

Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Ústav sociální práce

Role odborů a jejich působení v rámci sociální politiky

Bakalářská práce

Autor: Iva Řezníčková

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě

Forma studia: kombinovaná

Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, PhD.

Hradec Králové, 2018



Univerzita Hradec Králové
Ústav sociální práce

Zadání bakalářské práce

Autor: Iva Řezníčková

Studium: U1587

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě

Název bakalářské práce: Role odborů a jejich působení v rámci sociální politiky

Název bakalářské práce AJ: The Trade Union's role and its effect under the social policy

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Práce se zaměří na postavení, činnost a vnímání role odborů v české společnosti, především v kontextu jejich působení v rámci sociální politiky státu i zaměstnavatelů. Konkrétněji bude práce zaměřena na působení odborové organizace u konkrétního zaměstnavatele ve zdravotnictví. Využita bude kvalitativní výzkumná strategie formou dotazování.

BĚLINA, M. a kol., Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 496 s., ISBN 978-80-7400-283-0
GALVAS, M., K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva. 1. vyd. Brno: PF MU v Brně, 1993. 33 s., Právnícké sešity č. 22., ISBN 80-210-0627-7. SCHMIED, Z., TRYLČ, L., Zákoník práce 2017., 13. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 168 s., ISBN 978-80-7554-058-4. ŠUBRT, B., Odbory, zaměstnavatelé a právo. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. 283 s.

Garantující pracoviště: Ústav sociální práce,
Filozofická fakulta

Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Oponent: doc. JUDr. Olga Sovová, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 27.4.2017

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 17. 3. 2018

Iva Řezníčková

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat především PhDr. Martinu Smutkovi, Ph.D., za odborné vedení mé bakalářské práce, trpělivost a vstřícnost.

Dále děkuji zaměstnancům Oblastní nemocnice Trutnov a.s. za ochotu a spolupráci na výzkumu a představitelům místní odborové organizace za pomoc, cenné rady a podněty.

Abstrakt

ŘEZNÍČKOVÁ, Iva. *Role odborů a jejich působení v rámci sociální politiky*. Hradec Králové, 2018. Bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové, Filozofická fakulta, Ústav sociální práce. Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Předkládaná bakalářská práce se bude zabývat postavením a působením odborů v České republice. A to především v rámci sociální politiky státu i zaměstnavatelů. Zaměří se také na vnímání role odborů v naší společnosti.

Objasní historické okolnosti vzniku odborů a jejich vývoj až do současnosti, dále podá stručný přehled o odborových strukturách, činnosti jednotlivých typů organizací a svazů a o legislativním ukotvení práv a postavení odborů.

V praktické části se bude zabývat právě vnímáním role odborů ze strany zaměstnanců. Konkrétněji bude zaměřena na působení odborové organizace u jednoho zaměstnavatele ve zdravotnictví. Pohledy a postoje zaměstnanců budou zjišťovány prostřednictvím kvalitativní výzkumné strategie formou dotazování. Praktická část bude zakončena shrnutím dosažených výsledků.

Klíčová slova: odbory, sociální politika, zaměstnanci, zaměstnavatelé, vyjednávání, společnost

Abstract

ŘEZNÍČKOVÁ, Iva. *The Trade Union's role and its effect under the social policy*. Hradec Králové, 2018. Bachelor Degree Thesis. University of Hradec Králové, The Institut of the social work, Faculty of Philosophy. Leader of the Bachelor Degree Thesis: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

The presented Bachelor Degree Thesis will engage in the Trade Union's position and effect in the Czech Republic, primarily within the purview of the state's social policy and employers. It will show the perception of the Trade Union's role in our society.

My Bachelor Degree Thesis will clarify historical circumstances of the Trade Union's formation and its progress to the present and it will put an interpretation on the Trade Union's structure, the activity of organisations'types and the legislative and law position.

In the practical part it will be concerned with the employees' perception of the Trade Union's role. Specifically it will be engaged in the Trade Union's impact in the public health company. The employees' postures will be surveyed of the qualitative research strategy – questioning. The practical part will be finished with the summary of achieved results.

Keywords: Faculty of Arts, Trade Union, Social policy, Employees, Employers, Negotiation, Society

Obsah

Obsah	7
ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST	12
1 Vznik a vývoj odborů.....	12
1.1 Historie vzniku odborů.....	12
1.2 Vývoj od konce 1. světové války	14
1.3 Vývoj během 2. světové války a po ní	14
1.4 Porevoluční vývoj	15
2 Odborové organizace, svazy a konfederace	17
2.1 Odborová organizace	17
2.2 Odborové svazy a konfederace	18
3 Současná role odborů ve společnosti	21
3.1 Kolektivní vyjednávání	21
3.2 Sociální dialog.....	22
3.2.1 RHSD neboli Tripartita.....	23
3.2.2 Sociální dialog na rezortní úrovni.....	25
3.2.3 Sociální dialog u zaměstnavatele	25
3.3 Postoje různých politických ideologií k odborům.....	25
3.3.1 Liberalismus a odbory	26
3.3.2 Konzervatismus a odbory.....	26
3.3.3 Sociální demokratismus (socialismus) a odbory	27
3.5 Prosazování minimální a zaručené mzdy	28
3.6 Legislativní ukotvení a postavení odborů ve společnosti.....	28
4 Sociální politika	30
4.1 Sociální politika státu.....	31
4.1.1 Sociální spravedlnost.....	31
4.1.2 Transformace sociální politiky po roce 1989	32
4.2 Sociální politika firem.....	32
PRAKTICKÁ ČÁST	35
5 Metodologická východiska výzkumného šetření.....	35
5.1 Hlavní cíl a dílčí cíle výzkumu	35
5.2 Výzkumná metoda a technika	39

5.3 Prostředí realizace výzkumu	40
5.4 Výběr vzorku respondentů	41
5.5 Průběh výzkumného šetření	42
5.6 Rizika výzkumu	43
6 Popis a interpretace zjištěných výsledků	44
6.1 Zmapovat vnímání role odborů ve společnosti a jejich působení v rámci sociální politiky z pohledu zaměstnanců	44
6.2 Zjistit pohled na činnost a význam odborových organizací na podnikové úrovni	46
6.3 Interpretovat vnímání konkrétní odborové organizace ze strany zaměstnanců.....	47
6.4 Shrnutí dílčích cílů	50
ZÁVĚR.....	53
Seznam použitých zdrojů	56
Seznam tabulek	59

ÚVOD

Moderní a vyspělou společnost si nelze představit bez sociální politiky, jejíž jednotlivá opatření se navrhují a realizují na základě společenského konsenzu. Její nedílnou součástí je také působení odborů jako zástupců zaměstnanců a zároveň také jako rovnocenných partnerů v rámci sociálního dialogu, nejen na úrovni celostátní tripartity, ale i v jednotlivých regionech a firmách. Vždyť samotný koncept odborové činnosti je postaven na základech sociální politiky. Tato politika se snaží o řešení společenských problémů a nastolení důstojných podmínek pro život občanů.

Dnes jsou odborové organizace spolky, potažmo stále občanská sdružení, hájící zájmy zaměstnanců především vyjednáváním o mzdách, pracovních podmínkách, různých benefičních a sociálních programech nebo řešících bezpečnost práce, případně také zastupujících zaměstnance při pracovněprávních sporech. Důležitá je také jejich role v důchodové otázce a v pojistných systémech jako celku.

Jednotlivé odborové organizace u různých zaměstnavatelů se dále často sdružují do odborových svazů, obvykle podle profesního zaměření. Touto spoluprací a koordinací znalostí a postupů posilují své vyjednávací pozice a možnosti prosadit své požadavky, tedy zájmy zaměstnanců. Stejně tak se do různých svazů, sdružení nebo konfederací sdružují zaměstnavatelé.

Na národní úrovni tedy do sociální politiky již nevstupují jednotlivé odborové organizace nebo firmy, ale výše zmiňované svazy, které společně s třetí stranou – politickou reprezentací – tvoří nejen tripartitní tým vlády ČR, ale realizují sociální dialog a sociální politiku v celé šíři. Ať už jde o regionální aktivity nebo o společné sociální projekty a tvorbu legislativy, kde jsou odbory jedním z klíčových připomínkových míst k návrhům zákonů.

Mnozí zaměstnanci si dnes již vůbec neuvědomují, jak bolestný byl zrod odborových organizací, potažmo odborových a zaměstnaneckých práv. Ani co se díky těmto aktivitám podařilo pro zaměstnance získat a zlepšit v jejich postavení. Vnímáme jako samozřejmost, že na našem pracovišti působí odborová organizace, na kterou se v případě potřeby můžeme obrátit. Často ani nejsme ochotni stát se jejím členem.

Právě z výše uvedených důvodů osobně považuji roli odborů v české společnosti za velmi důležitou a sama jsem již mnoho let jejich aktivním členem. Byly to odbory, které mě postupně přivedly k zájmu nejen o pracovní právo ale i o sociální témata jako celek. Chceme-li pomáhat druhým, je nutné se orientovat v možnostech, které nám systém nabízí. Odtud vedl už jen krůček k mému studiu sociální práce.

Považuji za vhodné a potřebné, aby se každý sociální pracovník orientoval v pohledu na roli odborů, jako na součást sociální politiky státu i zaměstnavatelů, už proto, že odbory hájící sociální práva zaměstnanců i občanů jako takových, velmi často prosazují stejné nebo podobné priority a požadavky, tedy zlepšení sociálních podmínek a eliminaci nežádoucích sociálních jevů.

Práce se bude zabývat právě rolí odborů a jejich působením ve společnosti, a klade si za cíl vytvořit ucelenější přehled o činnosti odborových organizací a jejich působení a vlivu v rámci sociální politiky, a to jak na celostátní nebo regionální úrovni, tak na konkrétním příkladu odborové organizace u konkrétního zaměstnavatele ve zdravotnictví. Zdravotnictví je rezort, kde pracuji a odborová činnost je zde běžným standardem s relativně vysokou odborovou organizovaností.

Mnoho zdrojů o působení odborů je zaměřeno pouze na úzce specializovanou problematiku v rámci několika kapitol. Pokusím se tedy o jakýsi souhrn do jednoho celku a vytvoření uceleného přehledu o jejich postavení a činnosti v současné moderní společnosti. Zmíním také důvody vzniku odborů a jejich historický vývoj, včetně zásadních mylníků, až do současnosti.

Zároveň se budu zabývat vnímáním role odborů právě ze strany zaměstnanců v rezortu zdravotnictví s využitím kvalitativního výzkumu realizovaného formou polostrukturovaného rozhovoru.

Obsah teoretické části jsem rozdělila do čtyř hlavních kapitol. První se věnuje historii odborového hnutí, a to jak světovému, tak českému, až po současnou podobu.

Druhá kapitola teoretické části bakalářské práce podrobně popisuje stávající strukturu a legislativní rámec fungování odborových organizací a odborových svazů na území České republiky.

Třetí část se pak zabývá konkrétními aktivitami odborů a podrobně definuje ty klíčové, kterými jsou kolektivní vyjednávání, sociální dialog, vzdělávání a působení odborů v rámci sociální politiky státu.

Závěrečná kapitola podrobně mapuje právě oblast sociální politiky, včetně sociální politiky firem a kontext postavení odborových organizací v tomto procesu.

Metodická část představí konkrétního zaměstnavatele ve zdravotnictví, u kterého působí odborová organizace. Dále bude obsahovat popis dílčích cílů v návaznosti na hlavní cíl výzkumného šetření a popis zvolené kvalitativní výzkumné strategie. Přiblíží také způsob výběru respondentů pro kvalitativní polostrukturovaný rozhovor, průběh výzkumu a zjištěné informace získané prostřednictvím výzkumného šetření.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Vznik a vývoj odborů

V této úvodní kapitole se zaměřím na vznik a vývoj světového i českého odborového hnutí, a to od jeho nelehkých počátků, přes období obou světových válek a působení Revolučního odborového hnutí až do současné podoby moderních odborů v demokratické společnosti. Zároveň budou popsány příčiny vzniku odborového sdružování a první úspěšné kroky ke zlepšení pracovních a životních podmínek zaměstnanců.

Odbory jsou trvalou a neopomenutelnou součástí dějin českého národa již více než 100 let. Postupně se z dělnických spolků přeměnily do odborových organizací, které aktivně hájí zájmy svých členů i ostatních zaměstnanců.

1.1 Historie vzniku odborů

V souvislosti s rozvojem průmyslu, tedy s počátky Průmyslové revoluce, která ve větší míře přináší seskupování dělnictva, vzniká v zemích západní a střední Evropy dělnické hnutí v rámci národních hnutí. První dělnické organizace měly nejrůznější programy od osvěty a vzdělávání, sociální výpomoci v době nemoci, stáří nebo nezaměstnanosti, až po obranu proti nadbytečným počtům kvalifikovaných dělníků v odvětví či profesi. Tyto organizace podporovaly dělníky při stávkách a bouřích proti zaměstnavatelům. Vyjednávání bylo chaotické, nekoordinované a nekoncepční.

Také české dělnické hnutí vzniklo postupně z národního hnutí. Impulzem tohoto procesu bylo založení První internacionály v roce 1864 a posléze události spjaté s Pařížskou komunou na jaře roku 1871.

Cílem internacionály bylo zejména vytvářet politické strany dělníků a organizovat hospodářský boj – tedy stávky – za zlepšení jejich pracovních a životních podmínek a za rovnou společnost. Členové internacionály se aktivně účastnili povstání Pařížské komuny, které vzniklo především díky špatné sociální situaci dělníků v kontextu rostoucího bohatnutí majetných tříd. *„Dělnické sdružování nebylo v polovině devatenáctého století ničím neznámým: zejména tovaryšstva (spolky zaměstnanců*

tradičních řemesel) sahala svými dějinami často až do šestnáctého století. V průmyslové Anglii od druhé čtvrtiny devatenáctého století působily i moderní odbory (v ostatních zemích do šedesátých let zakázané), kromě toho byla po celé Evropě zakládána dělnická družstva, záložny atd. Většina těchto spíše málo početných organizací působila pouze na místní (v nejlepším případě regionální) úrovni, hájila zájmy jednoho oboru bez jakékoliv solidarity s jinými a sdružovala převážně kvalifikované dělníky, kteří tvořili jen malou část manuálně pracujících a na nekvalifikované dělníky shlíželi často s pohrdáním. Zpravidla se také věnovala jen hospodářským potřebám svých členů, zatímco politika obvykle stála stranou jejich pozornosti (Anglie byla částečnou výjimkou)“ (Solidarita, 2017).

Dělnické spolky začaly postupně vznikat na úrovni jednotlivých továren, následně se sdružovaly na místní či regionální úrovni, až po úroveň celostátní, a to především podle profesního zaměření. Byly tak stále více jednotné a lépe organizované. Tak postupně dochází ke vzniku prvních odborových centrál s celostátní i mezinárodní působností, ke vzniku organizací hájících zájmy zaměstnanců a k definování pevných pravidel jednání. „Jejich hlavními cíli byla tehdy především bezpečnost práce, omezování práce dětí a mladistvých a zájem na zkracování pracovní doby“ (Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb, 2017).

Za výchozí datum vzniku oficiálního českého odborového hnutí lze považovat 7. duben 1870, kdy došlo rakouským parlamentem ke schválení pro odborové hnutí důležitého zákona o „koaliční svobodě“. „Dosavadní dělnické spolky, zaměřené převážně na podpůrnou činnost, se potom transformovaly do odborových organizací, hájících všestranně a na legální bázi zájmy svých členů a ostatních zaměstnanců. Tento zákon byl přijat pod tlakem dělnických demonstrací“ (CMKOS, 2017).

„Československá republika, k jejímuž vzniku odbory vydatně přispěly, jim umožnila, aby zasahovaly do všech oblastí sociální péče a ochrany dělnictva“ (CMKOS, 2017). Toto rozhodnutí lze považovat pro další vývoj role a postavení odborů ve společnosti za klíčové.

V době 1. světové války prodělaly odbory krizi z důvodu odchodu tisíců řadových členů a funkcionářů na fronty. Začaly se prohlubovat sociální rozpory a odbourávala se vydobytá zaměstnanecká práva. Proti těmto jevům byly odbory bezmocné a bezradné, jejich poslání zanikalo a autorita klesala. Teprve v závěru 1. světové

války se situace začala měnit k lepšímu a před odborovým hnutím stála role koordinované poválečné obnovy a další budování nových odborových struktur. Krátce po vytvoření samostatného státu se odbory opět připravovaly k plnění svých úkolů (Hrdlička, 1992).

1.2 Vývoj od konce 1. světové války

V době od konce 1. světové války do roku 1938 měly odbory významnou veřejnoprávní roli. Významným úspěchem jejich aktivit bylo uzákonění osmihodinové pracovní doby nebo zavedení gentského systému pojištění pro případ nezaměstnanosti, kdy *„podpora byla v kompetenci odborových organizací, které k tomu byly pověřeny. Podle zákona se o podporu se státním příspěvkem mohl přihlásit jedinec, jenž podléhal nemocenskému pojištění a byl členem odborové organizace“* (Rákosník, 2008, s. 180).

Pojistný systém převzatý československou vládou, byl založen na dobrovolném ukládání určité části vydělaných peněz do pokladny odborové organizace, u které byl dotyčný pracovník zaregistrován. Výše odvedené částky se odvíjela od výdělku. S tím byla zároveň spojena povinnost odborů prokázat se Ministerstvu sociální péče, aby nedocházelo ke zneužívání členských poplatků.

Právě tyto kroky lze, i z dnešního pohledu, považovat za významný vstup odborů do sociální politiky státu.

1.3 Vývoj během 2. světové války a po ní

V období po roce 1938 probíhala neúspěšná jednání o vzniku jednotné odborové organizace. Ministerstvo vnitra však vytvořilo dvě nové odborové organizace:

- Národní odborovou ústřednu zaměstnaneckou (NOÚZ),
- Ústředí veřejných zaměstnanců (ÚVZ),

které postupně během 2. světové války převzaly existující odborové organizace. Na tyto organizace byl během války vyvíjen velký nátlak ze strany nacistického Německa.

Šlo o nedemokratické „státní“ odbory, které byly členěny do dvou částí, a to organizace dělnické a organizace soukromých zaměstnanců. Postupně byla odbourávána všechna získaná odborová práva, byly zakázány stávky, kolektivní

smlouvy i volby závodních rad. Opět se prodlžovala pracovní doba. Nacisté usilovali o stimulaci dělnictva k pracovnímu úsilí (Hrdlička, 1992).

Po 2. světové válce pak vzniká jednotné socialistické odborové hnutí (ROH), které získává široké pravomoci a má velký vliv na pracující. Své pravomoci využívá ve prospěch vládnoucí strany – Komunistické strany Československa (KSČ).

Všechny rozhodující otázky sociální politiky byly na příště výlučně v kompetenci státu a jeho orgánů. Odbory se měly pouze starat a podporovat zejména otázku rekreace, bytovou politiku a zdravotnictví. Právo stávky neexistovalo. Bylo tedy odborům odepřeno oponovat v případě nesouhlasu vládní politice. Odbory nemohly plnit své prapůvodní poslání obhajoby zájmů pracujících. I počet odborových svazů byl direktivně stanoven bez zohlednění jednotlivých odvětví hospodářského a společenského života (Hrdlička, 1992).

Vznik nových svazů a změna organizační struktury v 60. letech 20. století v době tzv. „Pražského jara“ vede k vytvoření odborové plurality a snahám organizace o samosprávu a regulaci, která by byl nezávislá na KSČ. Tyto snahy jsou ale potlačeny (Mezihorák, 2008).

Bylo zaváděno skoro povinné členství a ROH se tak stalo nejmasovější organizací pracujících v Československé socialistické republice, která ale neměla žádný vliv na vývoj státu, neměla ani základní práva, jakým je např. právo spolurozhodovat v sociální politice, vč. práva na stávku.

1.4 Porevoluční vývoj

V listopadu 1989 se jednotlivé odborové organizace zapojují do revolučních aktivit proti vládnoucí KSČ. *„Konec režimu, který ztratil všechny opory, znamenala generální stávka. Výbory, které ji připravily, vytvořily zárodky nového, autentického odborového hnutí. Nově konstituované odborové svazy vytvořily na celostátní úrovni Českou a Slovenskou konfederaci odborových svazů a v rámci českých zemí Českomoravskou komoru odborových svazů, která se po vzniku samostatné České republiky stala vrcholným představitelem českého odborového hnutí“* (CMKOS, 2017).

Zásadní obrat v postavení odborů ve společnosti, včetně významných změn v jejich struktuře, nastal s příchodem roku 1990. Odbory sice ztrácí některá svá oprávnění, ale na druhé straně se rozšiřuje prostor pro vstupování do pracovněprávních vztahů formou kolektivních smluv. Nový sociálně-ekonomický systém země vyžaduje, aby oprávnění odborů a zaměstnavatelů byla vyvážená (Šubrt, 1995).

Zároveň je usnesením mimořádného všeodborového a všesvazového sjezdu z března 1990 byla ukončena činnost Revolučního odborového hnutí a byla ustanovena „Majetková, správní a delimitační unie odborových svazů“, která do své správy převzala majetek ROH, který postupně převedla na nástupnické odborové svazy (Hrdlička, 1992).

V současné době se české odbory potýkají trvale s úbytkem členské základny. Jednou z příčin je privatizace, kdy v nově vznikajících firmách a podnicích nejsou majitelé nakloněni vzniku nebo zachování odborových organizací, další důvodem je stárnutí členů a jejich odchod do důchodu. Nemalou měrou k tomu poklesu přispěl i fakt, že v minulosti bylo členství v odborech pouze formální, a potenciální členové si dnes neuvědomují jejich hlavní úlohu (Hrdlička, 1992).

V ČR chybí historická zkušenost o nezbytnosti odborů. Ty jen obtížně získávají mezi mladými lidmi nové členy a oprávněně hovoří o absenci školní výuky o odborové problematice. Nepříznivě také na jejich činnost působí obtížná vymahatelnost práva, zaměstnanci jsou často skeptičtí v pohledu na možnost domoci se svých práv, byť prostřednictvím odborů (Kroupa a kol., 2004).

2 Odborové organizace, svazy a konfederace

Odborové organizace nefungují pouze jako samostatné jednotky ve firmách, ale sdružují se do odborových svazů, a to především podle profesního zaměření. To jim umožňuje zesílit svou vyjednávací pozici díky koordinaci společných postupů a širší možnosti získávání relevantních informací, případně přímo možnost využití zastupování odborovým svazem při vyjednávání na podnikové úrovni.

Níže se pokusím vysvětlit strukturu fungování odborových organizací od podnikové úrovně až na úroveň celostátní.

2.1 Odborová organizace

Odborová organizace byla až do nabytí platnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen NOZ) občanským sdružením. Od 1. ledna 2014 jsou nově odborové organizace transformovány na spolky. Přesto existuje výjimka ze zákona oproti ostatním občanským sdružením a odborové organizace (stejně jako zaměstnavatelské organizace) se stále považují v souladu s Listinou základní práv a svobod za odborové organizace a ustanovení nového občanského zákoníku se použijí pouze přiměřeně a jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva se svobodně sdružovat (Bělina, 2014). V praxi to tedy znamená, že jejich primárním posláním a úkolem je nadále vyjednávání se zaměstnavateli o různých otázkách a tématech, z nichž naprosto stěžejní je kolektivní vyjednávání. Během tohoto vyjednávání usilují odborové organizace o zlepšení podmínek pro zaměstnance, ta nejdůležitější priorita je získání maximálního platového a mzdového ohodnocení. Boj za vyšší mzdy je bojem věčným, který nikdy nebude ukončen. Odborová organizace má právní subjektivitu, vyplývá z toho pro ni právo jednat za zaměstnance v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, s právními důsledky s tím souvisejícími.

Úspěšnost jednání závisí, kromě jiného, na síle dané odborové organizace, která je dána především počtem zaměstnanců, kteří jsou jejími členy. Přesto odborová organizace nevyjednává podmínky pouze pro své členy, ale pro všechny zaměstnance dané organizace.

Působnost odborové organizace u konkrétního zaměstnavatele zahrnuje tyto oblasti:

- *„Vytváření podmínek pro uplatňování pracovních, ekonomických, mzdových, sociálních a kulturních zájmů svých členů,*
- *Zastupování členů při jednáních se zaměstnavatelem,*
- *Spolurozhodování o tvorbě a rozdělování finančních prostředků,*
- *Vedení kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem,*
- *Zprostředkování styku svých členů s vyššími odborovými orgány“*

(Heppnerová a kol., 2006, s. 22).

Na podnikové úrovni jsou odbory v přímém kontaktu se svými zaměstnavateli a řeší konkrétní problémy, které jsou aktuální v rámci firmy.

Odborová organizace musí mít ekonomickou nezávislost na zaměstnavateli. Prostředky na svou činnost získává především skrze členské příspěvky a vlastní hospodářskou činnost a s těmito prostředky může nakládat dle svého uvážení. Jakékoliv zásahy zaměstnavatele do záležitostí odborové organizace jsou nepřijatelné (Galvas, 1993).

2.2 Odborové svazy a konfederace

Odborové organizace se za účelem účinnějšího prosazování svých zájmů často sdružují do odborových svazů, a to především podle odvětví. Není to ale podmínkou. Jednotlivé odborové svazy pak vstupují do konfederací nebo jiných celků.

„Odborové svazy jsou vyššími odborovými orgány, nezávislými organizacemi, které ve svém zaměření naplňují představu evropského odborového modelu tak, jak jej formuluje Evropská odborová konfederace (EOK)“ (Heppnerová a kol., 2006, s. 23). Tato představa je založena na politické nezávislosti, finanční autonomii a svobodě odborů.

Odborové svazy realizují svou činnost na úrovni podnikových odborových organizací a na úrovni odvětví. Jedním z jejich hlavních úkolů pak je především kolektivní vyjednávání. Věnují velkou pozornost kolektivnímu vyjednávání, ať už se jedná o metodickou pomoc odborovým organizacím, přímou účast při kolektivním vyjednávání nebo vzdělávání odborových funkcionářů v této oblasti. Odborové svazy mají celorepublikovou působnost a v podnikatelské sféře sjednávají s organizacemi zaměstnavatelů odvětvové kolektivní smlouvy (ASO, 2017).

Zaměřují se také na odborové vzdělávání jako důležitý prvek, který by měl vést ke zvyšování kvalifikace členů a rozšiřování informovanosti tak, aby se odbory mohly stát rovnocennými partnery státu a zaměstnavatelů v sociálním dialogu.

„Českomoravská konfederace odborových svazů je největší odborovou centrálou v České republice. ČMKOS je dobrovolným, otevřeným a nezávislým demokratickým sdružením, jehož posláním je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců. Jako jeden ze sociálních partnerů se aktivně účastní tripartitních jednání s vládou a zaměstnavateli v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR. ČMKOS je rovněž členem Evropské odborové konfederace, Mezinárodní odborové konfederace a Odborového poradního výboru při OECD“ (CMKOS, 2017).

Jejím hlavním úkolem je tvorba a realizace sociální politiky, politiky zaměstnanosti, ovlivňování systému nemocenského a důchodového pojištění nebo například daňových předpisů. ČMKOS vyjednává s představiteli státu a dále pak s organizacemi zaměstnavatelů s celostátní působností. Má pravomoc zastupovat členy této konfederace ve společných orgánech sociálních partnerů a vlády na nejvyšší úrovni (tripartita) i v nadnárodních organizacích. Velmi klíčovou roli hraje v legislativním procesu, kde se ve spolupráci s jednotlivými členskými svazy podílí na přípravě návrhů zákonů a dalších právních předpisů včetně lobbingu za účelem jejich prosazení. Odbory v řadě případů jednají i s jinými spolky, profesními organizacemi, nezávislými experty a dalšími subjekty, s nimiž řeší závažná společenská témata na odborné úrovni. Jedná se například o bytovou politiku, organizace zdravotně postižených osob aj.

Druhá největší odborová centrála je Asociace samostatných odborů (ASO), jejíž role je samozřejmě obdobná, tedy:

„Spolu s ČMKOS zastupuje odbory v Radě hospodářské a sociální dohody. Odborové svazy sdružené v ASO jsou politicky nezávislé, svobodné a mají vlastní identitu a sdružují cca 200 tisíc členů. Posláním ASO je zejména:

- *obrana a obhajoba ekonomických, pracovních, sociálních a ostatních zájmů členů konfederace, kterými jsou jednotlivé odborové svazy v ní sdružené,*
- *prosazování požadavků členů konfederace ve vztahu ke státu, k zaměstnavatelským sdružením a jiným subjektům,*
- *rozvíjení spolupráce s partnerskými zahraničními ústředními, nadodvětvovými odborovými organizacemi a dalšími mezinárodními institucemi,*
- *koordinace a obhajoba zájmů členů konfederace na celostátní i regionální úrovni.*“ (ASO, 2017).

Mimo odborové centrály a konfederace existuje řada samostatných odborových organizací nebo svazů, které byly samostatné historicky od svého vzniku nebo se v průběhu let oddělily z odborových centrál.

3 Současná role odborů ve společnosti

Odbory jsou jedním z nejvýznamnějších subjektů kolektivního pracovního práva a dnes plní nezastupitelnou roli ve společnosti, a to především v oblasti obhajoby mzdových, sociálních a kulturních práv zaměstnanců, potažmo občanů jako celku. Jejich role není pouze vyjednávání o podmínkách zaměstnanců u konkrétního zaměstnavatele, jak se stále mnozí domnívají, ale jsou také nedílnou součástí formování sociální politiky státu. Tato kapitola se pokusí definovat nejdůležitější role odborových organizací, potažmo odborových svazů a konfederací, včetně sociálního dialogu jako prostředku k dosažení jejich cílů. Zmíní také odlišné postoje různých politických ideologií k odborům a jejich významu ve společnosti. Zároveň se bude zabývat legislativním ukotvením odborové činnosti a podílem odborů na rozvoji lidských zdrojů.

3.1 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je jedním z nejdůležitějších projevů pracovního práva a v podstatě představuje oficiální označení formalizovaného postupu sociálního dialogu v jedné konkrétní oblasti, kterou je dohadování sociálních partnerů o úpravě pracovních podmínek zaměstnanců. Lze ho také definovat jako *„jednu z metod vzájemné komunikace mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací při řešení zejména pracovních podmínek zaměstnanců, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy“* (Štalmach, Kottbauer, 2001, s. 73).

Odbory nahrazují individuální vyjednávání každého jednotlivého zaměstnance a působí jako partner zaměstnavatele zastupující zájmy všech individuálních zaměstnanců. Také proto se individuální jednání nahrazuje kolektivním vyjednáváním. Zásadní je především ve firmách s velkým počtem zaměstnanců, kde by individuální jednání bylo časově náročné a neefektivní. Pro zaměstnance pak společný a koordinovaný postup ve vyjednávání přináší vyjednávací sílu, kterou by jednotlivec většinou neměl.

Stěžejním předpisem je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon upravuje vznik a vyjednávání kolektivních smluv a právo na stávku. Všechna ostatní práva a povinnosti, včetně vzniku odborových organizací a jejich činnosti, upravuje zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

Zákoník práce také stanovuje závaznost kolektivní smlouvy nejen pro její smluvní strany, a to takto: „*Kolektivní smlouva je závazná také pro*

a) zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,

b) zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,

c) odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace“ (Schmied, Tryčl, 2017, s. 45).

3.2 Sociální dialog

Sociální dialog je jednou z forem komunikace mezi skupinou zaměstnanců a skupinou zaměstnavatelů. Lze ho definovat jako vzájemnou interakci mezi sociálními partnery za účelem úpravy sociálních, mzdových, právních, bezpečnostních a dalších podmínek. V realizaci této myšlenky lze spatřovat racionální zvážení rozložení sil při úpravě zásadních podmínek v různých oblastech. Postupně se formoval až do dnešní podoby, kdy je jedním z hlavních faktorů formujících sociální politiku. Často jsou zmiňovány jeho dvě hlavní funkce:

- nástroj k zajištění sociálního smíru
- nástroj tvorby právních norem

Cílem pak je dosažení sociálního smíru, tedy stavu, kdy charakter vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli nebude odrážet dopad jednostranné řídicí strategie.

Jde o relativně novou formu jednání, jejíž vznik se datuje k roku 1984 a poprvé se tak objevuje v Sociálním akčním programu Evropy. Sociální dialog lze definovat jako „*trvalý proces zahrnující dílčí jednání a konzultace stranami sociálního dialogu na různých úrovních*“ (Stránský, 2008, s. 7).

Sociální partneři vzájemnými dohodami upravují vždy dotčenou oblast nebo iniciují legislativní procesy v Evropském společenství. V rámci sociálního dialogu dochází k působení na makroekonomické podmínky, a to zejména prostřednictvím růstu platů a mezd nebo úprav sociálních dávek.

Druhým významným prvkem společných dohod je udržování sociálního smíru ve společnosti. Problémy se řeší formou společného kompromisu a tento výsledný konsenzus je všemi stranami akceptován (Kolektiv, 2002).

Sociálního dialogu se účastní zástupci dotčených stran, a to v reprezentativní podobě. Jedná se o výběr asociací nebo sdružení reprezentujících různé zájmy.

Odborová činnost probíhá na regionální a národní úrovni. *„Regionální rady odborových svazů jsou oprávněny k jednání s příslušnými regionálními orgány a orgány samosprávy, jakož i regionálními organizacemi zaměstnanců a dalšími regionálními reprezentacemi včetně politických stran. Mohou uzavírat závazné dohody se sociálními partnery a státními orgány i orgány samosprávy na regionální úrovni“* (Mansfeldová, 2005, s. 117).

Zájem odborů o sociální dialog na regionální úrovni má dva aspekty, které se vzájemně prolínají. Jde jednak o jejich vnitřní politiku, jednak o vnější reprezentaci, tj. o odborovou činnost v rámci regionu a účast při jeho rozvoji. Rozsah těchto aktivit je taktéž úzce spjat s ochotou sociálních partnerů k vedení sociálního dialogu a možnosti pro jeho uplatnění. Obecně však platí, že je nutné definovat cíle sociálního dialogu na regionální úrovni a shodnout se na jeho prioritách (Kroupa a kol., 2004).

3.2.1 RHSD neboli Tripartita

Sociální dialog v rámci celostátních témat probíhá na úrovni Rady hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD) nebo jinak nazývané též Tripartita. *„Cílem Rady hospodářské a sociální dohody ČR je vzájemně respektovanou formou dialogu udržet v budoucnosti sociální smír, jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů“* (VLADA, 2017).

Obecně lze říci, že cílem tripartity je dosažení dohody k základním hospodářským, sociálním a mzdovým otázkám, a také k pracovněprávní problematice a otázkám zaměstnanosti (Hála, Kroupa, Mansfeldová, 2002).

K prvním tripartitním jednáním dochází hned v roce 1990 na samém počátku společensko-ekonomické transformace dohodou mezi vládou a sociálními partnery. V této situaci hrozil chaos a dezorganizace společnosti a nemožnost nastolení

pluralitní demokracie, jejíž vznik je podmíněn vytvořením institucí na makropolitické úrovni a utvářením vazeb mezi politickou reprezentací a občany prostřednictvím zájmových skupin, které mohou zasahovat do politického dění (Brokl, 1997).

„Tripartita (Rada hospodářské a sociální dohody ČR = RHSD ČR) je společným dobrovolným dohadovacím a iniciativním orgánem odborů, zaměstnavatelů a vlády České republiky. Cílem tripartity je vzájemně respektovanou formou dialogu dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje a udržet sociální smír, jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů. Tripartitní jednání vládě mimo jiné umožňují trvalý přehled o postojích odborových a zaměstnavatelských svazů. Sociální partneři by naopak měli mít jistotu, že budou mít možnost své postoje prezentovat a zároveň získávat informace od svých partnerů v tripartitě“ (CMKOS, 2017).

Principy tripartitního systému jsou součástí právního řádu naprosté většiny zemí. Vychází z činnosti Mezinárodní organizace práce. Vazba mezi odbory a parlamentem není legislativně podložená, což znamená, že tripartita není součástí parlamentního systému (Brokl, 1997). Odbory tedy ovlivňují parlament a politické strany různými lobbistickými prostředky jako jsou demonstrace, protesty, petice a stávky. Jednotlivé strategie prosazování jejich zájmů jsou upraveny zákonem.

Fungování tripartity ve prospěch či neprospěch odborů se velmi významně odlišuje podle toho, zda vládní většinu zastávají levicové nebo pravicové strany. S představiteli pravicových stran bylo pro odbory vždy mnohem složitější vyjednávání, což plyne již ze samotných programových priorit jednotlivých politických stran. Zatímco za vlád levicových stran docházelo většinou k dohodám, případně posílení zaměstnaneckých práv.

Pokud dlouhodobě nedochází ke shodě sociálních partnerů na zásadních otázkách ve společnosti, objevují se protesty, a to jak ze strany odborových organizací, tak ze strany zaměstnavatelů. Tyto spory bývají velmi často viditelné například u návrhu úprav stěžejní normy upravující pracovněprávní vztahy a kolektivní vyjednávání, Zákoníku práce.

Diskuse mezi vládou a odbory se týkala každé novelizace zákoníku práce, ale největší změnou byl rok 2007, kdy vešel v platnost nový zákoník práce. Ten přináší liberálnější koncept, který je staven na principu „co není zakázáno, je povoleno“. Původní zákon fungoval na opačném principu: „co není dovoleno, je zakázáno.“

Odbory své právo na užití své nejúčinnější zbraně – právo na stávkou – považují za krajní prostředek řešení sporů. Naopak sociální dialog za ten hlavní a nejdůležitější (Kašparová, 2010).

3.2.2 Sociální dialog na rezortní úrovni

Sociální dialog na rezortní úrovni znamená jednání mezi zaměstnavatelskými a odborovými organizacemi a zde dochází ke zcela konkrétním střetům požadavků a postojů dvou proti sobě stojících zájmových skupin. Výsledkem těchto jednání je kolektivní smlouva vyššího stupně, nebo podniková kolektivní smlouva.

3.2.3 Sociální dialog u zaměstnavatele

Posledním případem je sociální dialog u konkrétního zaměstnavatele (působí-li u tohoto zaměstnavatele odborová organizace), jehož vyústěním je sjednání podnikové kolektivní smlouvy a podrobné rozpracování konkrétních podmínek ve vztahu zaměstnavatel a zaměstnanec. Účelem kolektivní smlouvy je prosazování oprávněných zájmů a potřeb zaměstnanců, přispívání ke zlepšení pracovních, zdravotních, sociálních a kulturních podmínek zaměstnanců.

3.3 Postoje různých politických ideologií k odborům

Jak již bylo zmíněno výše, odbory vždy lépe prosazují své priority a požadavky, resp. sociální dialog a snaha nalézat společný kompromis je na mnohem vyšší úrovni, v době levicových vlád. Tento fakt úzce souvisí s odlišnými postoji různých politických ideologií k vnímání významu a role odborů ve společnosti.

Níže se pokusím o stručnou charakteristiku pohledu jednotlivých ideologií na toto téma a jejich rozčlenění na pravicové, středové a levicové politické spektrum, byť je nutné uvést, že toto dělení není vždy až tak jednoznačné.

3.3.1 Liberalismus a odbory

Politický směr, jehož ústřední hodnotou je svoboda jednotlivce a společnost svobodných individuí. Důraz je tedy kladen na individualismus jako takový, zatímco odbory jsou představitelem kolektivního úsilí.

Stát má zasahovat do života občanů co nejméně, jinak se trh řídí sám „neviditelnou rukou“. Odbory naopak trvale požadují garance státu například v oblasti minimální a zaručené mzdy a vyváženost mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Dá se říci, že jde o pravicový politický směr.

Pro odbory je tedy jednání s politickými představiteli liberalismu velmi složité a setkávají se s nepochopením a neakceptováním. V době vlády pravicových stran dochází nejčastěji k protestním akcím (stávky, demonstrace) proti omezování zaměstnaneckých práv nebo snižování platů a mezd, případně jiných sociálních jistot.

3.3.2 Konzervatismus a odbory

Politický názor, který uctívá tradiční hodnoty a instituce a odmítá jejich zrušení, připouští max. změnu v zájmu jejich uchování. Důvodem je přesvědčení, že tyto instituce jsou historické, a tedy čas prověřil jejich platnost, člověk je ale nemůže racionálně pochopit, a proto je ani nemůže měnit (proto i reforma musí být opatrná). Radikální změny, ne-li přímo revoluce mohou způsobit chaos, totalitu a utrpení lidí. Přílišná ekonomická liberalizace vede k rozšíření propasti mezi vrstvami bohatými a chudými, je proto potřeba zachovat stabilitu důrazem na tradiční hodnoty a solidaritu a v ekonomice pak sociálně tržní systém.

Řadí se k pravicovému až středovému politickému směru.

V praxi vláda představitelů tohoto postoje znamená pro odbory spíše zakonzervování stávajícího stavu, případně nastolení diskuse o návrhu reformy s určitým akcentem sociálním dopadů na ekonomicky nejslabší. Nedaří se prosazovat nové požadavky a legislativní změny ve prospěch odborů (zaměstnanců), ale také nejde o tvrdý útok na odborové hodnoty.

3.3.3 Sociální demokratismus (socialismus) a odbory

Politická víra v to, že socialismus nalezl recept na nové uspořádání společnosti, kde se sociální spravedlnost, rovnost a reálné svobody spolupracujícího kolektivu staví proti individualistickému pojetí společnosti založené na konkurenci a svobodném trhu. Aby stát vyrovnal sociální nerovnost, vstupuje do ekonomiky (tzv. smíšená ekonomika), ve větší či menší míře ovlivňuje její chod, aby garantoval jistoty (např. silná podpora odborů proti zaměstnavatelům, restriktivní zákony, bránění privatizace, nebo zestátňování apod.), a zvyšuje daňovou zátěž, aby zajistil štědrrou sociální síť a ochranu potřebným – důchodci, nezaměstnaní, matky samoživitelky atp.

Jedná se o levicový politický směr.

Už z uvedené definice je zřejmé, že představitelé tohoto směru mají mnoho společného s odborovými prioritami a spolupráce s odbory a posilování zaměstnaneckých a sociálních práv patří mezi jejich programové priority.

I přes podobný názor na společnost bývají pro odbory i tato jednání složitá, a to především v oblasti nalezení zdrojů pro financování těchto společných priorit. Některé prosazené změny pak navíc následně nová vláda, reprezentující jinou politickou ideologii, zruší.

3.4 Vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů

Ve vzdělávání spatřují odbory jednu z prioritních oblastí. Zaměřují se na nové možnosti pro zaměstnance obecně, nejen pro samotné členy odborů. Koncept celoživotního vzdělávání a navyšování kvalifikace vnímají jako hlavní prostředek boje s nezaměstnaností a vedení dialogu se zaměstnavatelem jak na podnikové, tak celostátní úrovni.

Konfederace i svazy realizují i některé projekty v rámci vzdělávání nejen pro své členy, ale i pro veřejnost. Pro podporu zaměstnanosti a rovných příležitostí byl v roce 1992 zřízen Českomoravský institut odborů, který ve své činnosti pod novým názvem „Oddělení pro rozvoj lidských zdrojů a projektovou činnost ČMKOS“ pokračuje dodnes a realizuje projekty financované z fondů Evropské unie.

3.5 Prosazování minimální a zaručené mzdy

Jak již bylo uvedeno, prosazování lepších mzdových a platových podmínek je jednou z hlavních priorit odborů. S tímto úzce souvisí institut minimální mzdy, o jejíž navýšení odbory každoročně v rámci tripartitních jednání usilují.

Minimální mzdu stanovuje stát, a tato představuje nejnižší možnou úroveň ohodnocení zaměstnance. V České republice byl tento institut zaveden v roce 1991. Někteří zaměstnavatelé a představitelé pravicových politických stran opakovaně volají po jejím zrušení. Každoročně bývá téma navýšení minimální mzdy sporným bodem jednání tripartity.

Zvýšení minimální mzdy má za úkol motivovat občany, aby si hledali práci a nesetrvávali ve stavu tzv. dobrovolné nezaměstnanosti. Odpůrci argumentují, že vysoká minimální mzda vede ke snížení poptávky trhu práce a poklesu nabízených míst, což je opět příčinou růstu nezaměstnanosti.

Ačkoliv se mnozí domnívají, že institut minimální mzdy se dotýká pouze zanedbatelného počtu zaměstnanců v nejhůře placených profesích, je nutné si uvědomit, že na výši minimální mzdy je navázána tzv. „zaručená mzda“, tedy minimální ohodnocení i pro více kvalifikované zaměstnance ve vztahu ke složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. Zaručená mzda se ale nevztahuje na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

3.6 Legislativní ukotvení a postavení odborů ve společnosti

Postavení odborů ve společnosti je zakotveno ve všech významných mezinárodních a národních dokumentech. Jde především o Úmluvu Mezinárodní organizace práce o svobodě a sdružování a ochraně práva se odborově organizovat. Další práva se organizovat a kolektivně vyjednávat lze nalézt například v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech OSN nebo v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Právo založit odborovou organizaci je také součástí Evropské sociální charty. Každý občan má právo na sdružování a členství v odborové organizaci na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů podle článku 27 Listiny základních práv a svobod.

Součástí českého právního řádu je tedy svoboda sdružování a ochrana práva se odborově organizovat. Za založení odborové organizace na pracovišti nebo za členství v ní, nesmí být zaměstnanec jakoukoliv formou znevýhodňován a postihován. Právní úprava pro vznik a fungování odborových organizací je zakotvena v několika předpisech, z nichž klíčový je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Ten rovněž garantuje rovné zacházení a zákaz diskriminace, vč. oblasti členství v odborových organizacích. „*V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinnosti k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů*“ (Schmied, Tryčl, 2017, s. 36).

Pro odbory je zákoník práce důležitým dokumentem, který právně upravuje vzájemný vztah mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ale také postavení odborů samotných a jejich pravomoci.

Bohužel v praxi se stále setkáváme s porušováním těchto práv, se snahou některých zaměstnavatelů činnost odborových organizací eliminovat a postihovat zaměstnance, kteří do odborové organizace vstupují, případně se ji sami snaží na pracovišti založit. Tento jev je jedním z důvodů, které vedou k trvalému poklesu členské základny.

Ze zákona odbory zastupují všechny zaměstnance. Neexistuje žádná povinnost odborových organizací příslušet k některé odborové centrále. Vznik a existence odborové organizace nepodléhá souhlasu ani zaměstnavatele, ani státu. Ministerstvo vnitra odborové organizace pouze eviduje.

4 Sociální politika

„Sociální politika ve všech vyspělých zemích i zemích, které aspirují na svůj další společenský rozvoj, hraje v soudobých podmínkách velice významnou roli. Možno říci, že i Česká republika si uvědomuje významnost role lidského činitele ve společenském rozvoji“ (Krebs, 2007, s. 11).

Sociální politika je velmi široký pojem a existuje pro ni několik různých definic. Jednotná definice sociální politiky logicky neexistuje, už vzhledem k široké škále jejích nositelů. *„Velmi obecně lze říci, že sociální politika je politikou, která se primárně orientuje k člověku, k rozvoji a kultivaci jeho životních podmínek, dispozic, k rozvoji jeho osobnosti a kvality života“ (Krebs, 2007, s. 17).*

V praxi tedy sociální politika zahrnuje obecně všechny činnosti a opatření, které lze shrnout pod pojem sociálního zabezpečení, včetně sociálních služeb. Jde tedy například o služby důchodů, zdravotnictví, bydlení, služby v oblasti zaměstnanosti atp. Cílem těchto činností a opatření je snaha zlepšit způsob života jednotlivců a úsilí o jejich spokojenost a prospěch. Toto úsilí je soustavné a cílené.

V nejužším pojetí pod sociální politiku řadíme také řešení nepříznivých nouzových sociálních situací.

Je třeba zdůraznit, že sociální politika je vždy součástí určitého společenského celku. Její cíle, funkce a nástroje se nevytváří izolovaně, ale v souladu s ostatními sférami společnosti. Na její vznik a fungování mají vliv i normy ekonomické, politické, mravní aj. Některá opatření jsou určena pro všechny, jiná jen pro jasně definované skupiny obyvatel.

Sociální politiku lze v kontextu této práce rozdělit na sociální politiku státu a sociální politiku jednotlivých zaměstnavatelů.

4.1 Sociální politika státu

Hlavním subjektem, který ovlivňuje podobu sociální politiky je stát. Do značné míry určuje pojetí, obsah, cíle a úkoly sociální politiky v daném čase a na daném území.

„Všeobecně je role státu v sociální politice považována za nezastupitelnou a v jistém slova smyslu i za nejvýznamnější“ (Krebs, 2007, s. 71).

Pod pojmem sociální politika státu si tedy lze představit snahu státu ovlivňovat ekonomické ukazatele vzhledem k předem stanoveným sociálním cílům. Sociální politika je součástí hospodářské politiky. Nelze je ale zaměňovat, jak se občas stává. *„Hospodářská i sociální politika mají sice mnoho společného, nicméně nejsou shodné. Jde o dvě autonomní politiky, s relativní samostatností a silnými vzájemnými vazbami, s úzkým vzájemným sepětím“* (Krebs, 2007, s. 42).

Sociální politika se orientuje se na oblasti sociálního zabezpečení (pojištění, podpory a pomoci), vzdělávání, zdravotnictví, rodiny, zaměstnanosti, životní prostředí, regionálního rozvoje a samozřejmě přerozdělování. Mezi její cíle můžeme také zařadit například hmotné zabezpečení v nouzi, zajištění adekvátního bydlení, zmírnění či odstranění následků určitých nepříznivých sociálních situací nebo dosažení určitého stupně všeobecné vzdělanosti.

Objektem sociální politiky státu je prakticky každý z nás, ať už jako jednotlivec nebo součást určité skupiny. Subjektem bývají nejčastěji státní orgány (parlament, vláda, ministerstva, správní orgány), které vytváří ve spolupráci se sociálními partnery koncepci sociální politiky, přijímají zákonné normy a další předpisy.

4.1.1 Sociální spravedlnost

Se sociální politikou úzce souvisí pojem sociální spravedlnost. Tento kontext lze vnímat především v oblasti přerozdělování, a to nejen bohatství a příjmů, ale například i příležitostí mezi skupinami občanů. Oficiální definici toho, co je sociální spravedlnost, bychom ale nenašli.

Sociální spravedlnost je pojem relativní a je k ní třeba přistupovat vždy z různých pohledů a přihlížet k podstatě a charakteru rozmanitých konkrétních sociálních situací (Krebs, 2007). Jistá míra této spravedlnosti je ale trvale vyžadována, v podstatě je nutná pro udržení sociálního smíru ve společnosti.

Aby mohla existovat sociální spravedlnost, musí existovat také sociální solidarita, a to především v oblasti přerozdělování. Tedy dobrovolné omezení vlastních zájmů ve prospěch zájmů celospolečenských. Ať už jde o solidaritu mezigenerační nebo například solidaritu zdravých s nemocnými. Na tomto principu je založeno zejména povinné pojištění. Z ekonomického hlediska je nutné najít správnou míru solidarity.

4.1.2 Transformace sociální politiky po roce 1989

Významnou součástí transformace naší společnosti po roce 1989 byla i systémová změna sociální politiky. Do té doby byla koncipována jako univerzální, relativně velkorysá, opírající se výlučně o monopol státu v této oblasti.

Nová sociální politika musela reagovat na nové sociální problémy přicházející se změnou společnosti (nezaměstnanost, chudoba, inflace, liberalizace cen aj.). Utvářela se postupně, myšlení lidí se mění pomalu. *Takovouto systémovou změnu nelze uskutečnit v krátkém časovém období. Svojí povahou jde o proces, v němž vedle sebe koexistují prvky nového a starého systému*“ (Krebs, 2007, s. 93).

V lidech je stále zakořeněno spoléhat se na stát, který vždy plně vyřeší jejich sociální problémy. Nově se tvořící koncepce sociální politiky zahrnuje tlak na aktivní chování obyvatel při řešení vlastních problémů. Zároveň jsou do tvorby a realizace sociální politiky zahrnuty další subjekty, ačkoliv stát stále plní klíčovou roli.

4.2 Sociální politika firem

Sociální politiku firem chápeme jako součást personálního řízení, jako specifický nástroj v systému řízení lidských zdrojů. Zdůrazňuje určitou materiální stránku firemních benefitů na straně zaměstnavatele a naplňování potřeb a požadavků na straně zaměstnanců. V širším pojetí jde ale o soubor více aktivit firmy, které směřují ke zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců, udržení sociálního bezpečí formou sociálních jistot zaměstnanců (Hála, 2000).

Na její konkrétní podobě hledá zaměstnavatel shodu s odborovou organizací v rámci kolektivního vyjednávání. Nelze ji nijak konkrétně popsat, podoba sociální politiky jednotlivých firem je velmi odlišná. Společným znakem však zůstává to, že lze konstatovat, že soubor zvolených sociálních opatření lze vnímat jako legitimní a zcela nezastupitelný příspěvek budování podnikové kultury, vnějšího i vnitřního image firmy a nástroj pro udržení sociálního smíru. Sociálním smírem lze označit v podstatě dobré sociální klima, předcházení sociálním konfliktům uvnitř firmy.

Existence a působení odborové organizace patří nepochybně mezi nejdůležitější faktory determinující chování zaměstnavatele v oblasti sociální. Odbory považují tradičně sociální politiku zaměstnavatele za jednu z klíčových oblastí svého zájmu a snaží se prosadit či udržet spolurozhodovací pravomoci při stanovení zásad pro tvorbu a uplatnění firemní sociální politiky.

Už na první pohled je zřejmé, že firemní sociální politika se liší podle podmínek pro její realizaci, odvisí od velikosti a prosperity firmy, struktury zaměstnanců (zda jsou požadované kvalifikace dostupné na pracovním trhu či nikoliv, tedy snahy omezit nežádoucí fluktuaci) a v neposlední řadě právě od působení či nepůsobení odborové organizace u zaměstnavatele.

Oproti sociální politice státu je hlavním cílem firemní sociální politiky regulovat chování zaměstnanců v souladu se zájmy firmy a naplnění sociálních potřeb zaměstnanců je v tomto případě prostředkem regulace.

Je nutné si uvědomit, že součástí těchto opatření je také například dobrá informovanost zaměstnanců, vhodná organizace práce, možnost sladění soukromého a pracovního života, umožnění zvyšování kvalifikace (profesní vzdělávání). Nejedná se tedy pouze o různé formy peněžního plnění, jak bývá často mylně chápáno.

Pro rozpočtovou a příspěvkovou sféru a státní podniky stanoví naopak vyhláška č.114/2002 Sb., Vyhláška ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb v platném znění FKSP přímo právo příslušných odborových orgánů spolurozhodovat se zaměstnavatelem o stanovení přidělu do zmíněného fondu a jeho čerpání. Vyhláška ale také striktně určuje možnosti realizace sociální politiky v rámci tohoto fondu.

V podnikatelské sféře pak zaměstnavatelé mohou, ale nemusí, vytvářet pro podobné účely sociální fond. Jeho tvorba a čerpání není striktně regulováno a jednání o jeho podobě bývají jedním ze zásadních bodů kolektivního vyjednávání mezi odbory a zaměstnavateli.

Sociální politika firem začíná být stále důležitějším tématem pro zaměstnance i zaměstnavatele. Stává se neodmyslitelnou součástí firemního řízení, a to v kontextu práce s lidskými zdroji. Zároveň jsou její nedílnou součástí odbory jako zástupci zaměstnanců, pokud ve firmě působí.

Ve srovnání s vyspělým evropským standardem mají však domácí firmy ještě velké rezervy, a to jak v samotné ochotě se sociální politikou zabývat, tak v akceptování odborových organizací jako rovnocenných partnerů pro spolupráci a jednání v této oblasti.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 Metodologická východiska výzkumného šetření

V této kapitole se zaměřím na popis hlavního cíle a dílčích cílů výzkumného šetření. Odůvodním zvolenou výzkumnou metodu a techniku, pomocí které chci dosáhnout naplnění cílů.

Zaměřím se na charakteristiku prostředí, ve kterém bude výzkumné šetření probíhat, a dále na odůvodnění kritérií pro výběr respondentů. V závěru popíši průběh a rizika výzkumu.

5.1 Hlavní cíl a dílčí cíle výzkumu

V bakalářské práci jsem si stanovila hlavní cíl a několik dílčích cílů. Hlavním cílem je zmapovat roli odborů a jejich postavení v české společnosti, především v kontextu jejich působení v rámci sociální politiky státu i zaměstnavatelů.

Dílčí cíle mají vytvořit ucelenější přehled o činnosti odborových organizací a jejich vnímání ze strany zaměstnanců. Pro naplnění těchto cílů jsem zvolila 15 výzkumných otázek rozdělených do 3 okruhů, tedy pod jednotlivé dílčí cíle.

Pro účely zmapování pohledu zaměstnanců se mé výzkumné šetření primárně zaměřuje na zaměstnance konkrétního zaměstnavatele. Vybrala jsem si zdravotnické zařízení v Trutnově, ve kterém působí i odborová organizace.

Cílem je tedy zjistit názory a postoje zaměstnanců, a to nejen na roli místní odborové organizace, její legislativní kompetence a vliv jejího působení ve firmě, ale pohled na odbory v širším kontextu jejich působnosti v české společnosti. Dále se budu zabývat pohledem zaměstnanců, a to členů i nečlenů odborové organizace, na prioritní témata a oblasti působení odborů.

Dílčí cíle výzkumného šetření jsem definovala takto:

DC1: Zmapovat vnímání role odborů ve společnosti a jejich působení v rámci sociální politiky z pohledu zaměstnanců.

DC2: Zjistit pohled zaměstnanců na činnost a význam odborových organizací na podnikové úrovni.

DC3: Interpretovat vnímání konkrétní odborové organizace ze strany zaměstnanců.

Jednotlivé dílčí cíle, a k nim přiřazené výzkumné otázky, jsou uvedeny v přehledu transformačních kroků výzkumného šetření.

Tabulka 1: Přehled transformačních kroků

Dílčí cíl	Výzkumná technika	Zdroj zjištění	Výzkumné otázky
DC1 Zmapovat vnímání role odborů ve společnosti a jejich působení v rámci sociální politiky z pohledu zaměstnanců	interview	respondenti (zaměstnanci)	1. Jsou, podle Vás, obecně odbory důležité? Jaká je jejich role ve společnosti? Víte něco o jejich působení v rámci celostátní/sociální politiky? Jakými tématy se zabývají? Znáte pojem tripartita? 2. Kterým aktivitám by se odbory měly věnovat především a které považujete za okrajové? 3. Co si myslíte o sociálním dialogu? Jak, podle Vás, probíhá?
DC 2 Zjistit pohled na činnost a význam odborových organizací na podnikové úrovni	interview	respondenti (zaměstnanci)	1. Jaká je Vaše představa o činnosti odborů ve firmě? Co by, podle Vás, měly dělat? Jaká je jejich role u zaměstnavatele? 2. V čem mohou odbory zaměstnancům pomoci? Co Vám členství v nich přinese? 3. Jaký je Váš názor na formu prosazování požadavků zaměstnanců? Podporujete snahu se za každou cenu dohodnout nebo spíše radikálnější (nátlakové) postupy ve vyjednávání? Jste ochoten/a se takových nátlakových akcí případně zúčastnit? Nebo jste se i v minulosti zúčastnil/a? 4. Co si myslíte o tom, že výhody vyjednané odbory se vztahují i na nečleny odborů?

Dílčí cíl	Výzkumná technika	Zdroj zjištění	Výzkumné otázky
DC 3 Interpretovat vnímání konkrétní odborové organizace ze strany zaměstnanců	interview	respondenti (zaměstnanci)	1. Jak významnou roli a postavení mají, podle Vás, odbory ve firmě kde pracujete? Jaký vliv mají na chování zaměstnavatele? 2. Jaký je Váš názor na kolektivní vyjednávání? Zajímal/a jste se někdy o tuto oblast? Domníváte se, že je možné se do tohoto procesu zapojit? Pokud ano, jak? 3. Jaký máte názor na obsah kolektivní smlouvy? 4. Znáte osobně funkcionáře odborové organizace? Jaký máte názor na jejich zastupování zaměstnanců? 5. Využíváte některý z dohodnutých benefitů od zaměstnavatele a máte přehled o všech možnostech a nabídkách, které jako zaměstnanec máte? 6. V případě jakéhokoliv problému, vyplývajícího z pracovněprávního vztahu, postupujete při jeho řešení jak? Na koho se obracíte, jaké kroky podnikáte? 7. Obrátil/a jste se někdy přímo osobně na odborovou organizaci se svým problémem nebo podnětem? Pokud ano, s jakým, a jaký byl výsledek? 8. Jakým způsobem získáváte informace o činnosti odborové organizace? Jsou informace dostatečné?

(Zdroj: Autor)

5.2 Výzkumná metoda a technika

V praktické části byla použita kvalitativní výzkumná metoda, a to polostrukturovaný rozhovor. Při rozhovoru byly pokládány hlavní výzkumné otázky, které byly v průběhu rozhovoru dle situace doplňovány dalšími dotazy.

Kvalitativní výzkumnou strategii jsem zvolila s ohledem na danou tematiku a také z toho důvodu, že při rozhovorech je důležitá flexibilita reakce na danou otázku. Mým zájmem bylo hlouběji odkrýt určité oblasti zkoumané problematiky, zjistit postoje, zkušenosti, pocity nebo způsoby myšlení respondentů. Otevřenost otázek navíc dává více možností volby odpovědí. Kvantitativní výzkumná strategie a její metody pro tyto účely nejsou vhodné. Stanovené dílčí cíle vyžadují podrobné informace od respondentů. *„Kvalitativní údaje jsou používány k získání detailů o subjektivních zkušenostech lidí, o „významech“, které přisuzují fenoménům okolo sebe“* (Smutek, 2014, s. 32).

Hendl na kvalitativní výzkumnou strategii nahlíží jako na: *„Proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému“* (Hendl, 2008, s.48). Výzkumník je hlavním instrumentem výzkumu, na počátku vybírá téma a určí základní výzkumné otázky, které může v průběhu modifikovat a kompletovat. Snaží se nevynechat nic, co by mohlo objasnit zkoumanou situaci (Hendl, 2008).

Kvalitativní výzkum se odehrává především v prostředí, ve kterém se problematika vyskytuje. Míra otevřenosti a důvěry respondenta záleží na vztahu mezi respondentem a dotazujícím. Tento vztah značně působí na kvalitu získaných dat (Švaříček, Šed'ová, 2007). V případě mého výzkumu pak bylo důležité získat důvěru respondenta také proto, že členství v odborech je chráněným osobním údajem.

Kvalitativnímu výzkumu je vytýkáno, že pracuje s omezeným počtem jedinců – většinou na jednom místě, a proto jsou získané informace subjektivní, netransparentní a těžko zobecnitelné. V praxi tedy nemůžeme počítat s tím, že co si myslí naše malá skupina respondentů je totožné s tím, co si myslí celá naše cílová skupina. Naopak výhodou kvalitativní výzkumné strategie je získání

důkladného popisu a vhledu při zkoumání fenoménu, jedince či skupiny, k čemu dochází v přirozeném prostředí a hledají se příčinné souvislosti (Hendl, 2008).

„Rozhovor (interview) je základní technikou v kvalitativním výzkumu. Základní zásadou by mělo být nepřístupovat ke kvalitativnímu rozhovoru, pokud jsou informace dostupné z jiných zdrojů. Kvalitativní interview je založeno v zásadě úvahově, to znamená, že potřebujeme učinit vhled do světa osoby, se kterou vedeme rozhovor. Potřebujeme znát názory této osoby, hodnoty, na kterých staví, její subjektivní pocity spokojenosti, či nespokojenosti atp. Kvalitativní interview je tedy snaha o zachycení pohledu na svět očima dotazovaného“ (Smutek, 2014, s. 36).

Pro interview jsem zvolila formu polostrukturovaného rozhovoru. Výzkumník při jeho užití vytváří okruhy otázek, které potom bude s respondenty probírat. Není však zcela vázán pouze pevnou strukturou, ale může např. měnit pořadí otázek. Změnu přizpůsobuje okolnostem, celému průběhu rozhovoru. Kromě toho se podle Miovského (2006) mohou přidat k základním otázkám otázky doplňující i témata nová. Záleží jen na tazateli, zda je považuje za relevantní ke zvolenému tématu.

Miovský (2006) udává také některá negativa při použití polostrukturovaného rozhovoru. Můžeme předpokládat obtížnější analýzu dat nebo odchylování se tázaného od pevné struktury rozhovoru.

5.3 Prostředí realizace výzkumu

Zdravotnické zařízení, které jsem si pro výzkumnou část vybrala, je Oblastní nemocnice Trutnov a.s. Firma má cca 630 zaměstnanců, z nichž cca 70 % tvoří zdravotnický personál a zbývající personál jsou různé nezdravotnické profese.

Působí zde dlouhodobě odborová organizace, sdružující zaměstnance všech profesních kategorií. V roce 1989 navázala na činnost původního ROH, tedy vznikla plynule jako navazující občanské sdružení. V čele odborové organizace stojí pětičlenný výbor volených zástupců zaměstnanců a volený revizor zabývající se kontrolou hospodaření.

Předseda a místopředseda odborové organizace mi poskytli základní informace o fungování společnosti, počtu a struktuře zaměstnanců, odborové organizovanosti a umožnili mi také nahlédnout do aktuální kolektivní smlouvy na rok 2018. Dále

mi umožnili využít prostory k rozhovorům a pomohli vytipovat a kontaktovat skupinu vybraných respondentů.

Pomocí polostrukturovaných rozhovorů s jednotlivými pracovníky, a to jak se členy, tak nečleny místní odborové organizace, jsem se zaměřila na výše zmíněná témata, tedy na zodpovězení dílčích cílů (viz Tabulka 1).

Z dostupných informací jsem zjistila, že počet odborově organizovaných zaměstnanců se blíží 50 %, což je i ve zdravotnictví (kde je jako obecně ve veřejném sektoru větší míra odborové organizovanosti) nadprůměrné číslo.

Z kolektivní smlouvy je dále zřejmé, že sociální dialog v nemocnici je velmi intenzivní, společná ujednání garantují zaměstnancům nadstandardní jistoty a garance v oblasti mezd a benefitů. Zaměstnavatel vytváří odborové organizaci dobré podmínky pro výkon její činnosti, včetně předávání všech potřebných a požadovaných informací o chodu firmy. Přesto kolektivní vyjednávání pro rok 2018 trvalo téměř tři měsíce a důvodem neshody byla, jak lze předpokládat, výše mezd.

5.4 Výběr vzorku respondentů

Vzorek respondentů pro polostrukturovaný rozhovor byl, ve výše zmiňovaném zdravotnickém zařízení, vybírán cíleně. S výběrem mi pomohli představitelé místní odborové organizace. Měla jsem zájem o co nejvíce pestrou strukturu respondentů, a to jak z pohledu pohlaví, profesního zařazení tak členství/nečlenství v odborové organizaci. Právě s ohledem na poslední kritérium výběru byla nutná užší spolupráce s předsedou odborové organizace, který má k dispozici údaje o členech odborů a tento osobní údaj mohl sdělit až se souhlasem dotčeného zaměstnance.

Vzhledem k tomu, že ve zdravotnictví pracuje průřezově téměř ve všech profesích drtivá většina žen, nebylo možné získat v rámci 10 respondentů pro interview vyvážený počet mužů i žen.

Zvolený vzorek respondentů:

Tabulka 2: Struktura respondentů

označení respondenta	pohlaví	profese	člen odborové organizace
Respondent 1	žena	všeobecná sestra	ne
Respondent 2	žena	telefonní operátorka	ano
Respondent 3	žena	zdravotní laborantka	ano
Respondent 4	žena	administrativní pracovnice	ne
Respondent 5	žena	praktická sestra	ne
Respondent 6	muž	vedoucí IT (THP)	ano
Respondent 7	žena	ošetřovatelka	ano
Respondent 8	muž	radiologický asistent	ano
Respondent 9	žena	kuchařka	ano
Respondent 10	žena	fyzioterapeutka	ne

(Zdroj: Autor)

5.5 Průběh výzkumného šetření

Rozhovory probíhaly přímo v Oblastní nemocnici Trutnov a.s., a to v průběhu cca jednoho měsíce. Setkání na konkrétní datum a čas vždy dohodl některý z představitelů odborové organizace. Rozhovor s každým respondentem trval přibližně hodinu.

Samotnému dotazování, jak již bylo zmíněno, předcházelo nastudování stěžejního dokumentu – Kolektivní smlouvy – upravujícího vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, a především pracovní podmínky zaměstnanců v této společnosti. Tento dokument byl pro mne zdrojem námětů na některé výzkumné otázky. V rámci přípravy výzkumných otázek jsem také několikrát hovořila se zástupci odborové organizace, jak oni sami vnímají roli odborů ve společnosti i u svého zaměstnavatele. Jejich odpovědi jsem však do výzkumu nezahrnula už proto, že jejich přesvědčení o významu odborů, v kontextu vlastní angažovanosti, je výrazné, a především mají mnohem hlubší znalosti než běžná zaměstnanecká veřejnost o fungování odborů, jejich právech i povinnostech a také o jejich roli v rámci sociální politiky státu.

V počátku jsem všechny dotazované seznámila s tématem a cíli mé bakalářské práce. S ohledem, na již výše zmiňovaný chráněný osobní údaj o členství v odborové organizaci, jsem respektovala obavu zaměstnanců a jejich nesouhlas s nahráváním rozhovoru. Děkala jsem si tedy pouze poznámky.

V úvodu byly položeny informativní otázky anonymně definující každého respondenta. Následně jsem přistoupila k výzkumným otázkám, které jsou uvedeny v tabulce č. 1. Respondenty jsem nechala volně hovořit, pokud se drželi daného tématu. Některé otázky jsem operativně podle reakcí respondenta upravovala nebo upřesňovala, jiné vynechávala, pokud již došlo k jejich zodpovězení v průběhu odpovědi na předešlá témata.

5.6 Rizika výzkumu

Za riziko výzkumu lze považovat volbu vhodných informantů. Vzhledem k tomu, že odpovědi člena odborové organizace a nečlena odborové organizace na zvolené téma mohou být zásadně odlišné, bylo nutné předem cíleně definovat vyvážený vzorek respondentů. Do výběru již proto vstupoval další článek – odborová organizace – se svými dostupnými (neveřejnými) informacemi o členství zaměstnanců. Výzkum tedy může být částečně ovlivněn tímto cíleným výběrem na doporučení třetí strany.

Zároveň bylo výzkumné šetření realizováno v zařízení, kde mají odbory dlouhou tradici a silnou pozici, vnímání role odborů mezi těmito zaměstnanci tedy nemusí být vypovídající o postoji zaměstnanců v jiné firmě s menším vlivem odborové organizace nebo kratší zkušeností s její existencí.

Dalším rizikem je volba rezortu zdravotnictví, kde stejně jako v celém veřejném sektoru, mají odbory větší podporu a silnější postavení než v podnikatelském sektoru.

6 Popis a interpretace zjištěných výsledků

V této části bych ráda provedla zhodnocení a interpretaci získaných dat. Tedy vyhodnotila názory jednotlivých respondentů, resp. zaměstnanců, vybraného zdravotnického zařízení. Na základě jejich výpovědí se pokusím odpovědět na dílčí výzkumné otázky, potažmo na dílčí cíle.

Zvolená forma polostrukturovaného rozhovoru v praktické části byla velmi vhodným prostředkem. Bylo odpovězeno na všech 15 výzkumných otázek, ač pohledy vybraných respondentů byly někdy radikálně odlišné a některé reakce respondentů zpočátku značily i nepochopení smyslu otázky.

Poznámky z rozhovorů jsem systematicky posoudila a vzhledem k prolínajícím odpovědím seřadila do tematických bloků, které jsem se snažila přiřadit k dílčím cílům (viz Tabulka 1). Výpovědi z jednoho tématu však lze nalézt i jinde.

Dílčí zjištění budou prezentovány v jednotlivých podkapitolách dle stanovených cílů, které budou následně shrnuty.

6.1 Zmapovat vnímání role odborů ve společnosti a jejich působení v rámci sociální politiky z pohledu zaměstnanců

K získání odpovědí na tento dílčí cíl jsem využila 3 výzkumné otázky.

Ze všech zvolených dílčích cílů byl tento nejhůře v rámci interview uchopitelný. Většina respondentů, i s relativně velkým povědomím o činnosti odborové organizace u zaměstnavatele netuší, jak odbory fungují na celostátní úrovni. Neříká jim nic pojem tripartita ani sociální dialog. Někteří znají alespoň svůj centrální odborový svaz a pak předsedu ČMKOS Josefa Středulu, o němž ví, že je vrcholný odborář a je často v televizi, ale nic bližšího.

Pokud jde tedy o roli odborů ve společnosti a v rámci sociální politiky, byly odpovědi velmi nekonkrétní. Respondent č. 3 uvedl v rámci tématu sociální politika toto: „Aha, to nejspíš bude takové to jednání třeba o minimální mzdě nebo o důchodech. To dělají dobře, hlavně poslední roky...“

V reakci na důležitost odborů, i přes neznalost jejich struktur a legislativního ukotvení, byla jistota dotazovaných mnohem vyšší. I většina dotazovaných nečlenů odborové organizace je přesvědčena o důležitosti odborů a sledují, i podporují, aktivity místní odborové organizace a někdy i výstupy z odborového svazu.

Velmi odlišné byly odpovědi respondentů na otázku, kterým aktivitám by se odbory měly věnovat především, a které jsou okrajové. Zatímco na tématu mzdových podmínek panovala 100% shoda, v ostatním se lišili nejen členové a nečlenové, ale také členové mezi sebou. Navíc odpovědi stále reflektovaly názor na jim blízkou odborovou organizaci nikoliv odbory a jejich působení na celostátní úrovni.

Obecně lze konstatovat, že nejspíš dlouhodobě přetrvává u zaměstnanců dvojí přístup v pohledu na odbory. Jedna skupina vnímá odbory jako instituci, co hájí zájmy zaměstnanců, druhá skupina očekává spíš materiální výhody včetně organizování volnočasových aktivit. Respondent č. 5 uvedl: *„Na odbory nedám dopustit, opakovaně mi pomohly. Když něco nevím, jdu se tam pokaždé zeptat. Nadřízení nám neřeknou skoro nic nebo to nakonec ani není pravda. Žádné benefity od odborů nevyužívám, jsem ráda, že letos vybojovaly pro nás přidání, a hlavně mám jistotu, že dostanu za práci zapláceno a že mě nikdo z vedení nebude tahat za nos jako je to u manžela v práci, kde odbory nemají.“* Zatímco respondent č. 10 vnímá odbory naprosto odlišně: *„Ty příspěvky jsou docela vysoké, mohli by za ně dělat víc zájezdů a jiných aktivit. Jsem za odbory ráda, ale ročně to není malá částka.“* Kromě otázky mezd a benefitů dotyčná vůbec neakceptovala primární roli odborů jako ochránce zaměstnanců v případě pracovněprávních sporů nebo jiných problémů.

Ohledně dotazu na odborové priority, kromě mezd, se opakovala témata, jakými jsou: kontrola dodržování zákoníku práce, zlepšování pracovního prostředí, kontrola bezpečnosti práce, poskytování právního poradenství a zastupování před soudy. *„Vím, že odbory řeší pracovní úrazy. Vloni s námi taky probíraly, jak chceme upravit pracovní oblečení. Chodí i na kontroly na pracoviště ohledně bezpečnosti práce. A jsem ráda, že hlídají dodržování zákona, že se musí třeba proplatit přesčasy, což se vedení občas nechce...“* (respondent č. 3).

6.2 Zjistit pohled na činnost a význam odborových organizací na podnikové úrovni

V rámci druhého dílčího cíle jsem připravila 4 klíčové výzkumné otázky.

Z odpovědí vyplynulo, že o činnosti odborů ve firmě mají představu prakticky všichni respondenti. Jde ale především o názor z vlastní zkušenosti, a to buď z tohoto nebo i jiného zaměstnání, kde odbory působily. Je jim známo, že odbory jednájí se zaměstnavatelem o kolektivní smlouvě a dalších dokumentech nebo že řeší stížnosti zaměstnanců. Jaké je ale jejich přesné postavení, čím je definováno nebo jaké mají vlastně pravomoci a co vše obnáší jejich činnost, většina respondentů nevěděla. Jeden odpověděl: „*Myslím, že všechno je v Zákoníku práce a něco v Ústavě*“ (respondent č. 2). Třetina respondentů, vždy nečlenové odborové organizace, měla také představu, že odbory ve firmě musí povolit zaměstnavatel, a proto nejsou všude a že je zbytečné zaměstnavatele svým členstvím v nich dráždit.

U tématu, v čem mohou odbory zaměstnancům pomoci a co jim členství přinese, korespondovaly odpovědi již se statutem člen/nečlen daného respondenta. Členové v členství smysl vidí, byť jejich priority a představy o odborech jsou odlišné, nečlenové (až na jednu výjimku) s odbory souhlasí, ale vstoupit nechtějí. Spoléhají na to, že odbory vyjednané podmínky jsou pro všechny zaměstnance, příspěvky hradit nechtějí a individuální problém, u kterého je podmínkou pomoci členství, si nepřipouští: „*Co bych to platil, když kolektivní smlouva je pro všechny. A když něco nevím, pošlu tam se zeptat kolegyni co v odborech je...*“ (respondent č. 8). Další z nečlenů uvedl, že „*v předchozím zaměstnání jsem v odborech byla, ale když se propouštělo, tak mi nepomohly*“ (respondent č. 1). Na této odpovědi lze názorně demonstrovat, jak odlišná je někdy nabídka ze strany odborů a poptávka ze strany zaměstnanců. Odborové organizace nemají zákonnou možnost zabránit propouštění. Přesto to od nich mnozí členové očekávají.

S výše uvedeným úzce souvisí názor na to, že výhody vyjednané odbory se vztahují i na nečleny odborů. Nečlenové to považují za správné, a většinou je to jeden z důvodů proč členy odborové organizace nejsou, zatímco členové tento stav velmi kritizují a uvítali by, kdyby se vyjednané vztahovalo pouze na členy odborů.

„Je to ubohé, když někteří vyloženě parazitují na nás, co v odborech jsme. Přidání si rádi vezmou, ale podpořit vyjednávání, to se jim nechce. Kdyby to dělal každý...“ (respondent č. 3).

Pokud jde o formu prosazování požadavků zaměstnanců, tedy případnou podporu nátlakových akcí a názor na ně, pak se názory oslovených zaměstnanců neliší podle jejich členství v odborech, ale domnívám se, že jde spíš o charakterové nastavení každé jedné osobnosti. Část respondentů považuje nátlak, například formou stávky, za přehnaný a vydírání zaměstnavatele, druhá, dá se říci radikální, skupina podpoří protestní akce vždy. Zbytek spíše váhá a rozhodl by se podle aktuálního dění, tedy důvodu a nutnosti a přiměřenosti případného protestu. Spíše by nejdříve začali například petiční akcí. Většina se ale obává z následných sankcí ze strany nadřízených. Respondent č. 6 uvedl: *„Nemám problém s nátlakovou akcí. Někdy to jinak nejde. Když jsou požadavky oprávněné, proč ne... V minulém zaměstnání jsem se zúčastnil stávky a smysl to mělo. Lidi se zbytečně bojí“*. Respondentka č. 2 naopak řekla: *„V odborech jsem, protesty k tomu patří, ale já bych se neúčastnila. Mám nízkopříjmové zaměstnání, jsem sama s dětmi a bojím se, že bych pak přišla i o to málo co mám. Jinak se mi v práci líbí, spokojím se s tím, co odbory vyjednávají, vím že se hodně snaží.“*

6.3 Interpretovat vnímání konkrétní odborové organizace ze strany zaměstnanců

Výzkumné otázky v rámci posledního dílčího cíle jsem rozdělila do 8 okruhů. I z toho důvodu, že konkrétní odborová organizace je respondentům nejbližší. Také z jejich reakcí bylo zřejmé, že jim nedělá žádný problém odpovídat na tato témata.

S výjimkou jednoho respondenta se všichni domnívají, že místní odborová organizace má velkou roli a významný vliv u zaměstnavatele. V praxi zažili a zažívají i spory odborů s vedením nemocnice. Především předsedu a místopředsedu hodnotí jako odvážné a bojovné zástupce zaměstnanců. Ví, že odbory mají hodně členů a dokáží velkou část problémů vyřešit. I přes výše uvedené ale dotazovaní zaměstnanci většinou uvedli, že mají obavy ze svých nadřízených, a tak ani často se svou stížností nebo problémem za odbory nejdu. *„Já, když mám problém tak se za nimi zastavím. Buď mi to vysvětlí nebo poradí a když se musí něco řešit, nabídnou třeba schůzku s vedením. Chápu, že nemůžou jednat o někom bez něj,*

ale někteří kolegové si to tak bohužel představují. Tvrdí, že mají strach. Nevím z čeho. Prostě, když něco chci, musím s „kůží na trh“, ale vím, že mě tady za to nikdo nevyhodí. Vedení odborů zná dobře zákony a zaměstnavatel si jen tak něco nedovolí nebo to zkusí jednou...“ (respondent č. 4).

Kolektivní vyjednávání sledují z oslovených všichni. Dostávají o něm průběžné informace na intranetu firmy. O tom, co se daří i nedaří dohodnout. Ví také, že když k tomuto něco chtějí sdělit nebo navrhnout, mohou se kdykoliv obrátit na odborovou organizaci. Paradoxně ale velká část respondentů, a to ani členů odborové organizace, nečte kolektivní smlouvu. Vědí o její existenci i dostupnosti na pracovištích, ale spoléhají na stručné informace z kolektivního vyjednávání, a pokud zjišťují něco specifického ptají se kolegů nebo opět na odborech. *„Kolektivní smlouvu nečtu, je hodně obsáhlá. Nejdůležitější jsou změny v platech a ty nám říkají a píšou. Pak jsou tam benefity, ale ty jsou už roky stejné, takže o těch vím. Kdybych něco potřebovala, zavolám na odbory, stejně je to tam samý § a tomu já moc nerozumím...“ (respondent č. 7).*

U dotazu na odborové funkcionáře nebyl pro respondenty problém uvést jméno předsedy odborů. Důvodem je pravděpodobně to, že stejná osoba vykonává tuto funkci už 15 let. Ostatní volené zástupce znají pouze některé. Vzhledem k velikosti nemocnice zná předsedu každý z respondentů i osobně, byť například v odborech není, ale setkávají se i pracovně.

Částečný, pouze u dvou respondentů úplný, byl přehled o benefitech, které firma v souladu s kolektivní smlouvou zaměstnanců nabízí. Alespoň nějaký benefit využívá každý z dotazovaných. Primárně zúčastnění nečlenové netuší, že benefity vyjednává odborová organizace v rámci procesu kolektivního vyjednávání. *„Mám od nich penzijko, chodím na obědy, a ještě jsem dostal nějakou kartu na nákupy do lékárny. Jinak nevím, zatím jsem se o to moc nezajímal, jsem tu teprve dva roky...“ (respondent č. 8).* Naopak respondentka č. 2 měla úplný přehled o dostupných benefitech: *„Využívám všechno, co jde, mám nízký plat, takže každá koruna navíc se hodí... Před rokem jsem dávala odborům podnět, aby se zmírnila kritéria pro nárok na příspěvek na důchodové připojištění, a jsem ráda, že to vyšlo.“*

Již z předchozích dílčích cílů vyplynulo, že v Oblastní nemocnici Trutnov a.s. jsou zaměstnanci zvyklí se velmi často s dotazy obracet na místní odborovou organizaci. Toto následně potvrdily i reakce na výzkumnou otázku – na koho se obrací

při problémech vyplývajících z pracovněprávního vztahu a jaké kroky podnikají. V určitých oblastech se například obrací také na mzdové nebo personální oddělení, v jednom případě na rodinného známého (právníka), jinak je to ale vždy odborová organizace. Někteří členové odborů se dokonce domnívají, že jim odborová organizace pomůže nebo poradí i s dotazy mimo svou oblast. Respondentka č. 9 se svěřila: „*Líná huba holé neštěstí. Já jsem se s nima byla radit, i když jsem řešila insolvenční. Poradili mi alespoň kam se obrátit. A kolegyni zkoukli nájemní smlouvu na byt. Je to fajn, když vám někdo zadarmo poradí.*“

Po ukončení výzkumu jsem o tomto hovořila se zástupci odborové organizace a ti mi potvrdili, že zaměstnanci často nerozlišují druh práva a chodí se na odbory ptát na cokoliv. Vzhledem k dlouhodobě opakujícím se mimopracovním tématům (insolvence, exekuce, nájemní smlouvy, příspěvek na bydlení) dokáže dlouholetý předseda místní organizace zodpovědět i většinu těchto dotazů. Případně se dotáže na odborovém svazu některého z právníků.

Ačkoliv jsem měla připravenou samostatnou výzkumnou otázku, zda se některý z respondentů někdy přímo osobně obrátil na odborovou organizaci, již předchozí reakce přinesly dostatek odpovědí na toto téma. Z respondentů, kteří jsou členy odborové organizace, se občas obrátil prakticky každý. Někdo pro informaci, někdo pro radu, někdo s podnětem. Jeden respondent řešil i své chybné mzdové zařazení a jeho problém odbory úspěšně vyřešily, včetně doplacené ušlé mzdy: „*byla to taková náhoda, přišla jsem kvůli osobnímu hodnocení, přinesla svůj výměr a odbory si na něm všimly, že mám špatně přiznanou třídu. Dostala jsem doplacenou dva roky dozadu skoro 40 tisíc. Takže se mi to členství sakra vyplatilo*“ (respondent č. 7).

Závěrečná výzkumná otázka se zabývala oblastí informovanosti o činnosti odborové organizace. Členové uvedli, že informace dostávají každý na svůj email a dále si čtou, to, co je zveřejněné na intranetu. Nečlenové pak mají k dispozici užší okruh základních informací na již zmiňovaném intranetu. Odborová organizace tedy témata týkající se všech zaměstnanců (např. kolektivní vyjednávání) komunikuje navenek, zatímco informace pro členy zasílá cíleně pouze členům, výjimečně přes intranet. Kromě toho je k dispozici kancelář odborové organizace, kam v úředních hodinách může zavítat kterýkoliv zaměstnanec.

6.4 Shrnutí dílčích cílů

Pokusím se shrnout odpovědi respondentů podle jednotlivých dílčích cílů:

DC1: hodnotit, z pohledu běžného zaměstnance, roli odborů ve společnosti a jejich působení v rámci sociální politiky státu, je velmi složité a pro mnohé jde spíš o abstraktní pojmy. Mnohem lépe se v této problematice orientují odboroví funkcionáři, kteří jsou již cíleně vzděláváni. Tito ale nebyli součástí výzkumného vzorku. Role odborů je víceméně chápána úzce jako organizace působící u zaměstnavatele a hájící zájmy zaměstnanců této firmy. Například o aktivitách odborů v rámci tvorby legislativy, s výjimkou prosazování minimální mzdy, neexistuje mezi zaměstnanci této firmy téměř žádné povědomí. Stejně tak o sociálním dialogu na celostátní úrovni. Pro respondenty je svět vrcholných odborových struktur vzdálen podobně jako svět politických stran.

Z toho také vyplývá podobně abstraktní představa o prioritách, kompetencích a působení odborů. Samotní oslovení členové často netuší, co odbory mohou, nebo dokonce musí, z čeho tato role vyplývá (legislativní ukotvení). Na základě této neznalosti pak mívají někteří nerealistická očekávání. Asi nejvíce lze tento jev pozorovat v oblasti ochrany před propuštěním ze zaměstnání.

Interview na toto téma potvrdilo mé teoretické předpoklady, že u zaměstnanců Oblastní nemocnice Trutnov a.s. existuje velmi nízké právní povědomí, a to včetně oblasti pracovního práva. Zaměřím-li se přímo na odbory, pak především mladým lidem bez dlouhé pracovní zkušenosti chybí základní informace a znalosti o Zákoníku práce, odborech a zaměstnaneckých právech jako takových. Na doplňující otázku, zda někdy o tomto mluvili při svém studiu v rámci výuky na střední nebo vysoké škole, byla většinou odpověď úplně zamítavá (střední školy) nebo velmi mlhavá (vysoké školy).

Jediným uchopitelným výstupem z dotazování na roli odborů ve společnosti je tedy to, že většina oslovených respondentů vnímá existenci odborů ve společnosti za důležitou a nutnou, věří v jejich snahu zlepšit pracovní a sociální podmínky zaměstnanců a vítá jejich působení na svém pracovišti.

DC2: definovat svůj pohled na činnost a význam odborových organizací na podnikové úrovni bylo pro dotazované již o něco jednodušší. Někteří mají zkušenost i s více organizacemi ve firmách, kde během svého života pracovali. Dokáží porovnávat a vnímat rozdíly, například v síle odborové organizace nebo v jejím postavení u zaměstnavatele.

Přesto i zde lze říci, že jak na celostátní, tak na podnikové úrovni, neexistuje mezi oslovenými zaměstnanci konkrétní představa o tom, co vlastně odbory ve firmě dělají. Výjimkou je kolektivní vyjednávání, které zmínili všichni respondenti. Dále je jim obecně známo, že odbory mohou organizovat nátlakové akce, ale konkrétní průběh těchto akcí (co je k nim potřeba, jak to funguje atp.) již neumí většina blíže definovat. Jediný respondent dokázal popsat přibližný průběh přípravy a realizace stávky, a to na základě osobní zkušenosti.

Pokud jde o souhrnnou představu, co odbory na podnikové úrovni dělají nebo co by dělat měly, jsou odpovědi velmi roztříštěné. Lze je nazvat spíš přáním daného respondenta než skutečnou definicí role odborů na pracovišti. A to paradoxně téměř srovnatelně u členů i nečlenů odborové organizace.

Zásadní rozkol mezi členy a nečleny vybrané odborové organizace pak existuje v otázce odborů vyjednaných mezd a další výhod. Převážná část členů je kritická k tomu, že se „vezou“ s odboráři ostatní zaměstnanci, kteří se o kolektivní výsledky nijak nepříčinili. S tímto tématem úzce souvisí pohled na přínos členství, kdy 90 % zúčastněných respondentů z řad nečlenů s odbory souhlasí, podporuje je, ale s vědomím získaného za nevložené, do nich nevstoupí.

Celkově lze tedy u tohoto dílčího cíle konstatovat, že oslovení zaměstnanci alespoň částečně mají přehled (a někdy také představu) o činnosti a významu odborových organizací na podnikové úrovni, ale blíže se tímto nezabývají. Některé sjednané výhody přijímají jako automatické, a v případě zkušenosti s firmou, kde působí silná odborová organizace, si ani nepřipouští starosti o dodržování svých zaměstnaneckých práv. Uvědomují si, že jejich přátelé mají u svého zaměstnavatele, kde nepůsobí odbory, mnohem složitější pozici (např. často zmiňované neproplácení přesčasů), ale celkem bezproblémová realita je nenuťuje více o odborech přemýšlet.

DC3: okruh výzkumných otázek v rámci závěrečného dílčího cíle byl, z mého pohledu, pro respondenty nejzajímavější a jejich odpovědi byly obsáhlejší. Hovoříme-li tedy o konkrétní odborové organizaci (v tomto případě ve zdravotnickém zařízení menší velikosti), je už z důvodu jakékoliv osobní zkušenosti postoj respondentů relativně konkrétní a vyhraněný.

Místní odborová organizace má vysokou členskou základnu, pravidelně komunikuje se zaměstnanci a o její existenci má tedy povědomí většina z nich (z respondentů všichni). Dotazovaným jsou známy výstupy z aktuálně ukončeného kolektivního vyjednávání, s kolegy na pracovišti tato témata často diskutují. Díky menšímu počtu zaměstnanců také každý respondent zná alespoň jednoho voleného funkcionáře odborů a nemá problém ho, v případě potřeby, kontaktovat.

O zapojení do procesu přípravy kolektivního vyjednávání nejeví oslovení zaměstnanci příliš zájem, ačkoliv tuto možnost mají. Ani obsah kolektivní smlouvy – byť jde o klíčový dokument – většina nezná. Spoléhají spíše na osobní komunikaci, resp. podání informací ze strany odborů, pokud by bylo potřeba.

Téměř každý respondent se domnívá, že místní odborová organizace má vliv na rozhodování zaměstnavatele i to, že dokáže úspěšně řešit některé podněty a stížnosti svých členů. V případě členů odborové organizace se pak na ní se svým problémem v rámci pracovněprávních vztahů obrátí určitě vždy, nečlenové hledají zpočátku jiné způsoby řešení své situace nebo získání relevantních informací.

Lze tedy shrnout, že oslovení zaměstnanci Oblastní nemocnice Trutnov a.s. vnímají místní odborovou organizaci spíše pozitivně, a to bez ohledu na to, zda jsou nebo nejsou jejími členy. Jejich postoj vyplývá, dle jejich tvrzení, především z historické zkušenosti s fungováním této konkrétní organizace a také z osobní znalosti představitelů organizace a důvěry v jejich znalosti i odhodlání se v případě problémů za své členy proti zaměstnavateli postavit. Ačkoliv jsem se nedotazovala na věk respondentů, z jejich reakcí šlo snadno odvodit, že s odbory více sympatizují zástupci střední a starší generace. Mladší zaměstnanci jednak zdaleka tolik neřeší existenční otázky, někteří ani nevyužívají benefity nabízené firmou, anebo díky krátké praxi nemají téměř žádnou zkušenost s odbory, případně se zatím nedostali do žádného problému v zaměstnání. Jak mi sdělil předseda místních odborů: „*někteří zaměstnanci musí k rozhodnutí vstoupit do odborové organizace dospět...*“

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo definovat roli odborů a jejich působení ve společnosti, resp. vytvořit ucelenější přehled o činnosti odborových organizací a jejich působení a vlivu v rámci sociální politiky. Ve výzkumné části šlo o zmapování pohledu na tuto problematiku ze strany zaměstnanců v konkrétním zdravotnickém zařízení.

Odbory jsou dnes nedílnou součástí moderní společnosti a zastávají celou řadu společenských rolí. Z uvedených dat lze ale také shrnout, že se dnes potýkají s mnoha problémy, které ovlivňují jejich postavení ve společnosti. Ať už jde o klesající členskou základnu, nízkou informovanost o jejich roli mezi zaměstnanci (především v menších firmách) nebo fakt, že odbory hájí zájmy i těch zaměstnanců, kteří nejsou odborově organizováni.

Celkové postavení odborů je do značné míry ovlivněno aktuální vládou a jejím přístupem k otázkám sociálního dialogu.

Výzkumná část proběhla s využitím kvalitativní výzkumné metody – polostrukturovaného rozhovoru - který se osvědčil jako vhodný. Tyto rozhovory proběhly s 10 zaměstnanci zmiňované regionální nemocnice, a to jak s členy, tak nečleny odborové organizace. S pomocí výzkumných otázek jsem chtěla zjistit, jak zaměstnanci jedné konkrétní firmy vnímají činnost a roli odborů, a to obecně na celostátní úrovni, tak následně přímo na svém pracovišti. Jaké jsou jejich faktické znalosti a představy o aktivitách odborů, o možnostech a legislativních kompetencích odborů od úrovně celostátní do úrovně podnikové, jakým prioritním tématům by se podle nich měly odbory věnovat. Jaká je jejich osobní zkušenost s odbory.

V průběhu výzkumného šetření docházelo k vzájemným reakcím a následně se odkrývala i témata, která mi v počátku práce nepřipadala důležitá nebo mne ani nenapadlo je do výzkumných otázek zahrnout. Také se opakovaně ukázala nereálná představa některých oslovených zaměstnanců o odborech. S využitím polostrukturovaného rozhovoru jsem nakonec získala informace, které jsou vhodné pro konfrontaci poznatků z teoretické části.

Negativním jevem, především pro respondenty, v rámci výzkumu byla relativně velká časová náročnost, a u většiny z nich nedostatečné informace o legislativním ukotvení odborů v českém pracovním právu. Někteří zúčastnění zaměstnanci již odmítali odpovídat na další otázky s tím, že již nemají k tématu co říct, především ti, kteří o postavení odborů měli jen malé nebo velmi zkreslené informace.

Vzhledem k tomu, že se o odborech příliš nemluví v médiích ani ve výuce na školách, není překvapivé, že nemalá část oslovených zaměstnanců má velmi zkreslené představy o jejich činnosti. Ať už jde o názor na jejich zbytečnost, vyplývající, podle mého zjištění, z neznalosti možností odborů vystupovat jako zástupci zaměstnanců v pracovněprávních sporech atp., až po očekávání, která naprosto nejsou v souladu s legislativním postavením odborové organizace.

Pohled na odbory, v rámci vybrané skupiny respondentů, byl více konkrétní a věcnější u jejich členů, zásadně odlišný pak byl u těch, kteří navíc již s odborovou organizací řešili nějaký svůj problém nebo se sami v těchto aktivitách angažovali. Respondenti se shodli na roli odborů prakticky jen v oblasti vyjednávání o mzdách. Vše ostatní se odvíjelo více či méně od osobní představy nebo zkušenosti každého jednotlivce. Čím více se výzkumné otázky vzdalovaly od podnikového působení odborů, tím méně konkrétní byly odpovědi respondentů.

Souhrnně lze konstatovat, že zaměstnanci, kteří se účastnili mého výzkumu, vnímají odbory jako důležitou a nedílnou součást české společnosti. Jsou si vědomi toho, že ve firmách, kde odbory působí, jsou pracovní podmínky většinou lepší. Pouze část z nich ale odbory aktivně podporuje svým členstvím. Spoléhají na to, že vyjednané výhody se vztahují na všechny zaměstnance. Tento jev se ale zpětně projevuje negativně na klesající členské základně odborů. Širší kontext působení odborů v rámci sociální politiky státu vnímá pouze malá část oslovených zaměstnanců, a pouze okrajově. Příčinou je nejspíš malá informovanost ze strany vzdělávacích institucí a mediálně tvořený negativní obraz odborů jako nepřátel zaměstnavatelů, dokonce vyděračů prostřednictvím stávek.

Výzkumný vzorek potvrdil jev zmiňovaný již v teoretické části mé práce, že obecná informovanost zaměstnanců o podstatě, fungování a struktuře odborů je nízká, dokonce i tam kde odbory působí a jsou aktivní. Příčinou je, podle mého názoru,

chybějící základní právní povědomí, špatná orientace v sociální politice jako takové, neznalost Zákoníku práce ve všech směrech, tedy logicky i v oblasti role odborů. Výrazným jevem mezi oslovenými zaměstnanci je bohužel neochota se zajímat o „pravidla“ upravující pracovněprávní vztahy, ačkoliv některé z nich pracovní podmínky trápí. Díky nezájmu a neznalosti pak sami zaměstnanci často zbytečně přistupují na nevýhodné pracovní podmínky.

Budu-li vycházet z mého výzkumu, a také z některých veřejně dostupných výzkumů na téma „odbory“, pak se lze domnívat, že zaměstnanci v naší zemi se ještě nenaučili bojovat za svá práva tak, jak je tomu ve vyspělých zemích.

Odbory v České republice mají své stálé místo jak ve společnosti, tak jsou také nedílnou součástí politického systému. Z celkového hlediska jsou cíle odborů dlouhodobé a nemění se. Lze je považovat za hodnotový rámec, na kterém je postavena samotná činnost odborů. Odbory se snaží reagovat na politické a ekonomické změny, které mnohdy ovlivňují pracovněprávní oblast a proto se v čase mění jednotlivé nástroje pro dosažení stanovených cílů. Jejich budoucnost lze spatřovat v naplňování těchto cílů adresovaných zaměstnancům, v navyšování jejich odbornosti a racionální participaci v rámci legislativního a politického systému. Pokud ale nezískají výraznější podporu a zájem samotných zaměstnanců, bude jejich cesta ještě velmi trnitá.

Seznam použitých zdrojů

Literatura

BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 496 s., ISBN 978-80-7400-283-0.

BROKL, L., *Reprezentace zájmů v politickém systému České republiky*. 1.vyd. Praha: SLON, 1997. 210 s., ISBN 80-858-5048-6.

GALVAS, M., *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. 1. vyd. Brno: PF MU v Brně, 1993. 33 s., Právnické sešity č. 22., ISBN 80-210-0627-7.

HENDL, J., *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. 407 s., ISBN 978-80-7367-485-4.

HEPPNEROVÁ, D. a kol., *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance (učební manuál)*. Praha: ČMKOS, 2006. 87 s.

HRDLIČKA, O., *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku*. 1.vyd. Praha: Nadace Friedricha Eberta, 1992. 57 s.

KAŠPAROVÁ, J. a kol., *Cesty, křižovatky, střety nových odborů*. Praha: ČMKOS, 2010. 171 s.

KOLEKTIV, *Sociální a ekonomické souvislosti integrace České republiky do Evropské unie*. Praha: Rada vlády České republiky pro sociální a ekonomickou strategii, 2002. 381 s., ISBN 80-238-8699-1.

KREBS, V. a kol., *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI a.s., 2007. 505 s., ISBN 978-80-7357-276-1.

MANSFELDOVÁ, Z., KROUPA, A., *Participace a zájmové organizace v České republice*. 1.vyd. Praha: SLON, 2005. 244 s., ISBN 80-864-2953-9.

MEZIHORÁK, F., *Pražské jaro 1968*. 1. vyd. Praha: EPOCH, 2008. 280 s., ISBN 978-80-87027-78-3.

MIOVSKÝ, M., *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. 332 s., ISBN 80-247-1362-4.

RÁKOSNÍK, J., *Odvracená tvář meziválečné prosperity. Nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2008. 460 s. ISBN 978-80-246-1429-8.

SCHMIED, Z., TRYLČ, L., *Zákoník práce 2017*. 13. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 168 s., ISBN 978-80-7554-058-4.

SMUTEK, M., *Tvorba odborné publikace*. 1. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. 54 s., ISBN 978-80-7435-449-6.

STRÁNSKÝ, J. a kol., *Sociální dialog v ČR (učební manuál)*. Praha: ČMKOS, 2008. 143 s., ISBN 978-80-90391-77-2.

ŠTALMACH, P., KOTTNAUER A., *Lexikon Pracovní právo*. 2. vyd. Ostrava: Sagit, 2001. 484 s., ISBN 80-7208-238-8.

ŠUBRT, B., *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. 283 s.

ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ K., *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. 384 s., ISBN 978-80-7367-313-0.

Internetové zdroje

KROUPA, A. a kol., *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje*. 1. vyd. Praha 2004. 166 s. In: *VUPS.CZ: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* [online]. © 2004 [cit. 2017-11-20].

Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-odbor.pdf>

HÁLA J., KROUPA A., MANSFELDOVÁ Z. a kol., *Rozvoj sociálního dialogu v ČR*. Praha 2002. 80 s. In: *VUPS.CZ: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* [online]. © 2002 [cit. 2017-11-20]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/dialog.pdf>

HÁLA, J., *Vnitropodniková sociální politika*. Praha 2000. 61 s. In: *VUPS.CZ: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* [online]. © 2000 [cit. 2017-11-30].

Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/VnitSP.pdf>

Historie odborů. *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. © 2004 [cit. 2017-11-20]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/obsah/310/historie-odboru/13110>

Českomoravská konfederace odborových svazů [online]. © 2017 [cit. 2017-11-19]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/>

RHSD – úvod. *Vláda České republiky* [online]. © 2002 [cit. 2017-11-20]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=595>

Cíle a poslání. *Asociace samostatných odborů ČR* [online]. © 1995 – 2017 [cit. 2017-11-18]. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/64/cile-poslani/881>

Tripartita. *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. © 2015 [cit. 2017-11-19]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/obsah/296/tripartita/13213>

Historie odborů. *Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb* [online]. © 2011 [cit. 2017-11-20]. Dostupné z: http://oszptns.cmkos.cz/doc/Historie_Odboru_foto.pdf

CHURÁŇ, M. *Vznik První Internacionály* [online]. © 2015 [cit. 2017-11-18]. Dostupné z: <https://solidarita.socsol.cz/2015/teorie/vznik-prvni-internacionaly>

Seznam tabulek

Tabulka 1: Přehled transformačních kroků37

Tabulka 2: Struktura respondentů42