliže okolnosti nasvědčují budoucímu neúspěchu probíhajícího jednání. Jedná se o stav, při kterém dochází k přípravám samotné stávky a přijímáním opatření nutných pro její vyhlášení, zatímco stále pokračují jednání, jež mohou samotné stávce předejít. Tento proces není uveden v právních předpisech.

2.8 Odborové svazy

Jak bylo uvedeno výše, kromě samotného pojmu „odborová organizace“ se často setkáme s pojmem „odborový svaz.“ Ten představuje větší samostatnou jednotku, jež pod sebe sdružuje menší odborové organizace, zpravidla dle odvětví (již zmíněné OS KOVO) či profese (Odborový svaz námořníků), často také na principu hlavního a pobočného spolku.¹⁷ Tyto svazy pak pod sebe mohou sdružovat ještě větší odborové centrály. Nejvýznamnější odborovou centrálou působící na území ČR je momentálně Českomoravská konfederace odborových svazů, jež podle svých údajů takto sdružuje 30 odborových svazů.

2.9 Kolektivní smlouva

Hlavním cílem samotného institutu kolektivního vyjednávání je tedy dosažení shody a uzavření kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran. V praxi představuje kompromis mezi zájmy krátkodobými a dlouhodobými a postoji sociálních partnerů (Šubrt, 1995). Odboráři se tedy jednou za čas setkají se zaměstnavatelem za

¹⁷ Viz podkapitola 2.3.1.

účelem projednání této smlouvy a daná podoba smlouvy je v podniku platná a účinná na dobu sjednanou stranami kolektivního vyjednávání. Tato podoba může být sjednána na dobu určitou nebo neurčitou s možností změny k určitému datu určenému v jejím znění.

2.9.1 Právní úprava

Nejdůležitější ustanovení týkající se kolektivních smluv nalezneme v § 22 – § 29 ZP. Hned první zmíněný paragraf stanovuje: „*Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace.*“ Má charakter běžné smlouvy o pracovním poměru – upravuje práva a povinnosti jednotlivých smluvních stran, musí mít písemnou formu obsahující podpisy obou stran a může být na dobu určitou či neurčitou. Od takové běžné smlouvy se však podle ZP výrazně liší – nelze ji nahradit žádnou jinou smlouvou, nelze se domáhat její relativní neúčinnosti a nelze od ní odstoupit, ačkoliv by snad smlouva samotná tuto možnost připouštěla. Kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům, nýbrž všem zaměstnancům, jichž se tato týká. Kromě toho má také výpovědní dobu stanovenou § 26 v délce min. 6 měsíců a stejně jako u běžné pracovní smlouvy začíná výpovědní doba prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

Důležitá je samozřejmě také skutečnost, že po dosažení dohody o podobě kolektivní smlouvy a jejím uzavření je třeba informovat všechny, kterých se tato týká. Podle § 29 ZP: „*Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.*“

Kolektivní smlouva může dle ZP privilegovaně upravovat některé pracovní podmínky, jako je např. zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v § 79, konto pracovní doby¹⁸, délku práce přesčas, stravování zaměstnanců a omezení agenturního zaměstnávání v podniku.

ZP, stejně jako zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, jenž se týká především postupu při uzavírání kolektivní smlouvy, také rozlišuje kolektivní smlouvy podnikové a smlouvy vyššího stupně. Kolektivní smlouva vyššího stupně je uzavírána mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi. Ze znění ZP vyplývá její jasná nadřazenost nad smlouvou podnikovou – dle § 27 odst. 1: „*K ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z*

¹⁸ Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odbory, je možné ho upravit vnitřním předpisem dle § 86 ZP.

pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží.“ Kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná pro každého zaměstnavatele, jenž je součástí organizace zaměstnavatelů, která tuto smlouvu uzavřela, stejně jako pro odborové organizace, za něž tuto smlouvu uzavřela odborová organizace.

3. Cíle a metodika

3.1 Cíl práce

Tato bakalářská práce si stanovuje za cíl výzkum momentálního obecného povědomí o odborových organizacích jakožto subjektech pracovněprávních vztahů mnohdy podceňovaných a opomíjených. Rád bych se zaměřil nejen na řadové zaměstnance podniků, kde odbory působí, ale i na širokou zaměstnanou veřejnost, z jejíhož mínění bych rád odvodil současnou podobu obecného názoru na odbory a jejich činnosti. Zároveň se pokusím o zmapování současné situace a postavení odborových organizací s pomocí zástupců odborů angažujících se mj. v kolektivním vyjednávání a vlivu současných ekonomických trendů na jeho vývoj. Nakonec bych rád naznačil pohled zaměstnavatelů na problematiku odborů a jejich působení v jejich podnicích prostřednictvím zástupce některého takového zaměstnavatele. Celkově by tato práce měla poukázat na kontrast mezi teoretickými a skutečnými činnostmi odborů a obecným povědomím o těchto činnostech mezi zaměstnanci.

3.2 Metodický postup

V první řadě byla zpracována teoretická část jakožto literární rešerše týkající se odborových organizací, jejich vývoje, činností a pravomocí. Rešerše vychází především z aktuální právní úpravy a publikací rozebírajících danou problematiku.

Na základě vědomostí získaných studiem příslušných materiálů, obsažených v literární rešerši jsem stanovil jednotlivé cíle práce a z nich vycházející hypotézy. S ohledem na výše zmíněné cíle a dané hypotézy bylo pro účely této bakalářské práce vybráno využití kvantitativního výzkumu v podobě dotazníkového šetření, ale i výzkumu kvalitativního prostřednictvím otevřených otázek ve třech řízených rozhovorech.

Pro získávání odpovědí a následné potvrzení či vyvracení hypotéz týkajících se veřejného mínění byl zpracován internetový dotazník adresován zaměstnancům co nejširšího spektra různých podniků. Elektronický formulář tohoto dotazníku byl respondentům poskytnut na webových stránkách survio.com, bez umožnění duplicitních respondentů prostřednictvím ověření IP adresy. Dotazník využíval především uzavřené odpovědi pro účely výzkumu statistického charakteru, nicméně obsahoval i otázku otevřenou určenou k ověření hlubších znalostí dané problematiky pro možnost zvážení obecného povědomí o činnostech a charakteristikách odborových organizací.

Řízené strukturované rozhovory s úmyslem nastínit pohled na celou záležitost nejen ze strany zástupců odborových organizací, ale také zaměstnavatelů jakožto účastníků kolektivního vyjednávání v rámci protistrany. Tyto rozhovory byly provedeny s následujícími osobami:

- **Bc. Václav Matoušek**, regionální manažer pro kraje Jihočeský, Plzeňský a Karlovarský; Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR
- **MUDr. Jindřich Florián**, předseda představenstva, Nemocnice Český Krumlov, a.s.
- **Rostislav Palička**, předseda, Sdružení hornických odborů

Rozhovory s prvními dvěma zmíněnými byly provedeny osobně a byl pořízen jejich zvukový záznam, jenž byl zpracován do jednotlivých přepisů rozhovorů. Oběma dotazovaným byla následně poskytnuta elektronická kopie těchto přepisů s možností poukázat na nedostatky či upravit jednotlivé výroky tak, aby bylo zřetelnější jejich sdělení bez změny jejich významu. Rozhovor s p. Paličkou byl z časových důvodů proveden korespondenčně prostřednictvím elektronické pošty, kdy dotazovaný zpracovával své odpovědi písemně sám. Všichni tři dotazovaní písemně souhlasili s použitím jejich odpovědí pro dosažení cílů v rámci této bakalářské práce. Zároveň souhlasili s přiložením přepisů jednotlivých rozhovorů mezi přílohy této práce.

3.3 Výzkumné cíle a hypotézy

Výše zmíněné cíle stanovené pro vlastní výzkumnou část této práce jsem rozdělil a vyčlenil do následujících dílčích cílů, na které byl v průběhu šetření kladen důraz. Cíle lze převést na následující otázky:

- Cíl 1:** *Myslí si zaměstnanci, že jsou pro ně odbory přínosné a jednají hlavně ve prospěch zaměstnanců?*
- Cíl 2:** *Chápejí zaměstnanci roli odborové organizace a dokáží vlastními slovy popsat hlavní činnosti odborů?*
- Cíl 3:** *Jak vnímají zaměstnavatelé spolupráci s odborovými organizacemi, považují ji za oboustranně přínosnou?*
- Cíl 4:** *Jaký je podíl odborů při samotné tvorbě kolektivní smlouvy a jak se odbory angažují v otázce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci?*

Cíl 5: *Vnímají protistrany v rámci kolektivního vyjednávání působení současných ekonomických trendů, zejména nedostatku pracovní síly?*

Cíl 6: *Co je nejdiskutovanějšími body kolektivní smlouvy a které body jsou nejdůležitější pro obě strany?*

Na základě těchto otázek pak byly vytvořeny zásadní hypotézy, jež předpokládají následující skutečnosti:

Hypotéza 1: *Zaměstnanci vnímají pozitivní přínos existence odborových organizací a souhlasí, že odbory jednájí v jejich prospěch.*

Hypotéza 2: *Zaměstnanci nerozumí činností odborových organizací a nejsou schopni popsat jejich pravomoci.*

Hypotéza 3: *Zaměstnavatelé vnímají spolupráci s odbory jako oboustranně přínosnou, a nikoliv jako brzdící element.*

Hypotéza 4: *Odbory kladou v rámci svých činností důraz na kontrolu příslušných opatření v rámci otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.*

Hypotéza 5: *Odboráři jsou v rámci kolektivního vyjednávání díky působení současných trendů na trhu práce zvýhodněni.*

Hypotéza 6: *Nejdiskutovanějším a nejdůležitějším bodem kolektivní smlouvy je pro všechny jednající strany otázka mezd.*

Konkrétních hypotéz se pak týkaly nejen přímo otázky v dotazníku (hypotézy 1 a 2), ale zejména také otázky směřované na dotazované subjekty v rámci strukturovaných rozhovorů (hypotézy 3, 4 a 5). Kombinace všech odpovědí, jak z dotazníkového šetření, tak z rozhovorů, měla za úkol přinést dostatek informací k tomu, aby bylo možné přímo naznačit obecný pohled na odbory, a to ze všech třech zainteresovaných stran – zaměstnanců, zaměstnavatelů a odborářů. Podkladem při zpracovávání odpovědí je teoretická část. Zejména shody a neshody dvou posledních zmíněných bude zajímavé sledovat, neboť každá strana tuto spolupráci vnímá zcela odlišným způsobem. Otázkou je, nakolik se budou tyto strany chtít podělit o zkušenosti a skutečnosti, jelikož se jedná o téma poměrně neoblíbené a pro jednotlivé skupiny zainteresovaných osob z více hledisek delikátní.

4. Praktická část

4.1 Dotazníkové šetření

V tomto oddíle budou postupně uvedeny výsledky kvantitativního výzkumu ve formě dotazníkového šetření, jehož se účastnilo 66 unikátních respondentů. Na úvod dotazníku odpovídali dotazovaní na čtyři otázky identifikačního charakteru pro účely ověření různorodosti dotazované skupiny, což je pro potřeby šetření veřejného mínění žádoucím parametrem.

4.1.1 Otázka č. 1

Pohlaví respondentů

Tabulka 1: Otázka č.1 (vlastní zdroj autora)

Možnost odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
Žena	41	62.12 %
Muž	25	37.88 %

Z celkových 66 respondentů dotazník vyplnilo 41 osob ženského a 25 osob mužského pohlaví, což se nedá považovat za jednotvárnou skupinu respondentů z hlediska pohlaví.

4.1.2 Otázka č. 2

Věk respondentů

Tabulka 2: Otázka č.2 (vlastní zdroj autora)

Možnost odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
Do 25 let	9	13.64 %
26-30	3	4.55 %
31-40	15	22.73 %
41-50	31	46.97 %
51-65	8	12.12 %
66 a více	0	0.00 %

Z této tabulky je poměrně zřetelné, že se i z hlediska věku respondentů jedná o různorodou skupinu odpovídajících.

4.1.3 Otázka č. 3:

Úroveň vzdělání respondentů

Tabulka 3: Otázka č.3 (vlastní zdroj autora)

Možnost odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
Základní	0	0.00 %
Vyučen	11	16.67 %
Středoškolské	39	59.09 %
Vysokoškolské	16	24.24 %

Všichni respondenti disponují nejméně středoškolským vzděláním nebo vzděláním technického směru s vyučením, necelá čtvrtina pak úspěšně absolvovala vysokou školu.

4.1.4 Otázka č. 4:

Rodinný stav respondentů:

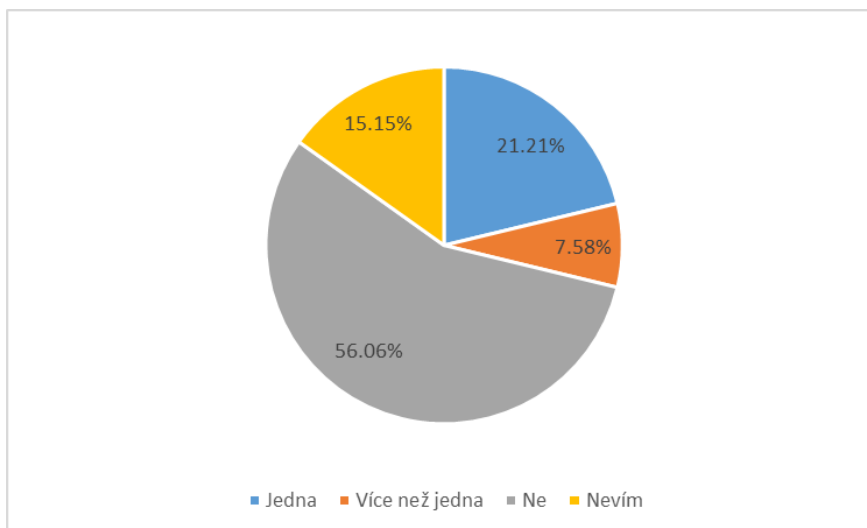
Tabulka 4: Otázka č.4 (vlastní zdroj autora)

Možnost odpovědí	Absolutní četnost	Relativní četnost
Svobodná/ý	19	28.79 %
Vdaná/ý	36	54.55 %
Rozvedená/ý	11	16.67 %
Ovdovělá/ý	0	0.00 %

I zde byla dokázána rozmanitost dotazované skupiny. Následující otázky se již týkají problematiky odborových organizací a vědomostí respondentů spojených s tímto tématem.

4.1.5 Otázka č. 5

Působí u Vašeho zaměstnavatele jedna nebo více odborových organizací?



Graf 1: Otázka č. 5 (vlastní zdroj autora)

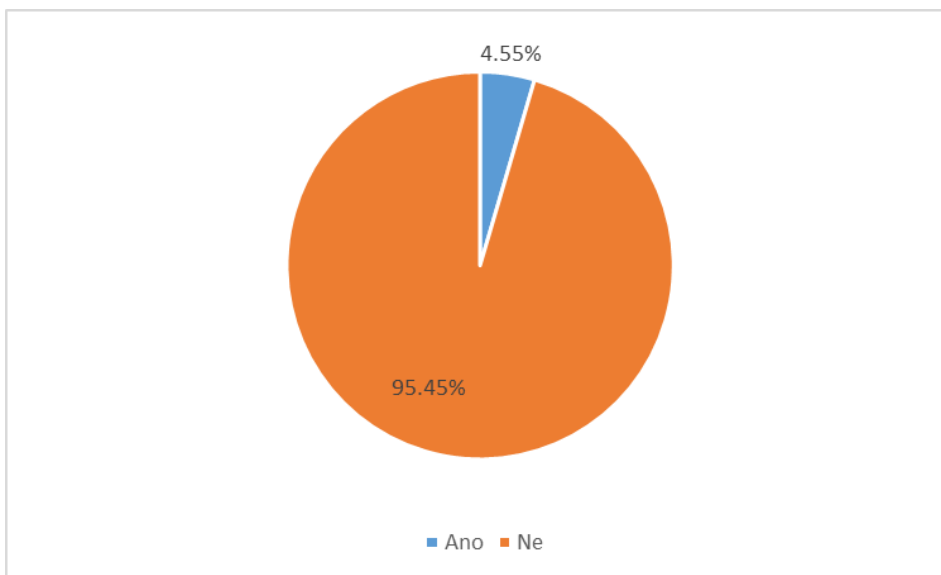
Tabulka 5: Otázka č. 5 (vlastní zdroj autora)

Možnost odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Jedna	14	21.21 %
Více než jedna	5	7.58 %
Ne	37	56.06 %
Nevím	10	15.15 %

Na tuto úvodní otázku odpovědělo kladně pouze 19 respondentů, což v rámci relativní četnosti tvoří 28.79 %. Z toho 5 dokonce uvedlo, že ví o existenci několika odborových organizací. Zarážející je fakt, že 10 z 66 respondentů přiznalo nevědomost o existenci odborové organizace u jejich zaměstnavatele, což tvoří 15.15 % všech respondentů a svědčí buď o nízkém zájmu zaměstnanců o odbory a jejich činnost, která je může přímo ovlivnit jak v rámci pracovních, tak i mzdových podmínek, nebo o nízké snaze příslušných odborů zaměstnance o své činnosti informovat. Nadpoloviční většina poté s jistotou uvedla, že se u jejich zaměstnavatele žádné odborové organizace nenachází.

4.1.6 Otázka č. 6

Jste členkou/členem odborové organizace?



Graf 2: Otázka č. 6 (vlastní zdroj autora)

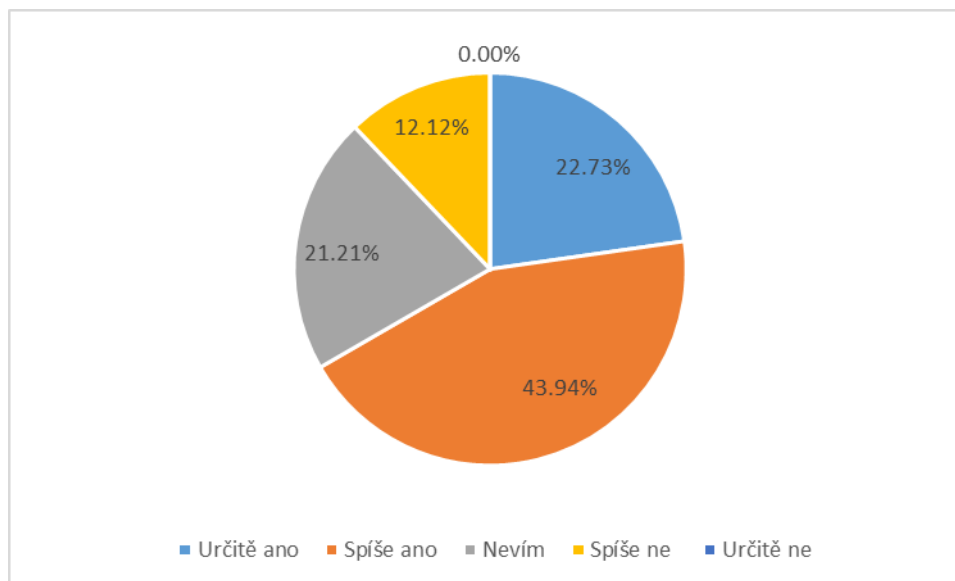
Tabulka 6: Otázka č. 6 (vlastní zdroj autora)

Možnost odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	3	4.55 %
Ne	63	95.45 %

Na tuto dichotomickou otázku odpověděla drtivá většina respondentů negativně a své aktivní členství v některé z odborových organizací uvedli pouze 3 respondenti, což tvoří 4.55 % dotazované skupiny. Je třeba ovšem brát v úvahu návaznost na otázku č.5, ve které existenci odborů u svého zaměstnavatele uvedlo 19 respondentů. Po vyčíslení této relativní četnosti dostáváme hodnotu 15.79 %, což je číslo podstatně více uspokojivé. Znamená to tedy, že ze všech zaměstnanců, u kterých působí odbory, je členem těchto odborů 15.79 % zaměstnanců. S ohledem na možnosti a pravomoci odborů, jež mohou veškeré tyto zaměstnance přímo ovlivnit v otázkách podmínek na pracovišti, kontroly bezpečnosti práce a v neposlední řadě i často skloňovaných mzdových podmínkách, je angažovanost zaměstnanců nicméně stále poměrně nízká, což může svědčit jak o nízkém zájmu zaměstnanců, tak o nízké důvěře ze strany zaměstnanců vůči odborovým organizacím obecně.

4.1.7 Otázka č. 7

Má podle Vás existence odborů v podniku přínos?



Graf 3: Otázka č.7 (vlastní zdroj autora)

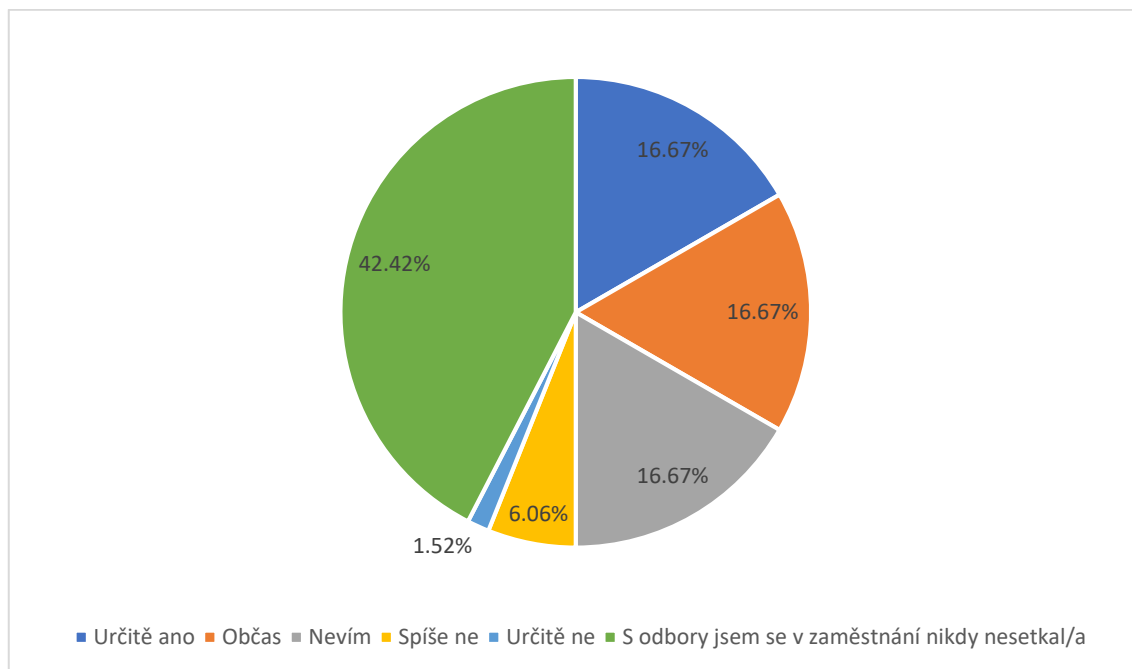
Tabulka 7: Otázka č.7 (vlastní zdroj autora)

Možnost odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Určitě ano	15	22.73 %
Spíše ano	29	43.94 %
Nevím	14	21.21 %
Spíše ne	8	12.12 %
Určitě ne	0	0.00 %

Jednu z kladných možností v rámci odpovědí na tuto otázku zvolilo celkem 41 respondentů, z toho 15 (22.73 %) s jistotou uvedlo, že existence odborové organizace v podniku přínos určitě má. Otázkou zůstává, nakolik tito respondenti budou v rámci následujících otázek schopni vysvětlit tento přínos a dokázat tak svou informovanost a zájem o odbory. Potěšujícím výsledkem je i nulový počet zvolených odpovědí „Určitě ne,“ což může poukazovat na určité povědomí o odborech a jejich činnostech, zejména např. z médií. Proti této myšlence nicméně hovoří smutný fakt, že více než pětina respondentů zvolila možnost „nevím.“ Znamená to tedy, že po zvážení nejsou schopni vyhodnotit prospěšnost přítomnosti a činnosti odborů obecně, což opět napovídá o nízké informovanosti, případně nízkém zájmu o tyto činnosti.

4.1.8 Otázka č. 8

Máte pocit, že Vás Vaše odbory zastupují a hájí Vaše zájmy?



Graf 4: Otázka č. 8 (vlastní zdroj autora)

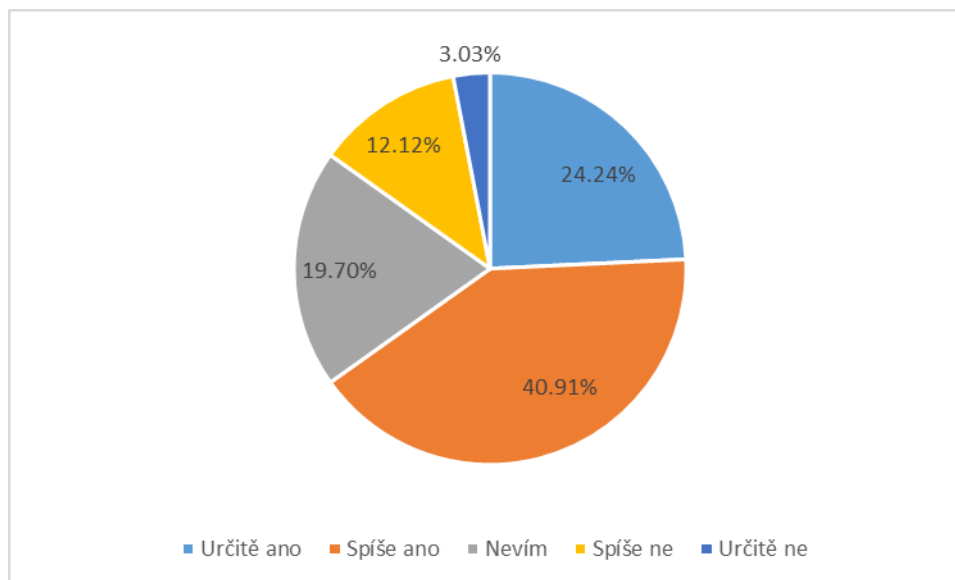
Tabulka 8: Otázka č. 8 (vlastní zdroj autora)

Možnost odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Určitě ano	11	16.67 %
Občas	11	16.67 %
Nevím	11	16.67 %
Spíše ne	4	6.06 %
Určitě ne	1	1.52 %
Nesetkal/a se	28	42.42 %

Z grafu a tabulky je zřejmé, že více než polovina respondentů, kteří již mají nějakou zkušenost s odbory z předchozích zaměstnání, má alespoň občas pocit, že se odbory skutečně zastávají zaměstnanců a obhajují jejich zájmy – pokud nebereme v úvahu zaměstnance bez zkušeností s odbory, tvoří tito respondenti 58.89 % ze všech, kteří se tedy s odbory již setkali. Zarážející je opět poměrně vysoký počet odpovědí „nevím.“ Proti se postavilo pouze 5 respondentů, z nichž pouze jeden jediný (2.63 % ze všech zaměstnanců se zkušenostmi s odbory) s určitostí uvedl, že odbory z jeho úhlu pohledu zájmy zaměstnanců vůbec neobhajují a zaměstnance tedy v této otázce nezastupují.

4.1.9 Otázka č. 9

Mohly by podle Vás odbory vyjednat lepší pracovní a mzdové podmínky, než máte nyní?



Graf 5: Otázka č. 9 (vlastní zdroj autora)

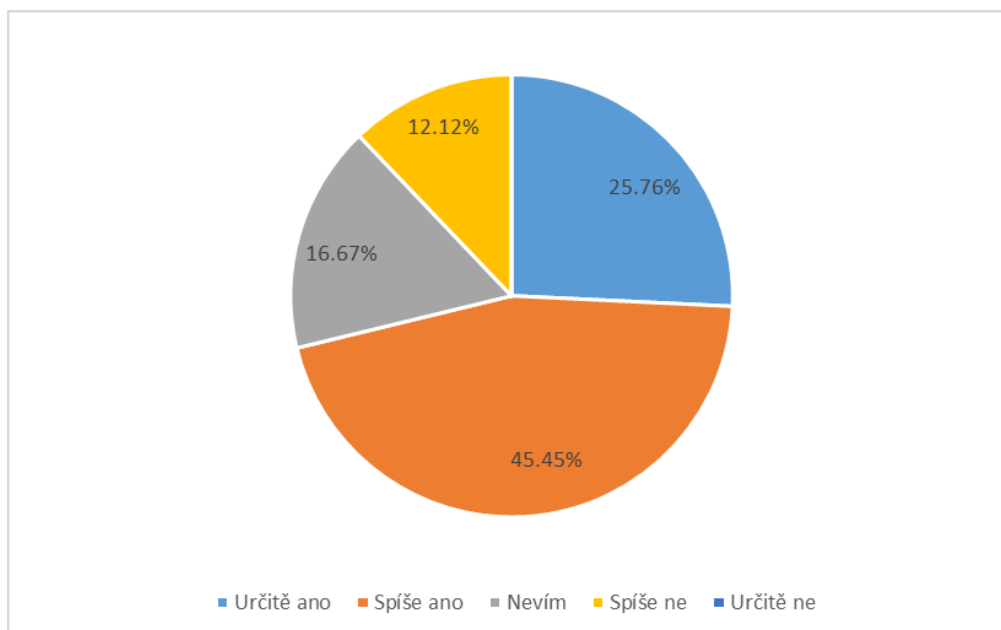
Tabulka 9: Otázka č. 9 (vlastní zdroj autora)

Možnost odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Určitě ano	16	24.24 %
Spíše ano	27	40.91 %
Nevím	13	19.70 %
Spíše ne	8	12.12 %
Určitě ne	2	3.03 %

Otázka mzdových podmínek je nepochybně nejcitlivější a nejdělicatnější záležitostí, kterou mohou odborové organizace svou aktivitou ovlivnit. Bez ohledu na angažovanost odborů v rámci zaměstnání respondentů, většina (65.15 %) vyjádřilo souhlas s tím, že by odbory mohly zařídit zvýšení mezd. Téměř pětina (19.70 %) se opět uchýlila k neuspokojivé odpovědi „nevím.“ Negativní postoj vůči tomuto tvrzení zaujalo 10 respondentů (15.15 %), přičemž pouze dva vyjádřili striktně úplný nesouhlas. Zde se projevuje zvláštní názorový protiklad – zatímco na základě předchozích odpovědí spíše vyplývá, že zájem o angažmá v odborech je poměrně malý, v otázce mezd většina respondentů připouští možný pozitivní vliv na vývoj mezd v jejich zaměstnání, bez ohledu na to, zda u daného zaměstnavatele odbory působí či ne.

4.1.10 Otázka č.10

Myslíte si, že kolektivní smlouva umožňuje sjednat lepší pracovní a mzdové podmínky?



Graf 6: Otázka č. 10 (vlastní zdroj autora)

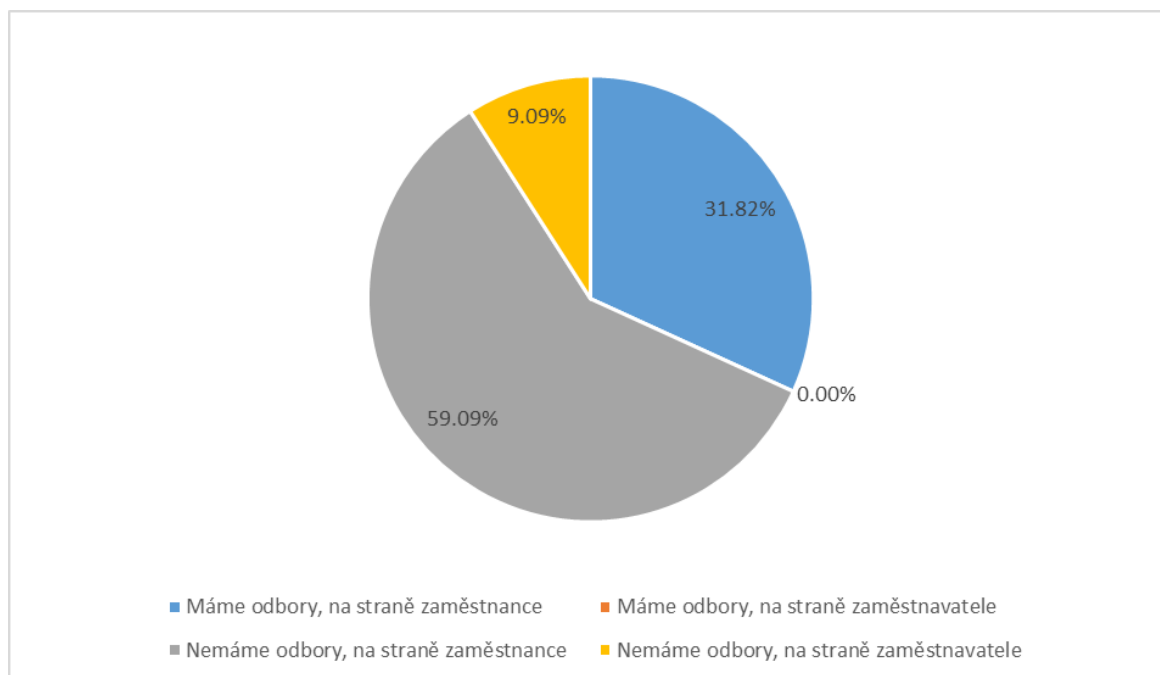
Tabulka 10: Otázka č. 10 (vlastní zdroj autora)

Možnost odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Určitě ano	17	25.76 %
Spíše ano	30	45.45 %
Nevím	11	16.67 %
Spíše ne	8	12.12 %
Určitě ne	0	0.00 %

Mezi odpověďmi na otázku prospěšnosti kolektivní smlouvy pro zaměstnance opět převládají pozitivní odpovědi (celkem 71.21 %), vypovídající o důvěře zaměstnanců vůči institutu kolektivní smlouvy, jež představuje klíčový produkt činností odborových organizací. Striktně negativní stanovisko tentokrát nezaujal ani jeden respondent, nejistou negativní odpověď uvedlo 8 respondentů. Šestina odpovídajících opět i v této otázce zvolila neurčitou odpověď „Nevím,“ což se kromě nedostačujících informací nicméně dá interpretovat také jako možnost, že se v rámci všech svých pracovních poměrů ještě neměli možnost setkat s kolektivní smlouvou.

4.1.11 Otázka č.11

Máte pocit, že odbory stojí obecně spíše na straně zaměstnanců, nebo naopak zaměstnavatele?



Graf 7: Otázka č. 11 (vlastní zdroj autora)

Tabulka 11: Otázka č. 11 (vlastní zdroj autora)

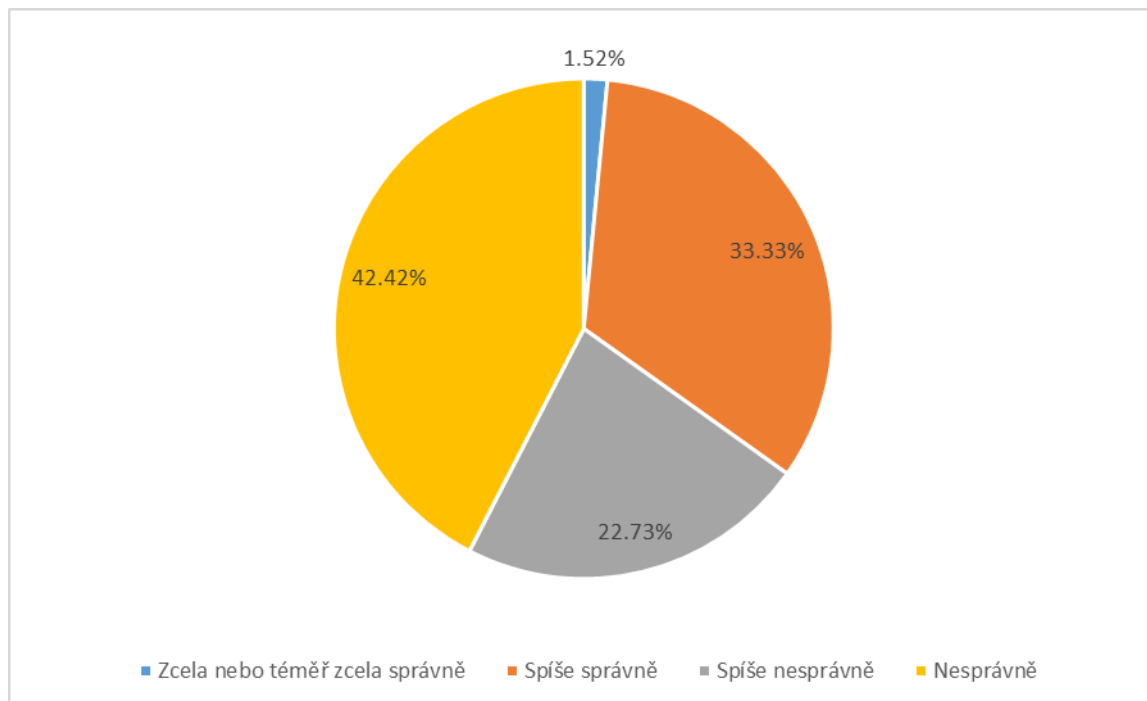
Možnost odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Máme odbory, na straně zaměstnance	21	31.82 %
Máme odbory, na straně zaměstnavatele	0	0.00 %
Nemáme odbory, na straně zaměstnance	39	59.09 %
Nemáme odbory, na straně zaměstnavatele	6	9.09 %

V závěrečné uzavřené otázce se naprostá většina odpovídajících (91.1 %) bez ohledu na skutečnost, zda u jejich zaměstnavatele odbory působí či ne, shodla a uvedla, že odbory stojí vždy spíše na straně zaměstnance, což je i samotný účel odborových organizací – především ochrana zájmů zaměstnanců. Stranu zaměstnavatele zvolilo 6 (9.09 %) respondentů, zajímavostí je zde fakt, že tuto možnost volili pouze respondenti, u kterých odbory momentálně vůbec nepůsobí.

4.1.12 Otázka č.12:

Mohl/a byste, prosím, stručně vysvětlit, jakým způsobem podle Vás odbory hájí zájmy zaměstnanců? Jakou hrají roli při vyjednávání podmínek?

Otázka č. 12 byla jedinou otevřenou otázkou dotazníku, jejíž účel bylo ověřit znalosti respondentů prostřednictvím krátké, avšak co nejdůležitější charakteristiky činnosti odborů. Odpovědi byly zpracovány a rozděleny do 4 kategorií, které jsou k vidění v následujícím grafu a tabulce:



Graf 8: Otázka č. 12 (vlastní zdroj autora)

Tabulka 12: Otázka č. 12 (vlastní zdroj autora)

Správnost odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Zcela nebo téměř zcela správně	1	1.52 %
Spíše správně	22	33.33 %
Spíše nesprávně	15	22.73 %
Nesprávně	28	42.42 %

S téměř perfektním popisem aktivit odborových organizací se v odpovědi vyjádřil pouze jediný respondent, následovaný 22 odpověďmi, které byly sice správně, ale nebyly úplné nebo obsahovaly nejasnosti. Většina odpovídajících (65.15 %) nebyla schopna odpovědět uspokojivě, 28 respondentů pak uvedlo zcela neuspokojivou charakteristiku činností odborů či již několikrát zmíněnou odpověď „nevím.“

4.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření s ohledem na hypotézy

Hlavním cílem dotazníkového šetření bylo zmapování subjektivních pohledů na odborové organizace ze strany zaměstnanců jakožto subjektů, které aktivity odborů přímo i nepřímo ovlivňují. Z šesti stanovených hypotéz vycházejících z cílů této práce se pak výsledky dotazníkového šetření týkají následujících:

Hypotéza 1: *Zaměstnanci vnímají pozitivní přínos existence odborových organizací a souhlasí, že odbory jednájí v jejich prospěch.*

První části hypotézy se přímo týká otázka číslo 7, na kterou 44 z celkových 66 respondentů uvedlo kladnou odpověď a striktně proti tomuto tvrzení se nepostavil ani jeden odpovídající. Současně 58.89 % ze všech respondentů, kteří se v některém svém zaměstnání s odbory již setkali, alespoň částečně souhlasí s tvrzením, že odbory skutečně zastupují zaměstnance a hájí jejich zájmy, což je výsledkem vyhodnocení odpovědí v rámci otázky číslo 8.

Dalším stěžejním faktorem je zde i zdaleka nejdůležitější institut, jenž může být sjednán pouze za účasti odborových organizací – výhodnost kolektivní smlouvy v tomto výzkumu přiznává 71.21 % dotazovaných (otázka č. 10). Kolektivní smlouvu je v souvislosti s touto hypotézou třeba zmínit, jelikož její náplň dlouhodobě ovlivňuje nejen pracovní podmínky zaměstnanců a přímo tedy ovlivňují jejich spokojenost, potažmo tedy jejich vnímání přínosu odborů jako takových.

Případnou názorovou odlišnost v otázce, zda odbory stojí spíše na straně zaměstnance či zaměstnavatele, měla nastínit otázka č. 11. Drtivá většina (91.09 %) zastává názor, že odbory stojí především na straně zaměstnance, zatímco pro opak se vyjádřilo pouhých 6 respondentů (9.09 %), z toho u zaměstnavatele žádného z nich žádná odborová organizace nepůsobí.

Tématu se dotýká i závěrečná otázka č. 12 s otevřenou odpovědí. Mezi nasbíranými odpověďmi se opakují fráze jako „zlepšení pracovních podmínek“ či „zvýšení mezd,“ což můžeme obecně považovat za souhlas se zněním hypotézy č. 1. Žádná z odpovědí se tentokrát nepostavila striktně proti tvrzení této hypotézy, objevily se nicméně dvě odpovědi, jež popisují negativní zkušenosti respondentů s odbory – v obou případech respondenti vytýkají odborům přílišnou snahu o vybírání členských příspěvků a dávají najevo nesouhlas s tvrzením, že by odbory stály zejména na jejich straně a zajímaly se o jejich zájmy a spokojenost.

Hypotéza 2: *Zaměstnanci nerozumí činností odborových organizací a nejsou schopni popsat jejich pravomoci.*

Pro nastínění informovanosti respondentů ve vztahu k této hypotéze je třeba na úvod konstatovat, že z celkových 66 odpovídajících pouze tři jsou aktivními členy alespoň jedné odborové organizace (otázka č. 5), přičemž z těchto 66 subjektů 19 s jistotou uvedlo existenci alespoň jedné této organizace u jejich zaměstnavatele (otázka č. 5).

Pro ověření této hypotézy byla speciálně navržena otázka č. 12, ve které měli odpovídající možnost se rozepsat a volně vyjádřit o charakteristice odborových organizací a jejich činnosti. Jak již bylo uvedeno v samotných výsledcích dotazníkového šetření v kapitole 4.1, ze všech 66 subjektů pouze jediný odpovídající odpověděl na tuto otázku zcela správně a dokázal v rámci své relativně krátké odpovědi vyjádřit stěžejní aktivity odborů.

Blízko bylo i 22 respondentů, jejichž odpověď byla vyhodnocena jako spíše správná. Opakovaně se skloňují zejména zlepšení pracovních podmínek, zlepšení mzdových podmínek, kolektivní jednání, jehož výsledkem je finální podoba kolektivní smlouvy, či zastupování zaměstnanců v rámci interních problémů. Jedna tato odpověď správně nezapomíná zmínit, že odbory hájí i zaměstnance, kteří nejsou členy, což je často opomíjený fakt zakotvený v Zákoníku práce. Překvapivě ani jeden z těchto 22 respondentů neuvedl další důležitý prvek práce odborářů, a to kontrolu dodržování BOZP.

Odpovědi dalších 15 subjektů pak byly vyhodnoceny jako spíše nesprávné, kdy z odpovědí plyne, že respondenti nemají příliš konkrétní představu o tom, co vlastně odbory představují. Mezi odpověďmi se opakovaně objevují zvýhodněné lístky či stravenky či zprostředkování komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nesprávně pak odpovídalo 28 respondentů, kde suverénně převládala odpověď „nevím“ a „netuším,“

Po číselném vyhodnocení dojdeme k závěru, že ze 66 respondentů pouhých 23 dokázalo s přípustnou tolerancí popsat nejvíce klíčové činnosti a pravomoci odborů, což při vyjádření relativní četností představuje 65.15 % dotazovaných. Zaměstnanci tedy dle výsledků dotazníkového šetření skutečně spíše neumí vysvětlit význam a roli odborové organizace při ochraně jejich zájmů.

Hypotéza 6: *Nejdiskutovanějším a nejdůležitějším bodem kolektivní smlouvy je pro všechny jednající strany otázka mezd.*

Důvěru v institut kolektivní smlouvy v rámci dotazníkového šetření projevila většina respondentů, a to 71.21 %. O pravdivosti této hypotézy nicméně vypovídají nejlépe písemné otevřené odpovědi respondentů v rámci otázky číslo 12. Mezi odpověďmi zvýšení mezd či obecné zlepšení mzdových podmínek zmiňuje z 25 správných či spíše správných odpovědí 11 odpovídajících. Zároveň respondenti často zmiňují institut kolektivní smlouvy a poukazují na důležitost a přínos její existence v podniku. Na základě těchto informací se tedy nedá s jistotou říci, že je otázka mezd nejdůležitějším či nejdiskutovanějším bodem kolektivní smlouvy, její důležitost pro zaměstnance je nicméně soudě dle výše zmíněných faktů nezpochybnitelná.

4.3 Vyhodnocení rozhovorů s ohledem na hypotézy

Rozhovory provedené postupně s MUDr. Jindřichem Floriánem, Bc. Václavem Matouškem a panem Rostislavem Paličkou se postupně dotýkaly všech pěti stanovených hypotéz. Zatímco první dva zmiňovaní představují přímo dvě protistrany (MUDr. Florián jakožto ředitel nemocnice v Českém Krumlově zastupující pohled zaměstnavatele a Bc. Matoušek jakožto představitel a zástupce Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR, již spolu mimo jiné často jednájí jako protistrany v rámci kolektivního vyjednávání), třetí respondent přináší zcela jiný pohled na problematiku, a to z hornického prostředí.

Hypotéza 1: *Zaměstnanci vnímají pozitivní přínos existence odborových organizací a souhlasí, že odbory jednájí v jejich prospěch.*

Pro ověření pravdivosti této hypotézy v řízených rozhovorech nenalezneme jednoznačnou odpověď. Zatímco MUDr. Florián nemá dostatečné informace na to, aby tuto otázku okomentoval, odpovědi Bc. Matouška a p. Paličky jakožto odborářů s informacemi z vnitřního prostředí odborové organizovanosti mohou napovědět. Oba ve svých reakcích zmiňují nízkou informovanost o činnostech odborů v řadách běžných zaměstnanců, stejně jako nízký zájem o jejich činnosti navzdory tomu, co vše výsledky jejich činností mohou i pro tyto řadové zaměstnance ovlivnit. Bez udání jakýchkoliv specifických čísel či náznaků rozdělení se oba odboráři shodnou na faktu, že se mezi zaměstnanci najde i mnoho takových, kteří práci odborů přímo znevažují či dokonce odsuzují a považují ji za příčinu nepříznivých podmínek na pracovišti navzdory úsilí, které jejich odborové organizace vkládají do prosazování zájmů právě i těchto

zaměstnanců. Zároveň však p. Palička zmiňuje i skupinu takových zaměstnanců, kteří znalosti o odborech mají a snaží se i podílet a přispívat k jejich stanoveným cílům mimo jiné např. podáváním různých návrhů. Všichni tři respondenti ovšem nezapomínají zmiňovat nutnost vyjít vstříc nejen zaměstnancům, ale i zaměstnavatelům s ohledem mj. na jejich ekonomickou situaci. Pravdivost této hypotézy na základě odpovědí z řízených rozhovorů je tedy obtížné ověřit a odpověď zůstává neurčitá.

Hypotéza 2: *Zaměstnanci nerozumí činností odborových organizací a nejsou schopni popsat jejich pravomoci.*

Bc. Matoušek v souvislosti s touto hypotézou uvádí svou domněnku, že v případě většiny zaměstnanců opravdu lze hovořit o nedostatečných znalostech týkajících se odborů a jejich aktivit. Zároveň zmiňuje, že pozornost zaměstnanců se uchyluje zejména k finanční stránce věci, a to příspěvcích odborovým organizacím v průměru pohybujících se v řádech desetin procent (většinou do 1 procenta výše mzdy zaměstnance). Doslova tedy uvádí komentář, že mnoho zaměstnanců nevidí důvod platit tyto příspěvky, protože skutečně netuší, jaké činnosti se skrývají za pojmem „odborová organizace.“ Rostislav Palička z SHO v rámci své odpovědi rovněž podporuje tuto hypotézu – nebojí se zmínit nadsázku v podobě komentáře, že řada zaměstnanců v odborech vidí pouze jakousi „cestovní kancelář“ (narážka na činnosti dávno zaniklého ROH. Opět je ale potřeba zmínit, že podle p. Paličky řada zaměstnanců dává vinu odborům za vše, co se jim na pracovišti zdá negativním. Bc. Matoušek zároveň dodává, že malý zájem o odbory a jejich činnost je v současnosti největším vnitřním problémem odborových organizací. Tuto hypotézu lze tedy po zvážení reakcí informovaných osob považovat za pravdivou.

Hypotéza 3: *Zaměstnavatelé vnímají spolupráci s odbory jako oboustranně přínosnou, a nikoliv jako brzdící element.*

Jakožto jediný zástupce strany zaměstnavatele v rámci řízených rozhovorů přiznává MUDr. Florián skutečnost, že by pro zaměstnavatele na první pohled nepřítomnost odborových organizací v rámci jeho společnosti skutečně mohla být přínosná a pohodlná, vzápětí ovšem přiznává přínos existence odborů v záležitosti oboustranné spokojenosti obou stran pracovního poměru. Přímo zmiňuje, že odborové organizace z jeho pozice určitě nic nebrzdí, ač připouští, že jednání občas mohou komplikovat. Odmítá jakékoliv přetlačování mezi zaměstnavatelem a odbory a jako zástupce strany zaměstnavatele zdůrazňuje svou snahu o oboustrannou spokojenost a úsilí hledat kompromis tak, aby

všem zainteresovaným stranám vyhovoval. Na základě výše zmíněných skutečností se tak i tato hypotéza dá považovat za pravdivou.

Hypotéza 4: *Odbory kladou v rámci svých činností důraz na kontrolu příslušných opatření v rámci otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.*

MUDr. Florián tuto hypotézu jednoslovně potvrzuje, nicméně poukazuje na zájmové rozdíly mezi jednotlivými odbory působícími v českokrumlovské nemocnici. Bc. Matoušek jako příslušná protistrana svou odpovědí na otázku kontroly dodržování BOZP rovněž souhlasí s touto hypotézou. Zmiňuje rovněž vysokou důležitost těchto aktivit zejména v rámci zdravotnických zařízení, kde personál běžně přichází do styku s nebezpečnými nástroji a materiály, jejichž nesprávné užití či zacházení s nimi může mít pro člověka fatální následky. Zdůrazňuje, že se v rámci kontroly dodržování těchto podmínek nikdy nepřistupuje k žádným ústupkům a že v rámci jeho odborové organizace působí pravidelně školení profesionálové věnující se výhradně této aktivitě. S tvrzením souhlasí i p. Palička, jenž dle svých slov považuje tuto otázku minimálně za stejně důležitou, jako otázku mezd. Zmiňuje dohodu mezi odbory a zaměstnavateli o povinné účasti odborů u všech aktivit týkajících se bezpečnosti práce. Zajímavostí v rámci SHO je existence inspektorů práce na třech úrovních – svazové, podnikové a úsekové, což vypovídá o důležitosti kontroly dodržování podmínek BOZP. Hypotéza č. 4 je tedy všemi třemi respondenty nepochybně potvrzena.

Hypotéza 5: *Odboráři jsou v rámci kolektivního vyjednávání díky působení současných trendů na trhu práce zvýhodněni.*

Tato hypotéza je dle názoru MUDr. Floriána spíše nepravdivá, kdy respondent uvádí, že si nemyslí, že by musel jakožto zaměstnavatel požadavkům odborů více ustupovat v souvislosti se současnou velmi nízkou nezaměstnaností. Bc. Matoušek nicméně otázku týkající se této problematiky komentuje s jistotou toho, že vskutku pociťuje pozitivní změnu v rámci kolektivního vyjednávání právě díky nedostatku zaměstnanců, a to zejména těch kvalifikovaných. Dává za pravdu této hypotéze a dodává, že zaměstnavatelé si v důsledku výše uvedených skutečností nemohou „diktovat“ podmínky tak, jako tomu bylo dříve, kdy byla nezaměstnanost vyšší. Tuto situaci si zaměstnavatelé dle jeho slov skutečně uvědomují, a i díky tomu jsou více nakloněni ústupkům. Předseda SHO p. Palička tuto hypotézu rovněž nevyvrací, nicméně opět poukazuje na důležitý fakt, že je třeba brát v úvahu ekonomickou situaci a finanční možnosti zaměstnavatele.

Hypotéza 6: *Nejdiskutovanějším a nejdůležitějším bodem kolektivní smlouvy je pro všechny jednající strany otázka mezd.*

I zde se na pravdivosti hypotézy shodli všichni tři odpovídající. MUDr. Florián jakožto zástupce zaměstnavatele přímo upozorňuje na finanční možnosti své nemocnice jakožto zaměstnavatele a označuje je za jediný limit, který odborářům během vyjednávání vystavuje. Zároveň však připomíná skutečnost, že díky způsobu fungování a menší velikosti nemocnice je vyjednávání s odbory výrazně snazší, než by tomu mohlo být v jiných zařízeních. Faktem ovšem dle něj zůstává, že se obě odborové organizace působící v českokrumlovské nemocnici při tvorbě kolektivní smlouvy soustředí zejména na mzdy. Tlak na zvýšení mezd považuje za jeden z hlavních přínosů Bc. Matoušek, jenž v souvislosti s touto hypotézou také přiznává, že otázka mezd je opravdu klíčovou, přichází ve své odpovědi však i s upozorněním na ztrátu důležitosti mezd jakožto hlavního aspektu v souvislosti s nástupem mladších generací zaměstnanců, kteří přikládají důležitost také zejména adekvátní délce pracovní doby a příslušné rovnováze mezi pracovním a osobním životem. Předseda SHO p. Palička rovněž souhlasí s hypotézou a dodává, že při projednávání tohoto bodu dochází k největšímu počtu neshod mezi jednajícími stranami. Stejně jako MUDr. Florián ovšem upozorňuje na nutnost koordinovat související požadavky s finančními možnostmi zaměstnavatele, neboť zaměstnavatel se zdravou ekonomickou situací je v i v nejvyšším zájmu zaměstnanců.

4.4 Vyhodnocení hypotéz

Po sjednocení informací získaných z odpovědí z dotazníkového šetření a provedených řízených rozhovorů byly zvolené hypotézy vyhodnoceny následovně:

Hypotéza 1: *Zaměstnanci vnímají pozitivní přínos existence odborových organizací a souhlasí, že odbory jednají v jejich prospěch.*

Po analýze výsledků dotazníkového šetření byla tato hypotéza **potvrzena**. Na základě odpovědí z dotazníkového šetření na otázky č. 7, 8 a 11 lze určit, že zaměstnanci jsou opravdu přesvědčeni o pozitivním přínosu odborů a prospěchu jejich aktivit pro zaměstnance. Ze strany zaměstnavatelů ani odborářů na tuto otázku nebyla poskytnuta jednoznačná odpověď, nicméně po analýze odpovědí příslušných respondentů lze s jistotou tvrdit, že se ani oni nestaví proti této hypotéze.

Hypotéza 2: *Zaměstnanci nerozumí činností odborových organizací a nejsou schopni popsat jejich pravomoci.*

Tato hypotéza byla v rámci jak dotazníkového šetření, tak řízených rozhovorů, **potvrzena**. Podle nízké četnosti správných odpovědí v otevřené otázce č. 12 v rámci dotazníkového šetření lze opravdu soudit, že mezi zaměstnanci je nízké povědomí o jednotlivých činnostech odborových organizací a jejich představy o těchto aktivitách jsou často neúplné či nedostačující. Ve prospěch této hypotézy hovoří i názory respondentů v rámci řízených rozhovorů, kdy oba zástupci odborových organizací připouští nedostatečnou informovanost zaměstnanců o této problematice.

Hypotéza 3: *Zaměstnavatelé vnímají spolupráci s odbory jako oboustranně přínosnou, a nikoliv jako brzdící element.*

Díky odpovědi MUDr. Floriána jakožto zástupce strany zaměstnavatele byla tato hypotéza jednoznačně **potvrzena**. Zmíněný odpovídající se nebojí přiznat všeobecný oboustranný přínos spolupráce mezi odbory a zaměstnavatelem, ačkoliv připouští, že by byly příslušné procesy bez odborových organizací z krátkodobého hlediska snazší.

Hypotéza 4: *Odbory kladou v rámci svých činností důraz na kontrolu příslušných opatření v rámci otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.*

Oba zástupci odborových organizací, jak Bc. Václav Matoušek z OSZSP, tak Rostislav Palička z SHO, poukazují na obrovskou důležitost kontroly BOZP a s ní souvisejících činností v rámci odborových organizací. Je tedy zřejmé, že odbory těmto aktivitám přikládají velký význam, čímž je tato hypotéza **potvrzena**.

Hypotéza 5: *Odboráři jsou v rámci kolektivního vyjednávání díky působení současných trendů na trhu práce zvýhodněni.*

MUDr. Florián z pozice zaměstnavatele tuto hypotézu ze svého úhlu pohledu spíše odmítá, nicméně lepší pohled na věc s jistotou nabízí názor odborářů. Bc. Matoušek s touto myšlenkou jednoznačně souhlasí a upozorňuje na konkrétní změny a skutečnosti ovlivňující kolektivní vyjednávání vycházející právě z trendů na trhu práce, což p. Palička ve své odpovědi také nevyvrací. I tato hypotéza byla tedy **potvrzena**.

Hypotéza 6: *Nejdiskutovanějším a nejdůležitějším bodem kolektivní smlouvy je pro všechny jednající strany otázka mezd.*

Ve prospěch této hypotézy hovoří nejen odpovědi na otevřenou otázku č. 12 z dotazníkového šetření, nýbrž také odpovědi všech tří respondentů v řízených rozhovorech. Mzda opravdu představuje nejdiskutovanější bod a dle p. Paličky také bod, při jehož projednávání dochází k nejvíce neshodám. Hypotéza byla tedy **potvrzena**, mzda je vskutku v rámci kolektivního vyjednávání hlavním bodem.

Závěr

Problematika odborových organizací je v současné době přehlíženou záležitostí, kdy na vině je několik faktorů. Zaprvé je potřeba upozornit na frapantní nedostatky české legislativy a absenci sjednoceného zákona o odborových organizacích či podobného pramene práva, díky kterému by byla orientace mezi jednotlivými předpisy podstatně jednodušší. Česká legislativní úprava postrádá mj. hlavně taxativní vyjmenování jednotlivých pravomocí a kompetencí odborových organizací. V návaznosti na to by sjednocení všech současných předpisů týkajících se odborů mohlo výrazně přispět ke zvýšení povědomí široké veřejnosti, především zaměstnanců, o odborech a jejich činnostech, které nejen, že ovlivňují jejich pracovní (a hlavně tedy mzdové) podmínky, ale v širším měřítku jsou i důležitou politickou silou v rámci tvorby legislativy týkající se práce a zaměstnání, a to i jako součást tripartity během jednání státu, organizací zaměstnavatelů a odborových svazů, jež představuje vrchol sociálního dialogu v České republice.

V povědomí široké veřejnosti tak zůstávají absurdní představy, jako například Revoluční odborové hnutí, odborová organizace pod hlavičkou socialistického státu, které od roku 1990 neexistuje a které s moderní charakteristikou odborů nemělo v době své existence nic společného. Zaměstnanci, ačkoliv často něco málo o odborech vědí, o nich postrádají ucelenou představu. Odbory však nejen, že jsou důležitým ekonomickým činitelem díky neustálému tlaku na postupné zvyšování mezd, ale také mj. poskytují právní ochranu zaměstnancům, zprostředkovávají komunikaci mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v rámci řešení jakýchkoliv nedostatků a problémů na pracovišti a v neposlední řadě se angažují v kontrole dodržování podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, čemuž odboráři přikládají minimálně stejnou váhu, jako jednání o mzdách, které se mnohdy jeví jako zdaleka nejdůležitější předmět kolektivního vyjednávání v rámci jednání o kolektivních smlouvách.

S ohledem na důležitost odborových organizací zastávám názor, že je primárně třeba sjednotit legislativní úpravu do jednoho uceleného zákona, jenž by umožnil jednodušší přehled pro všechny zainteresované strany a usnadnil tak šíření informací jak mezi zaměstnanci, tak mezi zaměstnavateli, kteří mohou odbory často vnímat jako překážku či tzv. „nutné zlo.“ Takový zákon by zároveň pomohl k přiblížení místní situace k situaci v Evropské unii, kde obecně odbory představují důležité politické subjekty a nezanedbatelné činitele v otázkách zaměstnanosti a všeobecných pracovních podmínek.

Předpokladem zpracování této bakalářské práce bylo studium příslušných právních norem a odpovídající odborné literatury. Stěžejní součástí práce byl výzkum veřejného mínění v řadách zaměstnanců v podobě dotazníkového šetření, jako i řízené rozhovory, ze kterých jsem získal cenné informace, jež výrazně přispěly k finální podobě této práce.

V souvislosti se svým studijním oborem Řízení a ekonomika podniku vnímám zpracování této práce a příslušného výzkumu jako velice pozitivní a získané vědomosti a zkušenosti se mohou i v budoucím zaměstnání projevit jako velice přínosné, ať už na straně zaměstnance, kdy je třeba znát pravomoci a kompetence odborů a příslušná práva, či na straně zaměstnavatele, jehož úkolem a zájmem je najít a umožnit kompromis vyhovující všem stranám kolektivního vyjednávání tak, aby bylo dosaženo maximálního uspokojení všech zmíněných stran.

Summary and keywords

The main goal of this thesis is the description of the activities executed by trade unions. Trade unions represent an important aspect of labor relations and can have a crucial influence on working conditions. The legislation of the Czech Republic lacks a comprehensive legal regulation regarding trade unions, which leads to general confusion. One of the points of focus of this work is the exploration of the general opinion of employees on trade unions and its comparison with their actual scope. Questionnaires together with controlled interviews with employers and unionists are used as the main source of information. The results of this thesis show that the majority of employees perceive trade unions positively, even though they cannot characterize their activities. The outcomes also point to the importance of work safety as one of the main interests of the unionists and the impact of economic trends on collective bargaining.

Keywords: trade unions, collective bargaining, collective agreement, quantitative research, controlled interview

Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura

Bělina, M., Pichrt, J., Bognárová, V., Drápal, L., Hůrka, P., Kahle, B., et al. (2017). *Pracovní právo* (7. doplněné a podstatně přepracované vydání). Praha: C.H. Beck.

Hůrka, P. ([2018]). *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018* (4. aktualizované vydání). Olomouc: ANAG.

Mansfeldová, Z., & Kroupa, A. (Eds.). (2005). *Participace a zájmové organizace v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Tröster, P. (2014). *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer.

Kroupa, A. (2004). *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje*. Praha: VÚPSV.

Šubrt, B. (1995). *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: Paris.

Myant, M. (2010). *Trade unions in the Czech Republic*. Brussels: ETUI aisbl.

Galvas, M. (1995). *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. Brno: Masarykova univerzita.

Dobiáš, Z., Kolář, Z., & Paukrtová, A. (2010). *Učební text č. 15 - Sociální dialog v otázkách a odpovědích*. Šumperk: JENA.

Čapka, F. (2008). *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. Brno: Masarykova univerzita.

Právní předpisy

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny Základních Práv a Svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů

Listina Základních Práv Evropské Unie (2007/C 303/01)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat

Internetové zdroje

odboryam.cz (2010). *Co jsou odbory?* Retrieved October 28, 2019, from http://odboryam.cz/slozka/Co_jsou_odbory.pdf

Encyclopaedia Britannica (2019). *Trade union*. Retrieved October 28, 2019, from <https://www.britannica.com/topic/trade-union>

epravo.cz (2002). *Jak založit odborovou organizaci*. Retrieved October 28, 2019, from <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-zalozit-odborovou-organizaci-15982.html>

history.com (2009). *Labor movement*. Retrieved October 28, 2019, from <https://www.history.com/topics/19th-century/labor>

Procházka, V. (2018). *Před sto lety: Uzákonění osmihodinové pracovní doby v prosinci 2018*. Retrieved October 28, 2019, from <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/310/pred-sto-lety-uzakoneni-osmihodinove-pracovni-doby-v-prosinc/23618>

zdravotnickeodbory.cz (2019). *Jak založit odborovou organizaci*. Retrieved October 28, 2019, from <http://www.zdravotnickeodbory.cz/cz/informace-pro-cleny-a-odborove-organizace/jak-zalozit-odborovou-organizaci.aspx>

Seznam použitých grafů a tabulek

Graf 1: Otázka č. 5 (vlastní zdroj autora)	37
Graf 2: Otázka č. 6 (vlastní zdroj autora)	38
Graf 3: Otázka č.7 (vlastní zdroj autora)	39
Graf 4: Otázka č. 8 (vlastní zdroj autora)	40
Graf 5: Otázka č. 9 (vlastní zdroj autora)	41
Graf 6: Otázka č. 10 (vlastní zdroj autora)	42
Graf 7: Otázka č. 11 (vlastní zdroj autora)	43
Graf 8: Otázka č. 12 (vlastní zdroj autora)	44

Tabulka 1: Otázka č.1 (vlastní zdroj autora).....	35
Tabulka 2: Otázka č.2 (vlastní zdroj autora).....	35
Tabulka 3: Otázka č.3 (vlastní zdroj autora).....	36
Tabulka 4: Otázka č.4 (vlastní zdroj autora).....	36
Tabulka 5: Otázka č. 5 (vlastní zdroj autora).....	37
Tabulka 6: Otázka č. 6 (vlastní zdroj autora).....	38
Tabulka 7: Otázka č.7 (vlastní zdroj autora).....	39
Tabulka 8: Otázka č. 8 (vlastní zdroj autora).....	40
Tabulka 9: Otázka č. 9 (vlastní zdroj autora).....	41
Tabulka 10: Otázka č. 10 (vlastní zdroj autora).....	42
Tabulka 11: Otázka č. 11 (vlastní zdroj autora).....	43
Tabulka 12: Otázka č. 12 (vlastní zdroj autora).....	44

Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník	60
Příloha 2: Rozhovor č. 1	62
Příloha 3: Rozhovor č. 2	66
Příloha 4: Rozhovor č. 3	73

Role odborové organizace při ochraně zájmů zaměstnanců

DOTAZNÍK

1. **Uveďte, prosím, Vaše pohlaví:**
 - a) Žena
 - b) Muž
2. **Uveďte, prosím, Váš věk:**
 - a) do 25
 - b) 26-30
 - c) 31-40
 - d) 41-50
 - e) 51-65
 - f) 65 a více
3. **Uveďte, prosím, Vaše dosažené vzdělání:**
 - a) Základní
 - b) Vyučen/a
 - c) Středoškolské
 - d) Vysokoškolské
4. **Jaký je Váš rodinný vztah?**
 - a) Svobodný/á
 - b) Vdaná/ženatý
 - c) Rozvedený/á
 - d) Ovdovělý/á
5. **Účinkuje u Vašeho zaměstnavatele jedna nebo více odborových organizací?**
 - a) Ano, jedna
 - b) Ano, více
 - c) Ne
 - d) Nevím
6. **Jste členkou/členem odborové organizace?**
 - a) Ano
 - b) Ne
7. **Má podle Vás existence odborů v podniku přínos?**
 - a) Určitě ano
 - b) Spíše ano
 - c) Nevím
 - d) Spíše ne
 - e) Určitě ne

8. **Máte pocit, že Vás Vaše odbory zastupují a hájí vaše zájmy?**
- a) Určitě ano
 - b) Spíše ano
 - c) Nevím
 - d) Spíše ne
 - e) Určitě ne
 - f) S odbory jsem se v zaměstnání nikdy nesetkal
9. **Mohly by podle Vás odbory sjednat lepší podmínky, než jaké máte nyní?**
- a) Určitě ano
 - b) Spíše ano
 - c) Nevím
 - d) Spíše ne
 - e) Určitě ne
10. **Myslíte si, že kolektivní smlouva umožňuje získat lepší pracovní a mzdové podmínky?**
- a) Určitě ano
 - b) Spíše ano
 - c) Nevím
 - d) Spíše ne
 - e) Určitě ne
11. **Máte pocit, že odbory stojí spíše na straně zaměstnanců, nebo zaměstnavatele?**
- a) Odbory v mém zaměstnání působí a myslím, že jsou na straně zaměstnance
 - b) Odbory v mém zaměstnání působí a myslím, že jsou na straně zaměstnavatele
 - c) Odbory v mém zaměstnání nepůsobí a myslím, že jsou na straně zaměstnance
 - d) Odbory v mém zaměstnání nepůsobí a myslím, že jsou na straně zaměstnavatele
12. **Mohl/a byste, prosím, stručně vysvětlit, jakým způsobem podle Vás odbory hájí zájmy zaměstnanců? Jakou roli hrají při sjednávání podmínek?**
(Tato otázka zkoumá obecné povědomí o povaze odborových organizací a okolnostech jejich působení. Jakákoliv odpověď, stručná či rozvinutá, je vítána. Pokud si nejste jist/a svými vědomostmi, nevádí, cílem tohoto dotazníku je zjistit obecné povědomí.)
Volná odpověď

Přepis záznamu rozhovoru

Následující text je přepisem nahrávaného rozhovoru s uvedeným dotazovaným. Otázky jsou seřazeny tak, jak byly vyřčeny v rámci rozhovoru a psány tučným písmem, odpovědi na ně pak navazují přímo v uvozovkách. Dotazovaní udělili ústní souhlas s nahráváním a zpracováním rozhovorů pro účely této bakalářské práce a přepis těchto rozhovorů jim byl poskytnut ke kontrole před provedením samotných analýz jejich odpovědí.

Rozhovor č. 1 – MUDr. Jindřich Florián

předseda představenstva Nemocnice Český Krumlov, a.s.

rozhovor nahrán 28.3.2019

Jak často a jakým způsobem komunikujete jako ředitel nemocnice s odboráři?

„Pravidelně, v určitých intervalech 3-4 měsíců, ovšem na počátku každého kalendářního roku je to každý měsíc, protože uzavíráme kolektivní smlouvu, a tu uzavíráme vždy od dubna do dubna. To znamená vesměs od prosince minulého roku do dubna současného roku se potkáme každý měsíc a řešíme téma kolektivní smlouvy. Během zbytku roku buď, když odboráři požádají o schůzku, nebo pokud požádáme my. Pak se jednou sejdeme obecně nad tím, jak to tady chodí.“

Troufáte si odhadnout, kolik procent vašich zaměstnanců je v odborech?

„Já to nevím. Máme tu dvoje odbory, což je důležité říct. Máme Lékařský odborový klub, to jsou odbory lékařů, a zdravotnické odbory jako takové jsou pro všechny zaměstnance včetně lékařů, ale tam těch lékařů moc není. Lékařský odborový klub tu má kolem dvaceti příspěvateľů, tedy těch, co platí pravidelně příspěvky, a řekl bych, že tak čtyři aktivně vystupují. A kolik je těch odborářů ve zdravotnických odborech, které sdružují sestry a ostatní pracovníky, to vůbec netuším. Máme 420 zaměstnanců, z toho 68 lékařů, z toho zbytku může být tak třetina odborech, ale to je pouze jen můj hrubý odhad.“

V jakých činnostech se zde odbory běžně angažují?

„Jednak dělají zaměstnancům radost, to jsou spíše ty zdravotnické odbory. Samozřejmě všichni chtějí hlavně přidávat a přidávat peníze, což si myslím, že je legitimní náplň

odborářské práce, aby byl tlak na zvyšování mezd. Dále zvláště zdravotnické odbory mají relativně velkou péči o pracovní prostředí, a to mně se osobně líbí. Pak mne asi už nic nenapadá. Dělají zájezdy, starají se o prostředí a chtějí přidat. A to nejen peníze, ale i zaměstnance.“

Starají se o prostředí, tudíž v návaznosti na tuto otázku – podílejí se na kontrole dodržování BOZP?

„Ano. Ale bavme se pouze o zdravotnických odborech. Lékařským odborům je to úplně lhostejné – tedy vše kromě zvyšování mezd.“

Myslíte si, že obecně Vaši zaměstnanci vědí, jaké možnosti odbory mají a jakým způsobem mohou ovlivnit pracovní a další podmínky?

„Stačí Vám odpověď „nevím?“ Myslím si, že řada z nich tuší, k čemu odbory slouží, ale to je zase jen můj dojem, já jsem nad tímto takto nepřemýšlel a s nikým jsem se o něm nebavil.“

Děláte vůči odborům v současné době větší ústupky kvůli momentální velmi nízké nezaměstnanosti?

„My to tady máme nastavené takto: s odbory z pozice zaměstnavatele jedním už téměř patnáct let. Než jsem se stal ředitelem, tak jsem tu byl deset let náměstkem ředitele a nyní jsem ve funkci třetí rok. Zažil jsem dobu, kdy bylo hodně nezaměstnaných. Osobně nemám pocit, že bychom odborům teď dělali nějaké zvláštní ústupky ve vztahu k nízké nezaměstnanosti. My i můj předchůdce jsme se vždy snažili domluvit tak, aby zaměstnanci byli co nejspokojenější. Naše uvažování nijak příliš neovlivňuje zaměstnanost, ale blízkost velké nemocnice v Českých Budějovicích, kam by nám utíkali, kdyby nebyli spokojení. Mám spíše pocit, že s odbory spolupracujeme na tom, aby naši zaměstnanci byli co nejspokojenější, a odbory limitujeme v požadavcích pouze našimi finančními možnostmi. Odbory chtějí co největší mzdy, my spočítáme, co můžeme dát a dáme maximum možného. Ale naši odboráři dobře vědí, že se s námi nedá smlouvat. Nemohou nás tlačit dál, než my můžeme dát, a oni zase ví, že my dáme maximum. To jednání je občas i napjaté. Oni odboráři nevědí vše o našem hospodaření. Oni občas přestřelí v těch svých požadavcích, a my jim vysvětlíme, že to nejde, a oni akceptují. Nechci, abyste si představoval, že je to jako arabský trh. Řekněme to takto: oni chtějí 100, my si vezmeme měsíc času a za měsíc nabídneme 75. Dva nebo tři aktivní členové odborů jsou také členy dozorčí rady nemocnice, takže ti mají představu o hospodaření poměrně

jasnou. Pokud nabídneme 75 a oni chtějí 100, tak se do 80 dostaneme. Dál to prostě nejde. Je to výhoda naší relativně menší nemocnice.“

Jsou podle Vás odbory něčím, co usnadňuje komunikaci a jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, nebo máte spíše pocit, že odbory představují překážku a jednání brzdí?

„Z pozice líného zaměstnavatele bych byl radši, aby odbory nebyly. Abych tu mohl vládnout jako Čingischán. Ale to nejde, a asi by to nebylo úplně fér, byť si podle mě každý z nás ředitelů a zaměstnavatelů myslí, že máme ten nejlepší rozum na světě. A že vše umíme nejlépe. To samozřejmě není pravda. Takže podle mě odbory nic nebrzdí, občas nám to trochu zkomplikují, ale možná, že máme štěstí, že se s nimi vždy domluvíme. My s nimi opravdu nehrajeme žádnou přebíjenou.“

Dokážete si tedy představit situaci, kdyby u Vás odbory vůbec nepůsobily?

„Dokážu, já bych si myslel, že jsem šťastný a že je všechno snazší, ale brzy bych viděl, že to není pravda, neboť i já se mýlím a nemám patent na rozum.“

Uměl byste jmenovat 1 situaci, kdy jste byl vyloženě rád za existenci odborů?

„Ještě za dob socialismu, kdy nás vzali na výlet na jižní Moravu.“

A naopak jednu situaci, kdy vás angažovanost odborů rozčilovala? A proč?

„Lékařský odborový klub, jednak když vznikl, a jednak když probíhala akce Děkujeme, odcházíme. Jejich tlak na mzdy, který neodpovídal reálným možnostem, a podávání hromadných výpovědí, to mi přišlo nefér. V naší nemocnici, když lékaři tyto výpovědi podávali, věděli, že by to tuto nemocnici zničilo. V Jihočeském kraji je mnoho politiků, kteří by radši naši nemocnici viděli zavřenou. I ti, co podávali výpověď věděli, že ji stáhnou a věděli, že všechny vezmeme zpět a že nikoho nevyhodíme, a to ani ty, co nás vyloženě štvali. Krumlovská nemocnice léta bojovala o přežití, teď už to vypadá lépe. Ale pokud by nám tu polovina lékařů dala výpověď, což udělali pod taktikou pražského vedení jejich odborového klubu, politici by nám nemocnici klidně zavřeli. Měli by o starost méně a peníze raději dali do nemocnice v Českých Budějovicích. Naši zaměstnanci tedy stávkovali ale s tím, že nechtěli nemocnici zničit. Ale to mě trochu rozčilovali, to je pravda.“

Čili abychom to shrnuli, dle Vašeho názoru jsou obecně odbory potřeba.

„Ano. Občas mi trochu vadí ten nejvyšší management odborů, ta špička. Lékařský odborový klub, tak i zdravotnické odbory, jsou v tom vrcholovém managementu silnou lobbistickou skupinou, která podle mne nedokáže nebo nechce pochopit specifika různě velkých zdravotnických zařízení, která jsou vlastněná různými vlastníky. Je rozdíl mezi fakultní nemocnicí vlastněnou ministerstvem a soukromou nemocnicí. A tito lidé nutí do legislativy občas nesmysly. Klasický příklad aktuálně – zdravotnické odbory nyní chtějí prosadit jednu kolektivní smlouvu pro všechny zdravotnické subjekty. To je nesmysl. Nemůžete soukromým vlastníkům nařizovat, jak mají platit. A Lékařský odborový klub má pro změnu tendence zaměstnavatele vydírat. To už není jen snaha, aby se zaměstnanci měli co nejlépe, ale doslova vydírání. Vrcholový management odborů pro mne není tím správným partnerem. V rámci krumlovské nemocnice odbory vnímám pozitivně, ale ty, co mohou lobovat a ovlivňovat zákonodárce, vnímám negativně. U nás je to ale vždy normální jednání s normálními lidmi. Já mám velkou výhodu. Jsem tu od roku 1981 a prošel jsem několika pozicemi a stupni vedení a znám chod nemocnice a znám ty lidi. A oni znají mě. Tudíž komunikace je otevřená a normální.“

Přepis záznamů rozhovorů

Následující text je přepisem nahrávaného rozhovoru s uvedeným dotazovaným. Otázky jsou seřazeny tak, jak byly vyřčeny v rámci rozhovoru a psány tučným písmem, odpovědi na ně pak navazují přímo v uvozovkách. Dotazovaní udělili ústní souhlas s nahráváním a zpracováním rozhovorů pro účely této bakalářské práce a přepis těchto rozhovorů jim byl poskytnut ke kontrole před provedením samotných analýz jejich odpovědí.

Rozhovor č. 2 – **Bc. Václav Matoušek**

Regionální manažer Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR (pro Jihočeský, Plzeňský a Karlovarský kraj)

rozhovor nahrán 2.4.2019

Na úvod se zeptám: jaká je tedy přesně Vaše funkce u OSZSP?

„Jsem zástupcem odborových organizací v oblasti zdravotnictví a soc. služeb pro Jihočeský, Plzeňský a Karlovarský kraj. Navštěvuji odborové organizace působící ve zdravotnických či lázeňských zařízeních, případně sociálních službách. Účastním se kolektivního vyjednávání, ale kromě toho často vypomáhám ve věcech například pracovního práva pro naše členy. Pokud chce některá odborová organizace v některé z nemocnic jednat o kolektivní smlouvě, mohou zavolat mne. Já se vyjednávání účastním, poradím ve věcech obsahu kolektivní smlouvy, poté zkontroluji všechny její náležitosti a soulad se zákoníkem práce a dalšími právními předpisy.“

Uměl byste říci, kolik máte zhruba momentálně členů a jak se časem ten počet vyvíjí?

„Počet našich členů je v řádech desítek tisíc. Máme interní systém evidence všech členů našich odborů, takže tato čísla interně známe. Toto jsou pro nás poměrně citlivé informace, nicméně mohu říct, že ještě před nedávnem jsme zaznamenali sestupnou tendenci, ale poslední dobou je to lepší a čísla mírně rostou. V roce 1991 ale zdravotnické odbory evidovaly počet členů v řádech statisíců. Na toto číslo se tedy pochopitelně nedostaneme, ale stále jsme druhou nejpočetnější odborovou organizací v Česku, hned po OS KOVO. Faktickým stavem je to, že výsledek kolektivního vyjednávání, tedy

kolektivní smlouva, se týká všech zaměstnanců, nikoliv pouze odborářů. Pozitivní přínos odborů pro zaměstnance se snažíme těmto ostatním zaměstnancům vysvětlovat.

Máte určitě tedy přehled o tom, jakým způsobem probíhá obecně to kolektivní vyjednávání ve zdravotnických zařízeních?

„Tak o tom bych mohl povídat dlouho, mám dlouholetou praxi v oblasti kolektivního vyjednávání nejen v nemocničních zařízeních. Kolektivního vyjednávání jsem se účastnil mnohokrát. Proces kolektivního vyjednávání je ve zkratce následující – jedna ze stran, tedy zaměstnavatel či odbory předloží návrh kolektivní smlouvy a strana druhá na to reaguje, obvykle si na tu reakci dává týden nebo třeba dva, dle dohody. Poté probíhají jednání, z vlastní zkušenosti vím, že celý ten proces schválení podoby kolektivní smlouvy oběma stranami může zabrat od dvou do šesti měsíců. Jednání o konkrétních bodech je potom v podstatě buď jednání o několika sporných bodech smlouvy nebo pročetí celé kolektivní smlouvy po veškerých jednotlivých bodech. Tedy jednotlivé body se předčítají a pak se o nich diskutuje.“

Jak byste tedy obecně vystihl jednání se zaměstnavateli ve zdravotnictví?

„Je důležité říci, že v rámci toho vyjednávání jde samozřejmě hlavně o mzdy. Odbory se snaží zajistit plynulý nárůst mezd. Obecně nevnímám ředitele nemocnic a jiných zdravotnických zařízení jako nepřítel, dívám se na ně jako na partnera jednání. V některých případech se snaží odborům, a tedy zaměstnancům z hlediska mezd vyjít i vstříc, ale jsou logicky limitováni vlastním rozpočtem. Nejdou tedy úplně „na dřev“, vždy se snaží zachovat si alespoň nějakou rezervu. To samozřejmě ale není případ všech, jsou tací, kteří jsou opravdu neústupní, tvrdí vyjednavací. A také tací, kteří při jakékoliv změně legislativy, jež je pro zaměstnance změnou k horšímu, při první příležitosti okamžitě nastaví podmínky tak, aby byly tím legální minimem. Příkladem je pracovní doba v nejmenovaném lázeňském zařízení, kde po legislativní úpravě a snížení mimořádného nároku na dovolenou z důvodu výskytu ionizujícího záření (radon), došlo ze strany vedení k okamžité úpravě pracovní doby tak, aby zaměstnanci opravdu byli na hranici toho legálního maxima. Přičemž podmínky práce zaměstnanců se nikterak nezměnily a ionizující záření přetrvává. Důležitým faktem je ale taky v tomto ohledu to, že spousta nemocnic hospodaří dlouhodobě se ztrátou a musí být dotovány z rozpočtů jednotlivých krajů, kde zdravotnictví patří na druhou nebo třetí pozici jako největší položka krajského rozpočtu (největší položkou je doprava).“

V jakých činnostech se jako odbory běžně angažujete?

„Tak samozřejmě opět v první řadě je vypracování kolektivních smluv, které se většinou uzavírají na jeden rok. Ale jak jsem již říkal, je to také poradenství ve věcech pracovního práva – častými problémy, kdy dochází k porušování předpisů ze strany zaměstnavatele, jsou dovolená a pracovní doba, na to dostávám opravdu hodně dotazů. Dále je to i kontrola dodržování BOZP.“

Myslíte si, že zaměstnanci obecně vědí, jaké možnosti odbory mají a jakým způsobem mohou ovlivnit nejen pracovní podmínky?

„Myslím si, že většina zaměstnanců o činnosti odborů má malý přehled, což je škoda. Je to zajímavé, protože to ovlivňuje přímo jejich mzdu. Někteří mají dokonce tendenci znevažovat práci odborů, tedy práci aktivních členů odborů, přestože výsledky jejich snahy se nakonec promítnou i na mzdách těch odborově neorganizovaných. Bohužel se jedná o nevědomost či neznalost těchto lidí, co vše odbory pro zaměstnance (odborově organizovaných i mimo odbory) jako celek činí. Např. hájí jejich práva při legislativním procesu, tedy pouze formou připomínek nebo i „lobbingu“. Např. nejdůležitější z našeho pohledu je čelit snahám o změnu zákoníku práce v neprospěch zaměstnanců, kterých bylo za poslední dobu již dost. Liberalizaci pracovního práva opravdu nefandíme. Zaměstnanec bude vždy ve složitější vyjednávací pozici a závislejší postavení vůči zaměstnavateli. Zaměstnanec je na zaměstnavateli ve většině případů finančně závislý, a to nejen on, ale i jeho rodina, což ovšem není žádná novinka. Proto je nutné hájit práva zaměstnanců. Zaměstnanci, kteří nejsou odborově organizováni, někdy nevidí důvod, proč by měli něco platit, když to jde i bez toho. Někdy bych řekl, že je to i nevděčné, ale většinou ti, co se angažují, vědí, proč to dělají. Je to spíše poslání a samozřejmě to zabere spoustu času.“

V současné době máme extrémně nízkou nezaměstnanost. Pozorujete, že je díky tomu snazší tlačit na zaměstnavatele při kolektivním vyjednávání?

„Určitě. V roce 2014, když byla nezaměstnanost někde kolem osmi procent, si mohli zaměstnavatelé obecně ještě dovolit diktovat podmínky, protože takzvaně „za branou“ dle názoru některých zaměstnavatelů stáli další čtyři možní kandidáti. To dnes samozřejmě s nezaměstnaností kolem tří procent není reálné. Je velice obtížné sehnat kvalifikovanou zdravotní sestru, je to časově náročná práce, sestra musí sloužit na směny a dělat úkony, které by jiní nedělali, řekněme, že to není povolání, pro ty, kteří mají slabý

žaludek. Schopných sester je velice málo, ale i sanitářů, kuchařek, údržbářů. Zejména méně kvalifikované profese finančně „přetahují“ fabriky či tzv. „montovny“. Stále přetrvává také mírný nedostatek lékařů. Čili ano, zaměstnavatelé si v současnosti více, než dříve, uvědomují situaci na trhu práce a při jednání mohou nakonec přistoupit na lepší pracovní podmínky včetně mezd.“

Na které body kolektivní smlouvy se soustředíte nejvíce? Kdy bývají zaměstnavatelé nejméně ústupní?

„Tak už jsme o tom mluvili, jsou to hlavně ty mzdy, samozřejmě je to hlavně o penězích. Na druhou stranu ale je velkým tématem i pracovní doba. Nastupuje například nová generace mladých lékařů, kteří mají ty hodnoty zase trochu jinde. Mají často rodinu, tak chtějí více času trávit s rodinou. Čili setkávám s tím, že lékaři i jiný zdravotnický personál odmítá přesčasovou práci nad zákoník práce (např. formou obcházení zákona pomocí tzv. dohod – DPP a DPC), čímž si sice od zaměstnavatele odnesou sice o něco nižší mzdu, ale mají čas na rodinu. Pro dokreslení znám situace, kdy zaměstnanec v jednom měsíci trávil v zaměstnání více jak 320 hodin, což je dlouhodobě neúnosné, a i v rozporu se zákoníkem práce. Ovšem kde není žalobce není ani soudce. Pokud toto v některých případech vyhovuje oběma stranám, těžko lze s tímto něco dělat. Postup dle zákoníku práce je podle mého názoru správný přístup.“

Musel jste někdy v rámci jednání o kolektivní smlouvě udělat velký ústupek a znevýhodnit tak zaměstnance? Například kvůli ekonomickému ohrožení zaměstnavatele.

„Poslední dobou ani tak ne, ale napadá mne, že asi 7 let nazpět byla nejmenovaná nemocnice ve velice špatném finančním stavu a byla nucena jednoduše snížit mzdy. To snížení se tehdy pohybovalo v řádech jednotek procent, řekněme pět. Tehdy jsme si s vedením této nemocnice opravdu nemohli přijít na jméno. V momentě, kdy se snižuje mzda, je to prostě hrozně špatně. A ti zaměstnanci to vnímají a ztrácejí motivaci a nemá pro ně jakýkoliv smysl se snažit a pracovat či rovnou setrávat v tomto zařízení. Dochází k tomu však jen velmi málo (znám pouze jeden případ), poslední dobou vzhledem k nízké nezaměstnanosti si nic takového nevybavím.“

Ředitel nemocnice v Českém Krumlově, pan doktor Florián zmínil nějaká problematická vyjednávání centrály OSZSP o nějaké „jednotné kolektivní smlouvě“ pro všechny subjekty. Co mi o tom můžete říci?

„Vím, co měl na mysli, nejedná se o jednotnou kolektivní smlouvu, ale kolektivní smlouvu vyššího stupně. To je v současnosti aktuálním tématem. Je to, jak jistě víte, kolektivní smlouva, která je tedy uzavírána mezi odborovým svazem a svazem zaměstnavatelů. Problém je momentálně v tom, že organizace zaměstnavatelů přišla s tím, že oni prostě zaměstnavatelé jako takoví přímo nejsou a nejsou tedy oprávněni v této věci jednat. Jenže nad nimi už nikdo není. Zajímavé na tom je taky to, že se jako skupina účastní jednání tripartity na vládní úrovni, kde logicky zastupují zaměstnavatele, což je tedy absurdní situace, neboť tím pádem z podstaty věci vystupují za zaměstnavatele. Možností je samozřejmě soud, ale ten by mohl trvat rok nebo dva a my potřebujeme jednat nyní. Je to na bodu mrazu, což zástupcům zaměstnavatelů vyhovuje.“

Rovněž zmínil ve své nemocnici existenci dvou odborových organizací – OSZSP a Lékařských odborů. Druzí jmenování pak podle něj vyloženě „vydírají.“ O tom něco víte?

„Jistě, rozumím otázce, ovšem nepoužil bych slovo „vydírají“. Zkušený lékař, stejně jako zmíněná zdravotní sestra, je na trhu práce opět nedostatkovým zbožím. Třeba takový primář jakožto vedoucí oddělení je velice žádaným zaměstnancem. A s takovou funkcí zase souvisí další věci. Na místě toho primáře je závislých dalších 20 lidí toho oddělení, které bez vedoucího lékař mohou zavřít, jelikož nesplňují podmínky zdravotních pojišťoven na kvalitu péče a nedostanou tedy zapláceno ze zdravotního pojištění. A vyjednávací pozice vedoucích lékařů v otázce mezd je tedy velice silná. Dále není to primárně o tom, že by šli lékaři hlavně do zahraničí, jak je mediálně podsouváno (dle mého názoru se jedná odchody v desítkách či maximálně jednotky stovek, a nikoliv tisíců lékařů, kteří by odcházeli do zahraničí), to je zase informace protěžovaná v médiích, ale není tomu tak v takové míře. Oni odcházejí z nemocnic hlavně do soukromých zařízení či praxí, kde mají jednak tedy samozřejmě i znatelně vyšší mzdu, ale hlavně nesetkají se tam s běžnou praxí v některých dnešních nemocnicích – nadlimitní vykonávání přesčasové práce, kde se zneužívá např. tzv. Ústavní pohotovostní služba, což je institut, který je již řadu let v zákoníku práce zrušen. Zákoník práce neumožňuje pracovní dobu delší, než 12 hodin, ale bohužel znám z doslechu případy zaměstnanců, kteří vykonávají dobrovolně více jak 24hodinová službu. Prostě nejsou kvalifikovaní zaměstnanci ve zdravotnictví a jsou natolik loajální se zaměstnavatelem, že na tyto podmínky přistoupí. Buď z hlediska finančního nebo z hlediska loajality vůči zaměstnavateli. A o tomto se samozřejmě obecně ví – víme o tom my, vědí o tom na ministerstvu, ví o tom možná i

inspektorát práce. Jenže bez toho by ty nemocnice někdy prostě nefungovaly a kolaps nemocniční péče si nikdo logicky nepřaje. Takže abych se k tomu vrátil – ano, lékaři mají silnější vyjednávací pozici, nicméně není se čemu divit.“

Zmínil jste BOZP. Jak je organizována kontrola dodržování BOZP? Klade na tuto činnost vaše vedení velký důraz?

„Samozřejmě, to je pro nás také velice důležité. Když se podíváte na kontakty regionálních pracovišť na stránkách OSZSP, najdete tam vždy kontakt na regionálního pracovníka a vedle toho na specialistu na bezpečnost práce. Kolegové, kteří se specializují přímo na BOZP, procházejí v pravidelných intervalech pěti let zkouškou. Podobně, jako já, mají pod sebou přiřazená jednotlivá pracoviště, kde mají poté na starost kontrolu dodržování podmínek BOZP. Tu se snaží všude provést jednou ročně, nejdéle jednou za dva roky. Zejména v nemocnicích je tedy určitě co kontrolovat, vždyť si vezmete, s čím zdravotnický personál přichází denně do styku – ionizující záření, infekční materiál, jehly, léky podléhající zkáze, a kromě toho samozřejmě spousty chemických látek, např. cytostatik, které jsou pro zdravého člověka vyloženě jedovaté. Dále například i dalších chemických přípravků – čistících prostředků atd. BOZP tedy bereme velice vážně, a i v rámci centrály na to najdete specializované profesionály. Nikdy při kontrolách neděláme žádné ústupky, opravdu nic nepřehlídíme.“

Co si myslíte, že je momentálně největší problém odborů jednak vnitřně, ale i zvenku co se týče pohledu veřejnosti?

„Tak vnitřně určitě zájem o odbory jako takové. Jak jsem řekl v úvodu, neočekávám, že se dostaneme zase někdy na statisíce členů, přestože bychom za to byli velice rádi a máme vzestupnou tendenci naší členské základny. To ale souvisí s také s veřejným míněním. Lidé si totiž pod pojmem „odbory“ často stále představí ROH, přestože s tímto subjektem nemáme dávno nic společného. Opravdu bych si přál, aby se to povědomí o odborech a jejich činnostech nějakým způsobem změnilo, což je i důvod, proč jsem přistoupil na dnešní rozhovor. Obecně v západních zemích Evropy se na odbory dívá veřejnost úplně jinak, jejich postavení je jiné než u nás, a i ti lidé je vnímají jinak. V tomto vidím částečně přínos Evropské Unie, která tedy má snahu tyto rozdíly zmenšovat a má nebo alespoň by měla mít snahu tyto představy a legislativní úpravy rozumně sjednotit. Kdyby byl pohled veřejnosti na odbory jiný, více lidí by mělo zájem o členství a zase bychom jako vyjednávací síla posílili.“

Jak by to podle Vás vypadalo ve zdravotnictví, kdyby odbory neexistovaly?

„No nebyl by tlak na zvyšování mezd, rozhodně by byl mnohem menší. Samozřejmě nyní je naše pozice o malinko snazší, kvůli nízké nezaměstnanosti. Prostě nejsou zaměstnanci a je třeba si ty stávající udržet a většinou základní motivací zaměstnance je samozřejmě výše mzdy. Na dalších příčkách důležitosti pro zaměstnance jsou například vztahy s kolegy na pracovišti a pracovní prostředí“

Přepis záznamů rozhovorů

Následující text je přepisem korespondenčního rozhovoru s uvedeným dotazovaným. Otázky jsou seřazeny tak, jak byly napsány v rámci rozhovoru a psány tučným písmem, odpovědi na ně pak navazují přímo v uvozovkách. Dotazovaní udělili ústní souhlas se zpracováním rozhovorů pro účely této bakalářské práce a přepis těchto rozhovorů jim byl poskytnut ke kontrole před provedením samotných analýz jejich odpovědí.

Rozhovor č. 3 – **Rostislav Palička**

předseda Sdružení hornických odborů

rozhovor zpracován písemnou formou a doručen 2.5.2019

Mohl byste prosím detailněji popsat Vaši funkci u SHO a činnosti, ve kterých se běžně angažujete?

„Jsem předsedou SHO a mou náplní je koordinovat činnost jednotlivých základních odborových organizací především v záležitostech jako je:

- vyjednávání kolektivní smlouvy a dodatku ke kolektivní smlouvě
- oblast bezpečnosti
- vystupování vůči státní báňské správě (ČBÚ, OBÚ) nebo OIP, KHS a další.
- zastupovat svaz v regionální radě ČMKOS (účast na krajské tripartitě)
- účast na Poradním sboru Úřadu práce
- vystupování v médiích.”

Máte přehled o počtu členů Vaší organizace? Jaký je vývoj počtu členů v průběhu času?

“V současnosti má SHO cca 5 500 členů. Samozřejmě jak se snižuje těžba černého uhlí a s tím počty zaměstnanců klesá i členská základna.”

Určitě máte přehled, jakým způsobem probíhá komunikace odborů s jednotlivými zaměstnavateli v tomto průmyslovém odvětví. Mohl byste tento vzájemný vztah charakterizovat? Jak často probíhají jednání mezi odbory a zaměstnavateli, jak přistupují zaměstnavatelé k odborům atd...

„Se zaměstnavateli probíhá komunikace na více úrovních:

V rámci svazu se vyjednává Kolektivní smlouva vyššího stupně. Jsou ve spolupráci zaměstnavatelského svazu a odborového svazu řešeny oblasti legislativy (např. Horní

zákon, dřívější důchody pro horníky), bezpečnosti (např. Zlatý Permon). Uskutečňují se společné projekty a konference.

V rámci sdružení se vyjednávají podnikové kolektivní smlouvy a dodatky, dohody a kontroluje se jejich dodržování. Řeší se v jednotlivých podnicích oblasti bezpečnosti, hygieny, personalistiky, podnikatelské plány, nábor, propouštění, sociální fond. Rovněž je důležité zajištění právní poradny, a to především poradenství v pracovněprávních vztazích, případně zastupování při sporech u nemocí z povolání, pracovních úrazů.

V rámci základních organizací, je to především kontrola BOZP a hygieny na jednotlivých pracovištích. Především jsou to místa pro přímý styk s členskou základnou a zaměstnanci. Řeší se zde problémy týkající se bezprostředně zaměstnanců jak pracovních, tak ekonomických nebo sociálních. Rovněž základní organizace konají nejrůznější akce pro zaměstnance, ať už sportovního nebo kulturního charakteru. Základní odborové organizace jsou v organizačním schématu páteří sdružení nebo přímo svazu.

Jednání mezi odbory a zaměstnavateli probíhají dle potřeby, anebo dle schváleného režimu (pro SHO to je ve čtrnáctidenních cyklech).

Z mého pohledu přistupují zaměstnavatelé k jednání odpovědně a nesetkal jsem se s tím, že by nebyla ochota ze strany zaměstnavatelů jednat. Samozřejmě výsledek jednání je už věc druhá.

Vztah mezi zaměstnavatelem a odbory (pokud odbory ve firmě již působí) by se dal charakterizovat jako vztah dvou subjektů, které jsou si vědomy, že se vzájemně potřebují pro jednodušší řízení firmy na straně jedné a prosazování zájmů zaměstnanců na straně druhé.“

Vědí podle Vás zaměstnanci obecně, co odbory vlastně jsou a jak mohou ovlivnit pracovní a další podmínky? (Hodně lidí si totiž myslí, že se jedná o instituce typu ROH)

„To je různé, někteří si opravdu myslí, že odbory jsou cestovka atd., ale ti, kteří se už setkali s problémem v zaměstnání, tak mnohdy poté ocení působnost odborů. Někteří zaměstnanci aktivně pomáhají, předkládají návrhy a snaží se pomocí odborům vypracovat lepší podmínky pro zaměstnance. Na druhé straně jsou i tací, co si myslí, že za vše z jejich pohledu špatné můžou právě odbory.“

Myslíte si, že je díky současné velmi nízké nezaměstnanosti a nedostatku pracovníků jednodušší prosazovat zájmy odborů a potažmo zaměstnanců?

„Někdo může mít takový dojem, ale pořád platí, abyste mohl něco prosadit, musí na to firma nejdřív vydělat. Pořád se bavíme o jednom balíku peněz, takže když potřebujete například udělat nábor nových zaměstnanců, tak nemusíte mít dost financí na některé věci pro stávající zaměstnance. A to potom nese s sebou určitou nevraživost mezi „starými“ a novými zaměstnanci.“

Na které body v kolektivních smlouvách se při jednání soustředíte nejvíce a v jakých bodech dochází k největším neshodám se zaměstnavateli?

„Samozřejmě nejdůležitější body jsou zároveň ty, kde dochází k největším neshodám, a to je především oblast mezd. Prostě platí to, co jsem psal už v předešlé odpovědi, na cokoli si firma musí vydělat.“

Můžete tedy popsat ten proces vzniku kolektivní smlouvy (na jak dlouho se běžně sjednává, jak dlouho trvá jednání...)

„Většinou kolektivní smlouva vzniká tak, že odborová organizace případně více odborových organizací předloží zaměstnavateli návrh kolektivní smlouvy. Zaměstnavatel si propočítá, co takový návrh pro něj především finančně znamená, a začnou jednání. Někdy se stane, že zaměstnavatel připraví svůj protinávrh. Nezaznamenal jsem ještě, že by se obě strany dohodly hned po prvním kole jednání. V roce 2012 jsme v OKD začali vyjednávat kolektivní smlouvu a jednání trvala třináct měsíců, včetně zprostředkovatele a demonstrace a hlasování ke stávce. Teprve poté jsme se s vedením OKD dohodli. Dnes máme kolektivní smlouvu s ohledem na plánovaný útlum těžby na dobu neurčitou, ale samozřejmě o mzdách se vyjednává každý rok. Jinak se kolektivní smlouvy uzavírají na dobu, jakou si strany dohodnou, běžně je to na dva až čtyři roky, ale každoročně se vyjednává mzdová oblast.“

Museli jste někdy v rámci kolektivního vyjednávání či podmínek kolektivních smluv přistoupit k nevýhodnému ústupku na úkor zaměstnanců, například kvůli nepříznivé ekonomické situaci zaměstnavatele?

„Ano, právě v tom roce 2012, kdy se OKD (vlastně NWR) začalo dostávat do ekonomických problémů, které v roce 2016 vyústily v insolvenční situaci společnosti. Při vyjednávání tehdy zástupci firmy NWR požadovali snížení mezd o 20 %. K tak razantnímu snížení nedošlo, přesto jsme byli nuceni ustoupit v některých složkách mzdy a v některých benefitech.“

K roli odborů patří i kontrola dodržování BOZP. Jak moc velký důraz je na to kladen u Vás? Jakým způsobem se vaše odbory při této kontrole v jednotlivých zařízeních angažují?

„Oblast bezpečnosti považujeme za minimálně stejně důležitou jako oblast mzdovou. Můžu za naše organizace říct, že systém BOZP je v rámci svazu velmi dobře propracován. Máme se zaměstnavatelem dohodnu, že vše okolo bezpečnosti bude s odbory ve spolupráci. A samozřejmě odbory mají právo kontroly dané zákonnou legislativou, ale máme to rovněž ošetřeno jak v KSVS, tak v podnikové kolektivní smlouvě. Kontrolu nad BOZP zajišťují na svazové úrovni čtyři svazoví inspektori, na jednotlivých podnicích máme dle počtu zaměstnanců jednoho až dva závodní inspektory práce a ti vedou v OKD ještě úsekové inspektory práce. Odbory se zúčastňují veškerých kontrol státní báňské správy, prošetření pracovních úrazů, šetření v souvislosti s chorobami z povolání, pořádají porady ZIBP, Výbor BOZP.“

Charakterizoval byste SHO jako důležitý subjekt z politického hlediska? Jak velký dopad podle Vás činnost SHO má na toto odvětví průmyslu?

„Charakterizoval bych ho jako velmi důležitý subjekt, jak se ukázalo v nedávné minulosti. SHO sehrálo důležitou roli při jednáních o hornických důchodech, v rámci insolvenční při jednáních na věřitelském výboru. Pravidelně jsme jednali s ministry MPO a MPSV, byli jsme zváni na jednání s prezidentem republiky, ale naše úloha byla pro zaměstnance důležitá i na krajské úrovni. V současnosti má OKD asi 6 500 kmenových zaměstnanců a z toho je asi 5 000 sdruženo přes své základní organizace v SHO. Z tohoto pohledu je pro důlní hornictví SHO velmi důležitým

článkem. A bylo to právě SHO, kdo dokázal pod vedením tehdejšího předsedy Ing. Jaromíra Pytlíka udržet klid ve společnosti v době insolvence a společnost tak mohla dál těžit. I to byl jeden z důvodů, proč byla OKD schválená reorganizace.”

U zaměstnavatelů horníků se poměrně často setkáváme s hromadným propouštěním. Jak postupujete v případě, že se zaměstnavatel chystá k tomuto kroku?

„Jak postupovat v případě hromadného propouštění je dáno jednak zákoníkem práce a jednak to máme zpracováno v kolektivní smlouvě. Rovněž pokud by se propouštění týkalo víc než dvou stovek zaměstnanců, zpracovává se tzv. Sociální program.”

V jakých situacích byste se rozhodli k využití institutu stávky a jakým způsobem bývá tato organizována?

“Nikdy není nebo alespoň nemělo by být cílem odborů stávka. Vzhledem k zachování bezpečnosti zaměstnanců a ochraně strojů a zařízení v důlních podmínkách je stávka opravdu až to úplně poslední, co bych využil. Když se zavíral důl Paskov a vypadalo to, že zaměstnanci budou propouštěni za velmi mizerných podmínek bez ohledu na to, co již bylo dohodnuto, bylo ke stávce velmi blízko. Nakonec se podařilo se zaměstnavatelem uzavřít dohodu, se kterou souhlasil i věřitelský výbor a nebezpečí stávky se podařilo odvrátit. V našich podmínkách je stávka ošemetná záležitost, poměrně lehce se dá zorganizovat, ale je tu velké riziko, že ji neuřídíte a následky mohou být fatální.”

Co je podle Vás v současné době největším problémem odborů jak zevnitř, tak i z pohledu společnosti?

„To, že zaměstnanci, kteří nejsou v odborech a parazitují na kolektivní smlouvě, si myslí, že vše, co odbory v jednotlivých firmách dohodly (mnohdy opravdu tvrdě vybojovaly) je samozřejmostí a měli by to i bez odborů.“