

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií



Diplomová práce

Bc. Ivana SUCHOMELOVÁ

Volnočasové aktivity zaměstnanců na železnici

Olomouc 2021

vedoucí práce: JUDr. Zdenka Nováková, PhD.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně pod odborným vedením JUDr. Zdenky Novákové, Ph.D. a čerpala pouze z uvedené literatury a pramenů.

V Olomouci dne 24 dubna 2021

.....

Děkuji vedoucí práce JUDr. Zdence Novákové, Ph.D. za laskavý přístup, cenné rady, odborné vedení a čas věnovaný při vedení této práce. Poděkování patří také všem mým blízkým za podporu při studiu.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Bc. Ivana Suchomelová
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	JUDr. Zdenka Nováková, Ph.D.
Rok obhajoby:	2021
Název práce:	Volnočasové aktivity zaměstnanců na železnici
Název v angličtině:	Leisure activities of employees on the railway
Anotace práce:	<p>Cílem diplomové práce je popsat práci na železnici, představit profesi železničáře, a způsob, jak železničáři tráví volný čas. Práce charakterizuje organizační strukturu firmy České dráhy a Odborového sdružení železničářů.</p> <p>Prostřednictvím dotazníkového šetření byly zkoumány volnočasové aktivity u vybraných zaměstnanců, na základě stanovených metod kvantitativního a kvalitativního výzkumu.</p>
Klíčová slova:	Volný čas, historie, zaměstnanecké benefity, příspěvky, rekreace, sport, lázeňský pobyt
Anotace v angličtině:	<p>The aim of the diploma thesis is to describe the work on the railway, to introduce the profession of railway worker, and the way railway workers spend their free time. The work characterizes the organizational structure of the company Czech Railways and the Trade Union of Railway Workers. Through a questionnaire survey, leisure activities of selected employees were examined, based on established methods of quantitative and qualitative research.</p>
Klíčová slova v angličtině:	Free time, history, employee benefits, contributions, recreation, sports, spa stay
Přílohy vázané v práci:	Příloha č. 1 Žádost o poskytnutí informací s odpovědí Příloha č. 2 Rozhovor Příloha č. 3 Vzor dotazníku Příloha č. 4 Sportovní propozice
Rozsah práce:	95 stran
Jazyk práce:	Český

OBSAH

ÚVOD	6
1 ODBORNÁ TERMINOLOGIE	8
1.1 Volný čas v historickém kontextu	8
1.2 Volný čas	12
1.3 Funkce volného času	12
1.4 Determinanty ovlivňující výběr volnočasových aktivit	14
2 ŽELEZNICE V ČESKÉ REPUBLICE	15
2.1 Historie železniční dopravy v České republice	15
3 STRUKTURA FIRMY ČESKÉ DRÁHY	20
3.1 Profil společnosti České dráhy	20
3.2 Organizační struktura společnosti	21
3.3 Regionální pracoviště RP ZAP Pardubice	24
3.4 Regionální pracoviště RP ZAP Olomouc	24
4 PROFIL ŽELEZIČÁŘE	26
4.1 Kvalifikační předpoklady pro výkon služby na železnici	27
4.1.1 Zdravotní způsobilost	28
5 ODBOROVÉ ORGANIZACE PŮSOBÍCÍ NA ŽELEZNICI	29
5.1 Odbory obecně	29
5.2 Odborové svazy na železnici	30
5.3 OSŽ Odborové sdružení železničářů	33
5.4 Aktivity poskytované odborovým sdružením	35
5.4.1 Rekreace	36
5.4.2 Sport	38
5.4.3 Kultura	39
6 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	40

6.1	Benefity poskytované společností České dráhy	42
6.2	Sociální fond	44
6.2.1	Příspěvek na kulturní, sportovní, zájmovou a společenskou činnost.....	45
6.2.2	Příspěvek na rekreaci	46
6.2.3	Příspěvek na penzijní a životní připojištění	47
6.2.4	Jazykové vzdělávání.....	49
6.3	Jízdní výhody	51
6.3.1	Jízdní výhody ČD na Slovensku	53
6.3.2	Zahraniční jízdní výhody	54
7	VOLNOČASOVÉ AKTIVITY POSKYTOVANÉ ČD a.s.	55
7.1	Kondiční pobyty KOP	55
7.1	Fond manažera a přednosty.....	58
8	VÝZKUMNÁ ČÁST	59
8.1	Výzkumné cíle.....	59
8.2	Metodologie, organizace výzkumu a cílová skupina	60
8.3	Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření.....	62
8.4	Výzkumné závěry.....	78
	ZÁVĚR.....	82
	SEZNAM ZKRATEK.....	84
	SEZNAM ZDROJŮ	86
	SEZNAM GRAFŮ, OBRÁZKŮ A TABULEK	93
	SEZNAM PŘÍLOH	95

ÚVOD

„Po práci, která oslabuje ducha, následuje obyčejně fádní volný čas.“

Joffree Dumazedier

Společnost České dráhy patří mezi největší ze zaměstnavatelů v České republice, v současné době zaměstnává v různých odvětvích celkem na 23 546 zaměstnanců.¹

Pracovat pro výše zmíněnou firmu působící na železnici, bylo od počátku jejího vzniku prestižní záležitostí. Příslušnost k „Modré armádě“ s sebou vždy nesla spoustu výhod a zaměstnaneckých benefitů. Od prvních zmínek o vzniku firmy uplynulo bezmála 150 let. A tak jako se vyvíjela a změnila celá společnost, změnily se požadavky zaměstnavatele na zaměstnance, požadavky zaměstnanců na zaměstnavatele, životní styl a s ním související požadavky na volný čas a způsob jeho využití.

Zaměstnanci železnice jsou specifickou skupinou zaměstnanců. Jejich životní rytmus a tempo je odlišné od běžné populace. Důvodem je rozvržení pracovní doby. Zaměstnanci v provozu mají nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, tzv. turnusové zařazení, které souvisí s nepřetržitým provozem. Pro tyto zaměstnance neplatí pravidlo volného víkendu, nebo státních svátků. Je tedy možné chápat nastavení zaměstnaneckých benefitů a poskytování výhod společností České dráhy a.s. a odborovou organizací OSŽ, jako prostředek ke zkvalitnění zbylého volného času a volnočasových aktivit svým zaměstnancům.

Diplomová práce je zaměřena na způsob poskytování benefitů a volnočasových aktivit společností České dráhy a.s. a odborovou organizací OSŽ svým zaměstnancům.

¹ ČESKÉ DRÁHY: *STATISTICKÁ ROČENKA SKUPINY ČESKÉ DRÁHY* [online]. 2019. Praha, [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: <http://www.ceskedrahy.cz/pro-investory/financni-zpravy/statisticka-rocenka/-5599/>

Hlavním cílem diplomové práce bude popsat způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů a volnočasových aktivit společnosti České dráhy a.s. a Odborovým sdružením železničářů.

Úvodní teoretická část diplomové práce představí historické mezníky společnosti a pohled na vnímání volného času v historickém kontextu. Současné definice volného času budou opřeny o poznatky a akademické práce Vladimíra Spousty a Mojmíra Vážanského, kteří se dlouhodobě problematice volnočasových aktivit věnují.

Výzkumná část bude realizována na základě metodologie kvalitativního výzkumu Jana Hendla, a metodologie kvantitativního výzkumu Miroslava Chrásy. Za pomoci analýzy poskytnutých interních firemních dokumentů a dotazníkového šetření odpovíme na stanovené výzkumné otázky, které budou společně s dílčími cíli uvedeny v kapitole věnované výzkumnému šetření. Zaměstnanci společnosti České dráhy a. s., konkrétně zaměstnanci organizační jednotky RP ZAP (Regionální Pracoviště Zákaznického Personálu) Pardubice a RP ZAP Olomouc budou osloveni prostřednictvím elektronického dotazníku. V závěru diplomové práce se seznámíme se závěry již dříve provedeného výzkumného šetření na téma zaměstnaneckých benefitů ze stejného prostředí, a posoudíme, zda již dříve stanovená doporučení byla dílčím způsobem akceptována nebo realizována.

1 ODBORNÁ TERMINOLOGIE

Pod pojmem volnočasové aktivity si představujeme způsob nebo aktivitu, která směřuje k naplnění volného času. Každý jedinec má své představy o ideální náplni volného času a preferuje jinou aktivitu. Tento osobní prostor k vlastní realizaci vnímají odlišně děti, dospělí a jinak senioři. O volném čase se dá uvažovat jako o prostoru, kdy jedinec nemá žádné povinnosti a může se věnovat svým zálibám na základě vlastního rozhodnutí. Volnočasové aktivity jsou nejčastěji spojovány s dětmi, se způsobem jejich trávení volného času a o jeho organizaci. Poslední dobou je tento fenomén též spojován se seniory, kteří jsou prostřednictvím volnočasových aktivit aktivizováni a začleňováni do společnosti. Nejméně zmiňovanou skupinou jsou dospělí, proto se této skupině budeme věnovat v diplomové práci.

V první kapitole nahlédneme na způsob vnímání a využití volného času v historickém kontextu, vymezíme definici volného času, funkci volného času a determinanty ovlivňující možnosti výběru trávení volného času, především u dospělých.

1.1 Volný čas v historickém kontextu

Aby bylo možné správně pochopit fenomén volnočasových aktivit, způsob trávení volného času a determinanty výběru, je nutné přiblížit si pohled na volný čas z hlediska historického. Od pradávna, jak říká Spousta, „*je střídání práce nebo činnosti zajišťující obživu a odpočinku determinováno biologickými rytmy jedince.*“ Pouze určitá vrstva lidí měla tu výsadu trávit volný čas svými zájmy bez nutnosti obstarání obživy.²

Při pátrání po stopách volnočasových aktivit v odborné literatuře nacházíme poměrně velké množství publikací, které mimo jiné zmiňují způsob využití volného času v různých historických etapách a kulturách. Téměř všichni autoři se odkazují na starověké Řecko, které je považováno za kolébkou civilizace, a zmiňují velké antické filozofy.

² SPOUSTA, Vladimír. *Teoretické základy výchovy ve volném čase: (Úvod do studia pedagogiky volného času): [Určeno pro stud. fak. pedag. MU v Brně]*. Brno: Masarykova univerzita, 1994. ISBN 80-210-1007-x.

Vydejme se však po časové ose ještě téměř o dva tisíce let zpět, do starověkého Egypta, do země faraonů. Uznávaný egyptolog Evžen Strouhal ve své publikaci *Život starých Egyptanů* představuje způsob trávení volného času běžných obyvatel, jejich pradávňý rytmus práce a zábavy, který v podstatě funguje dodnes. Tak jako po celá další staletí v jiných zemích se život obyvatel na Nilu podřizoval svému vládci, na jehož počest se pořádala celá řada slavností a práce byla v tyto dny zakázána. Egyptané milovali zábavu a svůj volný čas si dokázali užít. Z dochovaných záznamů víme o společenských hrách, sportovních disciplínách, milovali hudbu a tanec, dokonce se chodili bavit do hospod, tzv. Domu piva. Pokud pomíneme rozdíl téměř 4000 let, jako by se mnoho nezměnilo.³

Vraťme se tedy společně zpět do starověkého Řecka, mezi uznávané filozofy, kteří považují za opravdovou a smysluplnou náplň volného času činnost ducha. „*Vzdělávání ducha se stává módní záležitostí a je ceněno společností. Volný čas je chápán jako hodnota a známka vyšší lidské důstojnosti.*“⁴ Řecký filozof Aristoteles ze Stageiry v díle *Etika Nikomachova* odděluje čas pro práci a čas pro oddech.⁵

Ve spisech *Politika* chápe „*volný čas, jako prostor pro rozumování, čtení veršů, setkávání se s přáteli a poslouchání hudby. Nechápe tento prostor pro lenošení a nicnedělání, ale jako prostor pro intelektuální rozjímání a účast na politickém životě.*“⁶ S přihlédnutím na dobu však musíme mít na mysli, že zmiňované aktivity se týkají pouze určité skupiny vyvolených obyvatel aristokratické vrstvy svobodných občanů, především mužů.

³ STROUHAL, Evžen. *Život starých Egyptanů*. Praha: Panorama, 1989. Stopy-fakta-svědectví. ISBN 80-7038-089-6. s. 49-56

⁴ SPOUSTA, Vladimír. *Teoretické základy výchovy ve volném čase: (Úvod do studia pedagogiky volného času): [Určeno pro stud. fak. pedag. MU v Brně]*. Brno: Masarykova univerzita, 1994. ISBN 80-210-1007-x.

⁵ ARISTOTELÉS. *Etika Nikomachova*. 2., rozš. vyd. Praha: Petr Rezek, 1996. ISBN 80-901796-7-3.

⁶ ARISTOTELÉS, ARISTOTELÉS a ARISTOTELÉS. *Politika: řecko-česky*. Druhé vydání. Praha: OIKOYMENH, 2019-. Knihovna antické tradice. ISBN 978-80-7298-360-5.

S nástupem křesťanství se mění pohled na jedince i na celý svět. Křesťanství je považováno za pilíře středověké společnosti a církev za její pevné základy. Raná katolická církev vyzdvihuje práci v církvi a ve jménu Boha, zejména práci náboženskou, intelektuální, modlitby a rozjímání. Patočková uvádí: „*Volný čas využívaný mimo komunikaci s bohem byl považován za hřích. S rozvojem mnišských řádů se rozvíjí názor, že „volný čas je nepřitelem duše, “zatím co práci je připisována vyšší vážnost.“*⁷ a dodává, že: „*Tomáš Akvinský se, ovlivněn Aristotelovým dílem, pokouší o propojení víry a rozumu. Rozjímavý život nadřazuje všem ostatním činnostem a zbavuje volný čas nálepky zahálčivosti a špatnosti. Tomáš Akvinský přímo zmiňuje, že lidé, kteří se věnují vědě a umění – a tedy nepracují – se vlastně věnují volnočasovým aktivitám. Studium a rozjímání je nadřazené práci a vede k moudrosti, přičemž ctivosti nelze dosáhnout bez rozjímání.“*⁸

Dle církve je Bible slovem Božím, a slovo Boží je zákon. Proto není možné necitovat Druhou knihu Mojžíšovu, Exodus 20, 1-17., *Pomni na den sobotní, aby ti byl svatý. Šest dní budeš pracovat a dělat všechnu svou práci, ale sedmý den je dnem odpočinku, zasvěceným Hospodinu, tvému Bohu. Nebudeš dělat žádnou práci – ty, tvůj syn ani tvá dcera, tvůj otrok ani tvá děvečka, tvé dobytče ani přistěhovalec ve tvých branách. V šesti dnech totiž Hospodin učinil nebe i zemi, moře a všechno, co je v nich, ale sedmého dne odpočinul. Proto Hospodin požehnal sobotní den a oddělil jej jako svatý.*⁹

Historický vhléd zakončíme přesunem do dvacátého století, které lze považovat za současnost. Počátky dvacátého století se nesou v duchu změn celé společnosti v souvislosti s průmyslovou revolucí, s rozvojem průmyslu a manufaktur. Mění se struktura osídlení, velká část obyvatel venkova odchází do měst za prací v továrnách. Tím je ovlivněn i rytmus dne, nově zde vzniká prostor volného času a hledání způsobu jeho využití. Tohoto nového fenoménu si ve Francii všimá britský generál Robert S. Baden-Powell, který zde v roce 1907 zakládá první skautský oddíl pro chlapce.

⁷ PATOČKOVÁ, Věra. *OSTIA: Internetový časopis pre humanitné vedy* [online]. 2019. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2019 [cit. 2020-12-06]. ISSN 1336-6556. Dostupné z: <https://ostium.sk/language/sk/volny-cas-a-prace-v-promenach-casu/>

⁸ Patočková in: BOUWER, J. – van LEEUWEN, M.: *Philosophy of Leisure: Foundations of the Good Life*. London/New York: Routledge 2017.

⁹ BRANDT, Susanne a Klaus-Uwe NOMMENSEN. *Desatero přikázání: příběh ze Starého zákona*. Přeložil Štěpán SIROVÁTKA. Uhřetice: Doron, 2018. Moje malá knihovnička. Biblické příběhy. ISBN 978-80-7297-200-5

V roce 1912 vzniká první český skautský oddíl pod vedením středoškolského profesora a prvního náčelníka Antonína Benjamina Svojsíka, a v roce 1914 se připojuje oddíl Junák.¹⁰ Období po druhé světové válce s sebou přináší mimo jiné nové politické rozdělení světa na východní a západní blok, nové ideje a myšlenkové směry. Tehdejší Československo uvízlo v prostoru východního bloku a přiklání se k politickým vzorům Sovětského svazu. Pokrokovější úvahy o otázkách volného času se objevují až okolo roku 1956 při vlašném navazování kontaktů s vyspělými západními státy. Filipcová poznamenává, že sovětské vědci chápou volný čas „především jako prostor pro regeneraci pracovní síly, případně pro sebevzdělávání, zvýšení kvalifikace apod.“ I když se akademické prostředí z politických důvodů orientuje spíše na sovětské myšlenky a názory, není možné přehlížet výzkumy a pojetí západních sociologů. Jedním z nich je např. francouzský sociolog Joffre Dumazedier, který oponuje a domnívá se, že není možné do volného času počítat aktivity spojené se zvyšováním kvalifikace, vzdělávání nebo plnění rodinných závazků.¹¹

Revoluce v přístupu k volnému času nastává po roce 1956, kdy na základě zákona dochází ke zkrácení pracovní doby. Důvodem je snaha vrcholných politických orgánů udržet tempo s vyspělými západními zeměmi. Zkrácení pracovní doby se promítne do celé ekonomiky země. Zkrácení pracovního týdne znamená zásah do systému školství, rozvíjí se závodní a školní stravování, předškolní zařízení a školní družiny. Domácí práce významným způsobem ulehčují nové, dostupnější spotřebiče. S přibývajícím volným časem se masivně rozvíjí fenomén chataření a chalupaření. České země se pomalu začínají přibližovat západnímu světu. Nejvýmluvněji ideologii doby hodnotí úvaha v prvním čísle původně osvětového časopisu Neděle, kde autor vysloví myšlenku, že: „Člověk musí mít oprávněný pocit, že o svém volném čase, a jeho využití rozhoduje naprosto svobodně. Na druhé straně ovšem ani společnosti nemůže být lhostejné, jak lidé svůj volný čas tráví.“¹²

¹⁰ <https://krizovatka.skaut.cz/> Navrátil, Zdeněk –První princip– ZNF – Ivančice 2016

¹¹ DUMAZEDIER, Joffre. *Vers une civilisation du loisir: accompagné d'un entretien avec Edgar Morin*. 1. Paris: M&F Éditions, 2018. ISBN 9791092305494

¹² *DĚJINY-TEORIE-KRITIKA: Martin Franc – Jiří Knapík, Volný čas 1957–1967. Dobové diskuse a vymezení* [online]. 2012. Praha: Vydává Fakulta humanitních studií UK, 2012 [cit. 2020-12-06]. ISSN 2464-5370. Dostupné z: <https://dejinyteoriekritika.cz>

1.2 Volný čas

Základním tématem této práce je volný čas. Velký sociologický slovník uvádí definici volného času takto: „*je to čas, v němž člověk nevykonává činnosti pod tlakem závazků plynoucích z dělby práce nebo z nutnosti zachování svého bio fyziologického či rodinného systému.*”¹³ Současné teorie vnímání volného času se opírají o definice z poválečného období let padesátých. Českoslovenští sociologové v čele s Blankou Filipcovou citují teorie a myšlenky předního francouzského sociologa volného času Joffre Dumazediera, který říká, že: „*volný čas představuje jen určitou část mimopracovní doby, do které dále patří osobní potřeby a povinnosti – biologické potřeby (strava, hygiena, spánek) a povinnosti rodinné (vaření, úklid, nákup, péče o děti).*“¹⁴ Výčet definic zakončíme teorií Vladimíra Spousty, který chápe volný čas jako „*zbytkový, který zbývá po splnění všech povinností – pracovních, studijních, rodinných i po uspokojení všech fyziologických potřeb.*“¹⁵

1.3 Funkce volného času

Bez výčtu funkcí volného času by předchozí vymezení pojmu nebylo úplné. V odborné literatuře je možné najít obrovské množství definic volného času, stejně tak je tomu u výčtu jejich funkcí. Co sociolog, to jiný názor. Kratochvílová zmiňuje dělení dle významu pro jednotlivce a pro společnost, na základě pochopení smyslu volného času a jeho důsledků, které přináší uplatnění v praxi. Její pojetí vychází spíš z potřeb edukativních. Zmiňuje pět funkcí, mezi něž patří: zdravotně hygienická, seberealizační, formativně výchovná, socializační a preventivní.¹⁶

¹³ PETRUSEK, Miroslav. *VELKÝ SOCIOLOGICKÝ SLOVNÍK*. Praha: Univerzita Karlova Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-311-3.str.156

¹⁴ FILIPCOVÁ, Blanka. *Člověk, práce, volný čas*. 2. Praha: Svoboda, 1967, 155 s. Sociologická knižnice. ISBN 25-115-66. str. 18 in DUMAZEDIER, Joffre. *Vers une civilisation du loisir ? : accompagné d'un entretien avec Edgar Morin*. 1. Paris: MkF Éditions, 2018. ISBN 9791092305494.

¹⁵ SPOUSTA, Vladimír. *Teoretické základy výchovy ve volném čase: (Úvod do studia pedagogiky volného času) : [Určeno pro stud. fak. pedagog. MU v Brně]*. Brno: Masarykova univerzita, 1994. ISBN 80-210-1007-x.

¹⁶ KRATOCHVÍLOVÁ, Emília. *Pedagogika volného času: výchova v čase mimo vyučování v pedagogické teorii a v praxi*. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo UK, 2004, 307 s. ISBN 80-223-1930-9.s. 86

Dumazedier upozorňuje na tři funkce volného času, které se prolínají a není možné je od sebe oddělit. Vymezuje zde funkci odpočinkovou, která slouží pro zotavení, regeneraci sil a odstranění napětí. Na tuto funkci navazuje rozptýlení, čas určený pro zábavu a únik z reality. Poslední ve výčtu je čas určený pro rozvoj osobnosti prostřednictvím kulturních a sociálních aktivit. Zde však dodává, že hranice jednotlivých funkcí a jejich prolínání záleží na každém jedinci, jeho rodině a společnosti, ve které žije.¹⁷

Propracovaný systém funkcí volného času nabízí Opaschowski, který je spíše prezentuje jako potřeby. Seznam obsahuje osm položek, kterými jsou:

- rekreace-jako prostředek na zotavení a k odpočinku od zátěže
- kompenzace-jako prostředek vyvážení jednostrannosti a doplnění nedostatků, včetně rozptýlení a potěšení
- edukace-jako prostředek pro rozvoj osobnosti, vzdělávání, učení
- kontemplace-jako prostředek k vlastnímu klidu, sebepoznání a hledání vlastní identity
- integrace-jako prostředek k začlenění do společnosti, sociálního učení a sounáležitosti
- komunikace-jako prostředek pro sdílení, vztahy a pospolitost
- participace-jako prostředek pro angažovanost, spoluúčast, iniciativu, spolupráci a solidaritu
- enkulturace-jako prostředek pro kreativní rozvoj, účast na kulturním životě, řešení problémů¹⁸

¹⁷ FILIPCOVÁ, Blanka. *Člověk, práce, volný čas*. 2. Praha: Svoboda, 1967, 155 s. Sociologická knižnice. ISBN 25-115-66. str. 18 in DUMAZEDIER, Joffre. *Vers une civilisation du loisir ? : accompagné d'un entretien avec Edgar Morin*. 1. Paris: MkF Éditions, 2018. ISBN 9791092305494. s. 24

¹⁸ VÁŽANSKÝ, Mojmír. *Základy pedagogiky volného času*. 2. vyd. Brno: Print-Typia, 2001. ISBN 80-86384-00-4.s.37

1.4 Determinanty ovlivňující výběr volnočasových aktivit

V předchozích kapitolách jsme se seznámili s odborným vymezením volného času a funkcemi volného času, ze kterých vyplývá, že způsob trávení volného času by měl vycházet ze svobodné vůle jedince, na základě vlastních potřeb a přání. Měl by sloužit především k regeneraci sil, odpočinku po práci a vlastnímu seberozvoji. Na vlastní podobu způsobu trávení volného času má vliv mnoho činitelů-determinantů, včetně životního stylu. Zjednodušeně je můžeme rozdělit na vnitřní a vnější činitele.

Mezi vnitřní činitele, kteří ovlivňují naše chování a s ním spojený výběr aktivit ve volném čase, řadíme věk, pohlaví, zdravotní stav a psychický stav. Mezi vnější činitele ovlivňující možnosti našeho výběru patří zejména prostředí, ve kterém žijeme, rodina, místo, kde a s kým žijeme, sociální a společenské vrstvy, ze kterých vycházíme. V neposlední řadě do této kategorie patří i vlastní životní styl a masmédiá.¹⁹

Vážanský zmiňuje důležitý aspekt, kterým je čas. Volný čas, jako hodnota. Vážanský chápe čas jako komoditu, kterou disponujeme a kterou jsme ochotni jednotlivým činnostem a aktivitám věnovat. Dalšími neméně důležitými činiteli jsou osobnostní postoje a vnitřní motivace, které závisí na životních situacích, sociální skupině, ve které se pohybujeme, životnímu cyklu a prestiži, která z konkrétní aktivity vychází.²⁰

¹⁹ SPOUSTA, Vladimír. *Teoretické základy výchovy ve volném čase: (Úvod do studia pedagogiky volného času)* : [Určeno pro stud. fak. pedagog. MU v Brně]. Brno: Masarykova univerzita, 1994. ISBN 80-210-1007-x.s. 48

²⁰ VÁŽANSKÝ, Mojmir. *Základy pedagogiky volného času*. 2. vyd. Brno: Print-Typia, 2001. ISBN 80-86384-00-4.s.37s.40

2 ŽELEZNICE V ČESKÉ REPUBLICE

První kapitola práce byla věnována historickému vhledu do vnímání a chápání volného času, definicí a funkcí volného času a determinanty ovlivňující výběr volnočasových aktivit. Druhá kapitola představí společnost působící na železnici, která se řadí mezi největší ze zaměstnavatelů v naší zemi. Seznámíme se s historií železniční dopravy v našich zemích, legislativou a předpisy, kterými se firma řídí, profilem společnosti a její organizační strukturou.

2.1 Historie železniční dopravy v České republice

Jak to vlastně všechno začalo? Počátky železniční dopravy je možné vystopovat již v 16. a 17. stol. kdy používané dřevěné kolejové pole sloužilo pro přepravu vytěženého hutního materiálu z dolů. O století později se v „Monarchii“ ve velkém budují soukromé koněspřežné dráhy určené primárně pro průmysl. Tehdy po kolejovém svršku tahaly nákladní vozy koně. V českých zemích byly uvedeny do provozu dvě koněspřežné dráhy, a to z Lince do Budějovic a z Bruska do Lán. S vynálezem parního stroje byly nákladní vozy tažené koňmi z průmyslu vytlačeny, nahrazeny parním strojem a v průběhu 19. stol. se již stavěly železnice po celém světě. Rakouské císařství zahájilo železniční provoz na našem území v roce 1836, a to na trati z Vídně do Bohumína, později do Haliče, prostřednictvím společnosti C. k. privilegovaná Severní dráha císaře Ferdinanda. Jejím hlavním mecenášem nebyl nikdo menší než sám S. M. Rothschild. Tehdy byla „*Ferdinandka*“, jak se jí familiárně přezdívalo, akciovou společností, určenou výhradně pro průmysl a přepravu uhlí.²¹ Po necelých dvaceti letech provozu převzal správu železnice stát, který ji po pár letech opět prodal. Vznikla tak Rakouská společnost státní dráhy.²²

²¹ BEK, Pavel. *Historie státních drah: História štátnych dráh: 1918-2018*. Praha: České dráhy, 2018. ISBN 978-80-85104-27-1.

²² SCHREIER, Pavel. *Příběhy z dějin našich drah*. Praha: Mladá Fronta, 2009. ISBN 978-80-204-1505-9 s. 96.

Stavba železnice po celé zemi znamenala masivní rozvoj ve všech odvětvích fungování státu. Přinesla práci pro dělníky na stavbě železnice, zrychlila přepravu uhlí, dřeva, průmyslového zboží. Vznikala nová průmyslová odvětví, zejména pro potřeby železnice, výrobu kolejnic, lokomotiv a nákladních vozů. Stavěla se infrastruktura potřebná k provozu dráhy, budovy, skladové prostory, mosty, a s tím souvisí i nové pracovní příležitosti. Rozvoj železničního provozu měl za následek zrychlení ekonomického růstu země, včetně kulturní úrovně obyvatelstva. Počáteční nedůvěru v železnici, hlavně mezi obyvateli na venkově, záhy vystřídalo nadšení. Netrvalo dlouho a železniční provoz byl využíván i pro osobní přepravu osob.²³

Krach na Vídeňské burze v roce 1873 měl za následek postupné zestátnění většiny soukromých železničních společností, mezi nimiž nechybí Severní dráha císaře Ferdinanda (KFNB) Společnosti státní dráhy (StEG), Jihoseveroněmecké spojovací dráhy, Rakouské severozápadní dráhy, Rakousko-Uherská společnost státní dráhy, České severní dráhy aj. Pavel Schreier představuje překvapující statistiku, kde uvádí že: „*koncem roku 1907 disponuje Rakousko-Uhersko přesně 43 717 kilometry železničních tratí ve státním i soukromém vlastnictví.*“ K tomu dodává: „*Celkem 6652 kilometrů drah v Čechách, Morava 2102 kilometry, slezských 630 kilometrů.*“ Po rozpadu Rakousko – Uherské monarchie v roce 1918 společně se vznikem Československého státu vzniká i společnost Československé státní dráhy, která postupně přebírá správu i nad soukromými drahami. Tak vzniklo ministerstvo drah a generální ředitelství se sídlem v Praze.²⁴

Československé státní dráhy vznikly na základech rakouských státních drah, a to se sebou logicky neslo řadu zmatků, chaos v dopravě, různé sabotáže a odpor k nově vzniklému státu, hlavně mezi zaměstnanci, kteří se skládali z různých národností. Základním krokem k udržení bezproblémového chodu firmy bylo zajištění loajality prostřednictvím složení slibu věrnosti. Zaměstnancům na základě složení slibu bylo ponecháno služební zařazení a platová třída.

²³ HONS, Josef. *Čtení o severní dráze Ferdinandově*. Praha: Nakladatelství dopravy a spojů, 1990. ISBN 80-7030-094-9.

²⁴ SCHREIER, Pavel. *Naše dráhy ve 20. století: pohledy do železniční historie*. Praha: Mladá fronta, 2010. ISBN 978-80-204-2312-2.s. 13,34

Již od počátku provozu dráhy znamenala příslušnost k „*Modré armádě*“ jistou míru prestiže. Jak Pavel Bek uvádí: „*zaměstnanci se rekrutovali z různých sociálních skupin obyvatelstva a zaměstnání na dráze patřilo vždy mezi velmi vyhledávané. Pracovníci ať již státních, nebo soukromých drah nechodili do práce, ale do služby, která byla mnohými z nich vykonávána s velkou stavovskou hrdostí.*“ Nezbývá než si povzdechnout, kéž by tato hrdost přetrvala.

V převratné revoluční době se železničáři sdružovali v různých zájmových a stavovských spolcích, ze kterých se později vyvíjely různé odborové organizace. Zaměstnanci Československých státních drah byli rozděleni do tří skupin. Byli jimi státní úředníci se statutem služebního poměru, což byli zaměstnanci ředitelství a ministerstva. Druhou skupinu tvořili úředníci čekatelé, gážisté, podúředníci, zřízenci a pomocní zaměstnanci, kteří byli vnitřně děleni dle dosaženého vzdělání, praxe v oboru, délky služby a pohlaví. Zpravidla to byli zaměstnanci v provozu-výpravčí, strojvedoucí, výhybkáři apod. Poslední skupinou byli zaměstnanci zařazení do zvláštního režimu, kteří byli najímání na sezónní práce, nebo údržbu tratí. Pavel Bek nabízí pro srovnání statistiku počtu zaměstnanců na železnici, kdy „*v roce 1919 to bylo 156 596 zaměstnanců, v roce 1924 již 164 807, vrchol byl zaznamenán v roce 1929, kdy počet zaměstnanců vzrostl na závratných 179 381.*“²⁵ Nejen obrovské finanční náklady na zaměstnance, měly za následek rozvoj personální politiky čs. státních drah, normování a systematizaci pracovních míst, ale i reorganizaci, nové katalogy prací a tabulkové zařazení, které se ve své podstatě udržují s různými obměnami dodnes.²⁶

Mezi velké mezníky v historii železniční dopravy bezesporu patří válečné období let 1938-1945, kdy se německá okupační správa snažila odstranit zaměstnance, kteří byli nežádoucí. Odsun židů do transportu a zaměstnaných mužů na frontu měl za následek personální propad, který byl z části řešen zaměstnáváním žen a studentů. Bek zmiňuje, že poválečné období se neslo ve znamení Revoluční očisty, což znamenalo „*očistu od Němců, zrádců a kolaborantů. Prověřeno bylo na 153 748 zaměstnanců, kterým bylo následně vydáno Osvědčení o národní, občanské a politické spolehlivosti.*“

²⁵ BEK, Pavel. *Historie státních drah: História štátnych dráh: 1918-2018*. Praha: České dráhy, 2018. ISBN 978-80-85104-27-1.

²⁶ KELLER, Václav. *DESET LET ČESKOSLOVENSKÝCH STÁTNÍCH DRAH: 1918-1928*. Reprint vydání z roku 1928. České dráhy. Praha: Železniční revue, 2007, 227 s. ISBN 978-80-85104-22-6.

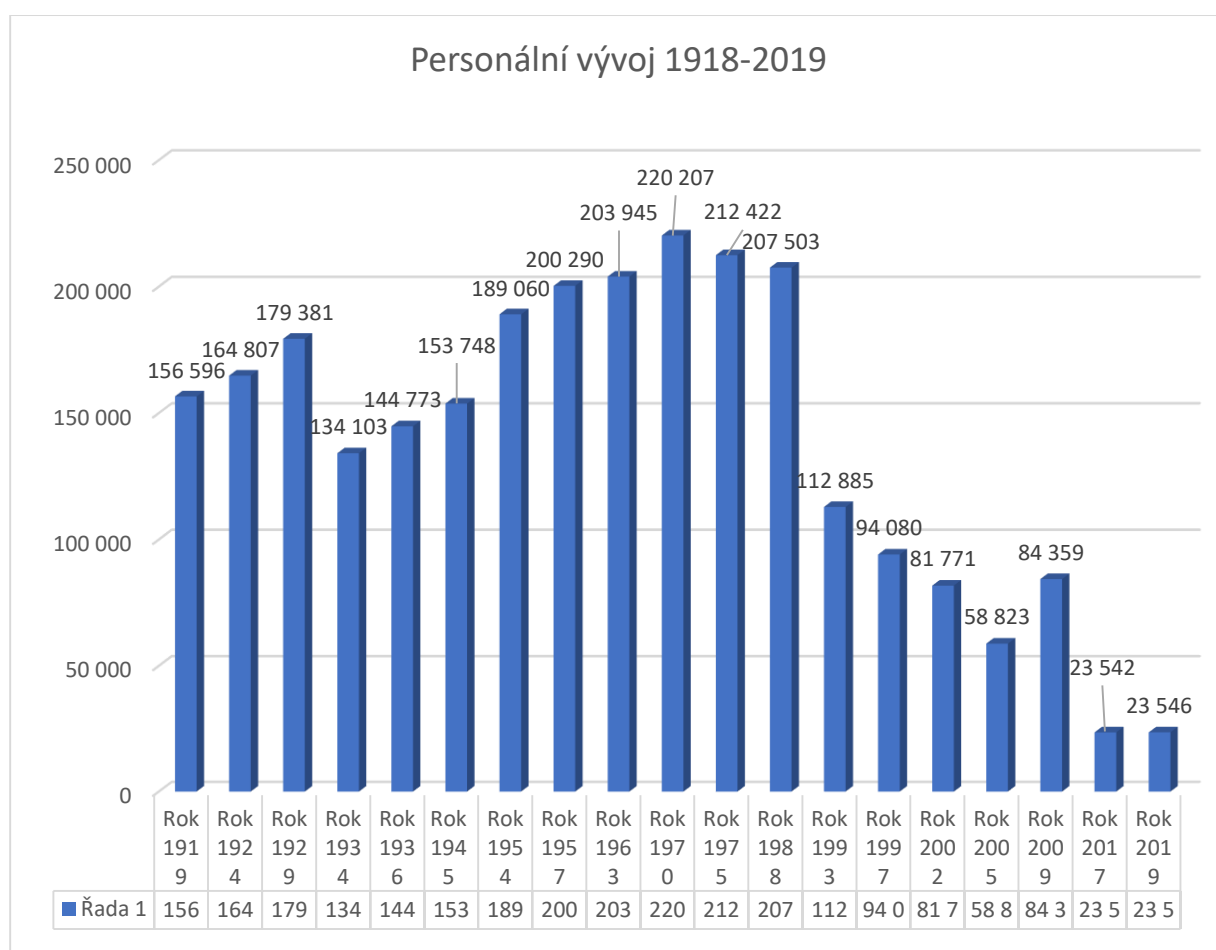
Poválečné období přineslo množství změn, úpravu sociálního zabezpečení zaměstnanců, vznik nového systému odměňování, ale nejzásadnější změnu představovalo zrušení definitivy, což znamenalo, že železničáři přestali být státními zaměstnanci.²⁷

Historický exkurz zakončíme v období poměrně nedávném. S rozdělením České a Slovenské federativní republiky na konci roku 1992, byly rozděleny i Československé státní dráhy a vznikají dvě společnosti České dráhy a Železnice Slovenskej republiky. Během let 1993-1996 došlo k několika zásadním změnám, reorganizacím a transformacím v prostředí železnice na našem území. Monopol Českých drah, jako výsadního dopravce, byl cíleně rozbit a na trh byl umožněn vstup novým železničním společností. Současně vznikl Drážní úřad, který působí „jako vykonavatel státní správy v oblasti drah.“ Nově vznikly doposud neexistující subjekty, kterými jsou: vlastník dráhy, provozovatel dráhy a provozovatel drážní dopravy na základě zákona č. 77/2002Sb. ze dne 5. 2. 2002, O akciové společnosti České dráhy a státní organizaci Správa železniční dopravní cesty. V praxi to znamená, že dosavadní společnost byla rozdělena na akciovou společnost a státní organizaci. České dráhy se stávají nástupnickou organizací, přezdívanou též „matka,“ přebírají majetek sloužící k provozování drážní dopravy, přepravy osob a nákladní přepravy. Nově vzniklá firma Správa železniční a dopravní cesty se stává vlastníkem infrastruktury, zajišťuje provoz, modernizaci a rozvoj železniční a dopravní cesty.

V roce 2005 vznikla Skupina České dráhy, která sdružuje dceřiné společnosti, mezi které patří Výzkumný Ústav železniční, Dopravní vzdělávací institut, ČD Reality, ČD Travel, ČD Telematika a mnohé další. Totální rozklad byl završen v roce 2007, kdy dochází k odloučení nákladní dopravy od té osobní a vzniká dceřiná společnost ČD Cargo, zajišťující nákladní dopravu.

²⁷ BEK, Pavel. *Historie státních drah: História štátnych dráh: 1918-2018*. Praha: České dráhy, 2018. ISBN 978-80-85104-27-1.s. 109

Rozdělení společnosti, reorganizace a všechny výše zmíněné změny měly za následek masivní propouštění a personální propad. Pavel Bek ve své publikaci nabízí poměrně rozsáhlou statistiku personálního vývoje. „V roce 1993 pracovalo na železnici 112 885 zaměstnanců, v roce 2002 již 81 771. Po odloučení SŽDC a ČD Cargo, zaměstnává ČD a.s. v roce 2009 na 84 359 zaměstnanců, roce 2017 je to 23 542“²⁸ a statistická ročenka ČD a.s. z roku 2019 hlásí počet 23 546 zaměstnanců.²⁹



Graf č. 1 Personální vývoj 1918-2019, tvorba vlastní, zdroj Pavel Bek, Historie státních drah,

²⁸ BEK, Pavel. *Historie státních drah: História štátnych dráh: 1918-2018*. Praha: České dráhy, 2018. ISBN 978-80-85104-27-1 s. 155

²⁹ ČESKÉ DRÁHY: *STATISTICKÁ ROČENKA SKUPINY ČESKÉ DRÁHY* [online]. 2019. Praha: 2019 [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: <http://www.ceskedrahy.cz/pro-investory/financni-zpravy/statisticka-rocenka/-5599/>

3 STRUKTURA FIRMY ČESKÉ DRÁHY

V předchozí kapitole jsme se seznámili s historií firmy České dráhy, vyjmenovali jsme nejdůležitější události, které firmu zásadně ovlivňovaly. Zvraty, které vedly k převodům ze soukromého akciového sektoru po vlastnictví státu a zase zpět k soukromému podnikání. V následující kapitole si představíme profil společnosti, základní informace o činnosti, platné legislativě, kterou se firma řídí. Seznámíme se s organizační strukturou a představíme si vybraná Regionální pracoviště.

3.1 Profil společnosti České dráhy

Akciová společnost České dráhy vznikla v roce 2003 jako nástupnická organizace původní státní organizace České dráhy. Rozdělení se uskutečnilo dne 5. 2. 2002 na základě zákona č. 77/2002 Sb. O akciové společnosti České dráhy a státní organizaci Správa železniční dopravní cesty. Výhradním akcionářem je stát – Česká republika.³⁰ Upřesňující informace o výhradním akcionáři společnosti zmiňuje výroční zpráva společnosti z roku 2019: *„Česká republika vykonává ve Společnosti práva akcionáře prostřednictvím řídicího výboru Společnosti. Řídicí výbor tvoří vládou písemně pověřeni zaměstnanci Ministerstva dopravy (v počtu 3), Ministerstva financí (1), Ministerstva obrany (1), Ministerstva průmyslu a obchodu (1) a Ministerstva pro místní rozvoj“*³¹

Základní činností společnosti České dráhy a.s., je provozování železniční dopravy a přepravy osob na úrovni dálkové a regionální dopravy. Odběratelem služeb je zde stát, zastoupený Ministerstvem dopravy ČD, objednávání služeb je realizováno prostřednictvím krajů.³²

³⁰ ČESKÉ DRÁHY-*Stanovy akciové společnosti České dráhy, a.s.: Znění stanov nabylo účinnosti dne 04. 05. 2020.* 2003. Praha, 2003. NZ 28/2003, N 36/2003. [cit. 2021-01-24]. Dostupné také z: <http://www.ceskedrahy.cz/pro-investory/korporatni-zalezitosti/-5592/>

³¹ ČESKÉ DRÁHY: *STATISTICKÁ ROČENKA SKUPINY ČESKÉ DRÁHY* [online]. 2019. Praha: České dráhy, 2019 [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: <http://www.ceskedrahy.cz/pro-investory/financni-zpravy/statisticka-rocenka/-5599/s.215>

³² Osobní doprava: Provozování drážní dopravy. In: *České dráhy.cz* [online]. [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <http://www.ceskedrahy.cz/nase-cinnost/provozovani-drazni-dopravy/osobni-doprava/-887/>

Legislativa, kterou se společnost řídí, je vyjmenována ve výroční zprávě z roku 2019, kde stojí, že: „společnost se řídí zejména:

- *zákonem č. 77/2002 Sb. o akciové společnosti České dráhy, státní organizací Správa železniční dopravní cesty*
- *zákonem č. 266/1994 Sb. o drahách, ve znění pozdějších předpisů*
- *zákonem č. 77/1997 Sb. o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů*
- *zákonem č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů*
- *zákonem č. 90/2012 Sb. o obchodních společnostech a družstvech, ve znění pozdějších předpisů* ³³

3.2 Organizační struktura společnosti

Na pomyslném vrcholu organizační struktury společnosti je představenstvo, které rozhoduje o záležitostech akciové společnosti. Kontrolním orgánem je dozorčí rada, která schvaluje roční podnikatelský plán, strategické kroky, rozpočty a uděluje souhlas nakládání s majetkem. Dalším důležitým článkem je řídicí výbor, což jsou vládou pověřeni zástupci státu. Firmu jako takovou řídí aparát generálního ředitelství, představenstvo a jednotlivé odbory, mezi nimiž jsou:

- úsek představenstva
- úsek předsedy představenstva
- úsek provozu,
- úsek obchodu,
- úsek ekonomiky
- úsek správy majetku.

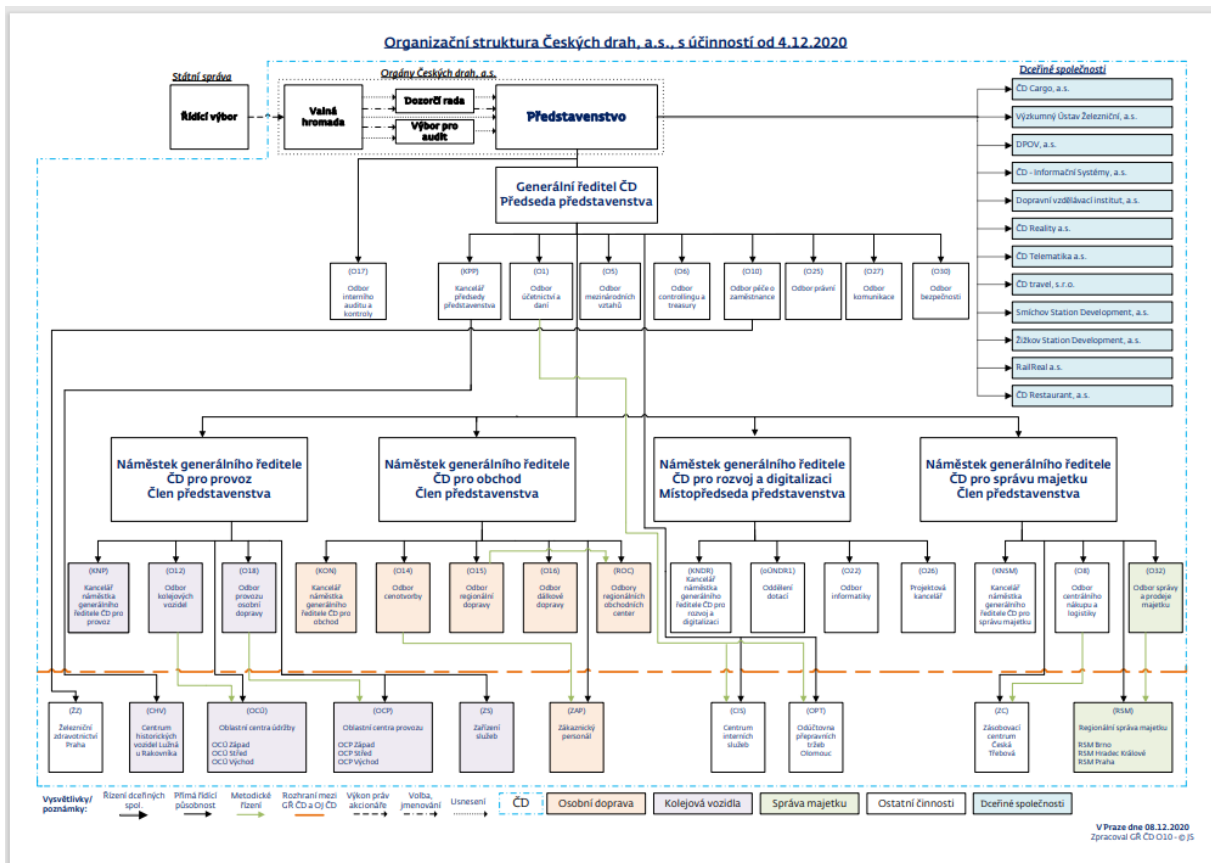
³³ČESKÉ DRÁHY: *STATISTICKÁ ROČENKA SKUPINY ČESKÉ DRÁHY* [online]. 2019. Praha: České dráhy, 2019 [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: <http://www.ceskedrahy.cz/pro-investory/financni-zpravy/statisticka-rocenka/-5599/s.215>

Pro lepší orientaci lze uvést, že pod úsek předsedy představenstva patří Odbor péče o zaměstnance (O10 GR ČD), nebo v úseku ekonomiky je skryt Odbor účetnictví a daní (O1GR ČD)

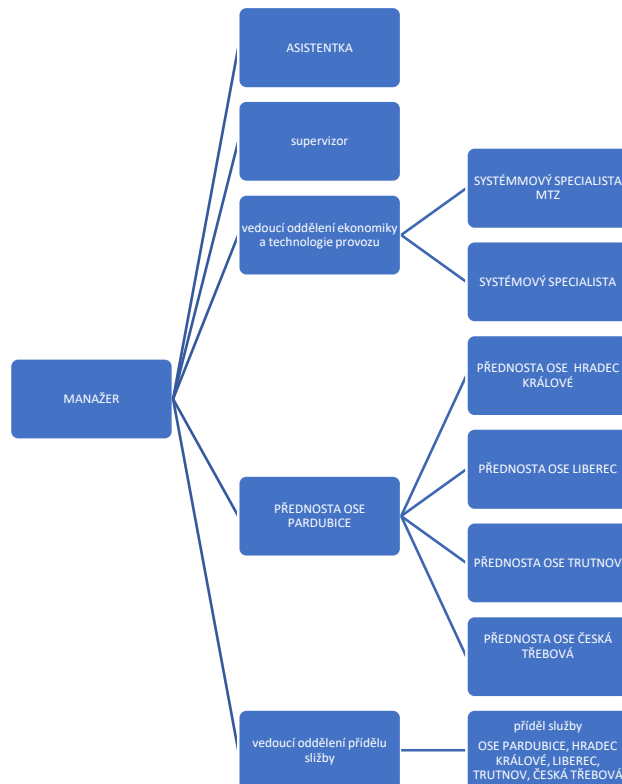
Organizační jednotky mají na starosti dílčí pracovní procesy

- Oblastní centrum provoz-dříve Depa kolejových vozidel (zaměstnává strojvedoucí, dispečery)
- Oblastní centrum údržby-dříve Depa kolejových vozidel
- Centrum historických vozidel Lužná u Rakovníka
- Odúčtovna přepravních tržeb (OPT) – zabezpečuje úplnost plateb vnitrostátní a mezinárodní osobní přepravy, zabezpečuje odbornou přípravu zaměstnanců pokladní služby, včetně kontrolní činnosti.
- Zásobovací centrum-nákup, skladování a dodávky materiálových zásob
- Zákaznický personál – personál určený pro styk se zákazníkem na nádraží a ve vlaku (pokladní a průvodčí)
- Železniční zdravotnictví-zejména vstupní a pravidelné zdravotní prohlídky způsobilosti práce v jednotlivých provozních oddílech
- Centrum personálních služeb-personální služby pro zaměstnance, personální politika
- Centrum interních služeb-ekonomické agendy
- Regionální správa majetku-správa movitého majetku ³⁴

³⁴ SKUPINA ČESKÉ DRÁHY: Organizační složky. In: *České dráhy.cz* [online]. [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <http://www.ceskedrahy.cz/skupina-cd/organizacni-slozky/organizacni-jednotky/-839/>



Obrázek č.1. Organizační struktura společnosti České dráhy Zdroj: //www.ceskedrahy.cz



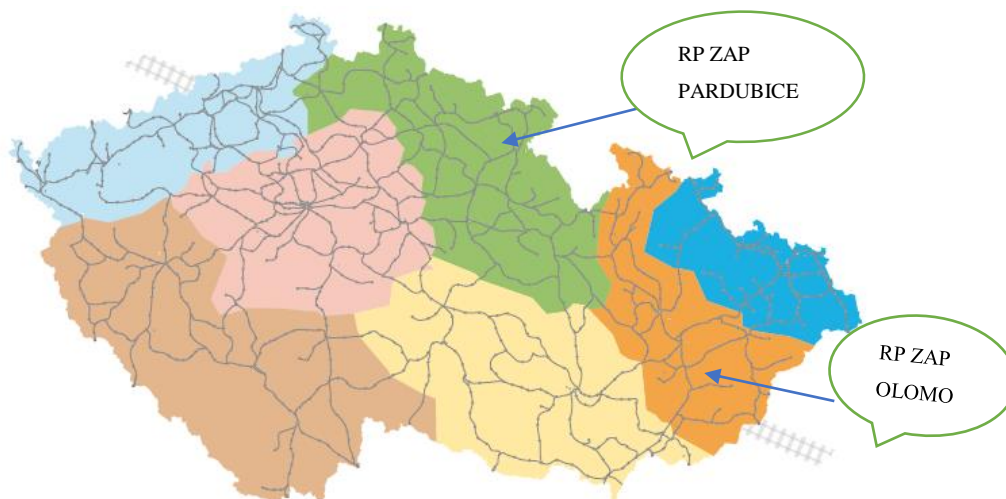
Graf č. 2 Organizační struktura Regionální pracoviště RP ZAP Pardubice, tvorba vlastní, zdroj: vnitřní dokument Opatření ředitele RP ZAP Pardubice

3.3 Regionální pracoviště RP ZAP Pardubice

Regionální Pracoviště Zákaznického Personálu (ZAP) se sídlem v Pardubicích je jedním ze sedmi regionálních pracovišť v zemi. Regionální pracoviště vznikla v roce 2014 sloučením provozních zaměstnanců z bývalých Krajských center osobní dopavy (KCOD). Organizační jednotka ZAP má v čele ředitelku a každé Regionální Pracoviště pracuje pod vedením manažera. RP ZAP Pardubice je jedním z největších v zemi. Působí ve třech krajích, a to v Pardubickém, Královéhradeckém a Libereckém. Regionální pracoviště Zákaznického Personálu je členěno na PO – provozní oddíly, kde každý z PO má svého přednostu. RP ZAP Pardubice má pět provozních oddílů-Pardubice, Česká Třebová, Hradec Králové, Trutnov a Liberec. Zaměstnanci obsluhují vlaky v dálkové a regionální dopravě. Regionální železnice kopíruje hranice České republiky s Polskem v horském, turisticky atraktivním regionu. Zasahuje od Liberce a Harrachova, Szklarskou Porebu, přes Orlické hory a Rokytnici v Orlických horách, přes Lichkov do Králík pod Králickým Sněžníkem. Na rozmezí krajů, na trati Lichkov-Hanušovice RP ZAP Pardubice předává pomyslnou štafetu sousednímu RP ZAP Olomouc.

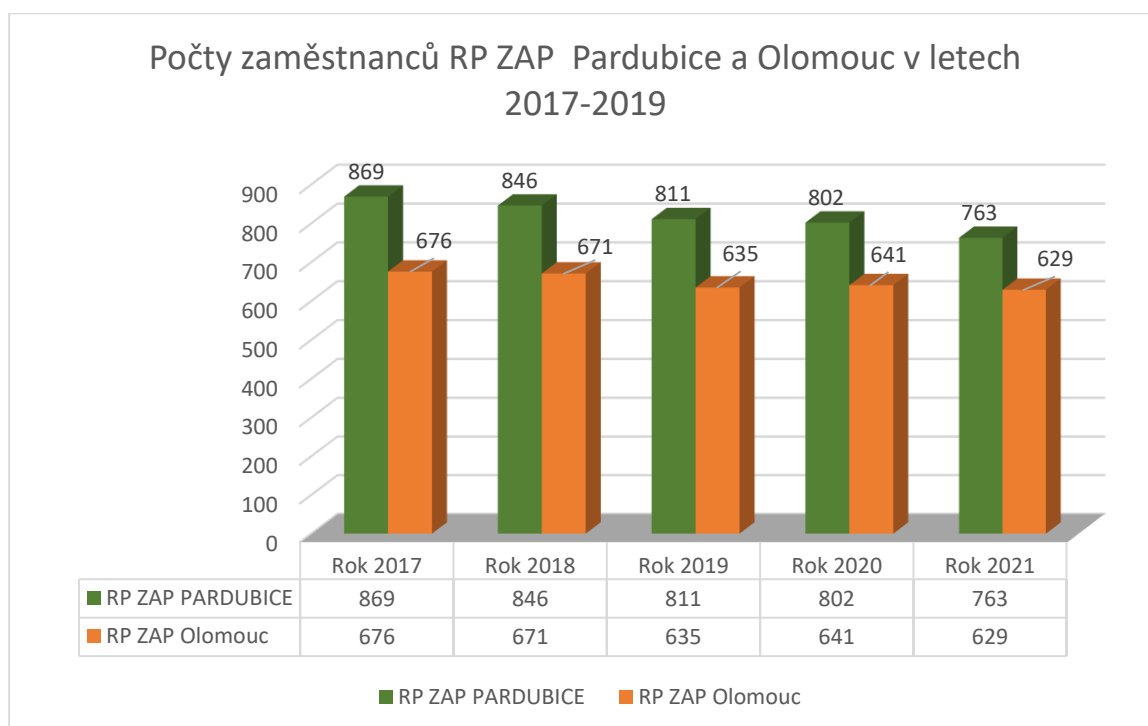
3.4 Regionální pracoviště RP ZAP Olomouc

Regionální Olomouc vzniklo stejně jako výše popsané RP ZAP Pardubice v roce 2014. Regionem navazuje na RP ZAP Pardubice na trati Lichkov-Hanušovice a obsluhuje zde regionální vlaky do turisticky oblíbených Jeseníků, přes Šumperk, Kouty nad Desnou. Po hlavní trati do Olomouce, přes Přerov a Otrokovice až do Zlínského kraje do Karpat, kde hraničí se Slovenskem. RP ZAP Olomouc má tři provozní oddíly-Olomouc, Přerov a Otrokovice, i zde má každý oddíl svého přednostu.



Mapa č. 1 – Regionální pracoviště Zákaznický personál ČD a.s. (zdroj časopis Železničář č. 2/2018)

Uvedený graf představuje počty zaměstnanců ve jmenovaných Regionálních pracovištích ve sledovaných letech. Podklady s daty personálního vývoje poskytla ředitelka personálního odboru O10 GR – Odboru péče o zaměstnance na základě písemné žádosti. Data poukazují na postupné personální úbytky zaměstnanců ve sledovaném období.



Graf č. 3 zdroj vlastní, Počty zaměstnanců RP ZAP Pardubice a Olomouc 2017-2021, zdroj O10 GR.

4 PROFIL ŽELEZIČÁŘE

První železničáři, jak zmiňuje ve své publikaci Josef Hons, byli „*hnací silou prvních železnic i když zpočátku neznámá služba u železnic nelákala.*“ Hons zmiňuje tehdejší požadavky nutné pro zaměstnání na železnici: „*Ředitelství Severozápadní dráhy hledalo zaměstnance pomocí inzerátů v časopisech a vyhláškách vylepovaných jako plakáty. Mezi první z požadavků bylo umět číst, psát a počítat. Náboru strojvedoucích věnovalo ředitelství větší pozornost a požadovalo u strojvedoucích hbitost, zručnost, odvahu, pracovitost.*“

Ředitelství Severní dráhy stanovilo požadavky a závazné pokyny pro každou pracovní pozici, které se v průběhu dalších let rozrostly v celý soubor interních nařízení, instrukcí a předpisů pro staniční zaměstnance nazvaný Reglements.³⁵ Keller zmiňuje: „*Bylo regulováno, co je dostatečným průkazem způsobilosti-vzdělání, zkouška z jazyka státního, znalost služebního jazyka*“ Tak jako se rozšiřovala nabídka pracovních míst na železnici, zároveň s tím se měnily i požadavky zaměstnavatele na vzdělání, zdravotní způsobilost. Na základě požadavků na odbornost jednotlivých profesí vznikají vzdělávací kurzy, profesní školení a později i odborné železniční školství.³⁶

Ústav pro jazyk český zmiňuje slangový výraz pro zaměstnance na železnici, jako „*ajznboňák,*“³⁷ dalším obecně používaným slangovým označením je *nádražák*, o zaměstnancích na železnici se hovořilo jako o *Modré armádě*, nebo o *Lidech okřídleného kola*. Zmíněné slangové výrazy souhrnně označují všechny zaměstnance pracující na železnici bez rozdílu profese, kterou vykonávají. A že jich napříč železnicí (ČD, SŽ, ČDC a dceřiných společnostech) není málo. Katalog prací zmiňuje na 130 profesí, jejichž výčet začíná generálním ředitelem, přes náměstky, manažery, administrativní pracovní pozice až po ty dělnické a provozní. Katalog prací, jako závazný dokument pro personální práci ČD a.s., byl vypracován společně s odborovými centrály a ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí v roce 1996, z Klasifikace CZ-ISCO. Jednotlivé kategorie prací jsou pod označením KZAM zařazeny do tarifních stupňů podle složitosti, odpovědnosti, namáhavosti a významu vykonávané práce.

38

³⁵ HONS, Josef. *Čtení o severní dráze Ferdinandově*. Praha: Nakladatelství dopravy a spojů, 1990. ISBN 80-7030-094-9, s. 69

³⁶ KELLER, Václav. *DESET LET ČESKOSLOVENSKÝCH STÁTNÍCH DRAH: 1918-1928*. Reprint vydání z roku 1928. České dráhy. Praha: Železniční revue, 2007, 227 s. ISBN 978-80-85104-22-6.

³⁷ *Internetová jazyková příručka*[online]. (2008-2021). Praha: Ústav pro jazyk český AV ČR, v.v.i. [cit. 2021-01-26].

Dostupné také z: <https://prirucka.ujc.cas.cz/>

³⁸ ČESKÉ DRÁHY: *Katalog prací Českých drah, a.s.* Praha, 2017, Interní dokument, čj. 59 868/2016-O10[cit. 2021-01.31]

4.1 Kvalifikační předpoklady pro výkon služby na železnici

Předpokladem pro zařazení do výkonu služby na železnici je splnění nastavených požadavků, mezi které patří zdravotní způsobilost, odborná a profesní způsobilost a obecné dovednosti. Základním souborem předpokladů pro práci na železnici je výše zmíněný Katalog prací, který přesně definuje požadavky kladené na zaměstnance, popis činností, které daná pracovní pozice představuje. Kvalifikační náročnost v sobě zahrnuje požadavky na psychickou, fyzickou, praktickou a teoretickou úroveň zaměstnance. Je to soubor činností, namáhavosti a odpovědnosti, které jsou rozpracovány do tarifních stupňů.³⁹ Ve výcvikovém a zkušebním řádu Českých drah se uvádí, že: „Kvalifikace se získává školním vzděláním, vyučením, zaškolením nebo zaučením, zkouškami, školením, odbornou praxí a dalším vzděláváním v průběhu výkonu příslušné pracovní činnosti“⁴⁰

Výše zmíněná definice uvádí, že jednou z možností k získání potřebné kvalifikace pro práci na železnici je školní vzdělávání v učňovském oboru, který nese název ŽELEZNIČÁŘ. Je registrován pod kódem 37-52-H/01. Rámcový vzdělávací program pro obor Železničář definuje délku výuky na 3 roky v denní formě vzdělávání, a je zakončen odbornou zkouškou. Výstupem je střední vzdělání s výučním listem. Vedle stanovených klíčových kompetencí, které ukládá Rámcový vzdělávací program pro odborné vzdělávání, jsou zde definovány kompetence odborné, kterých je třeba k ukončení vzdělání dosáhnout. Odborné kompetence se vztahují na činnosti v oblasti dopravní cesty, činnosti v oblasti osobní a nákladní dopravy, ale také bezpečnost a ochrana zdraví při práci, jednání v rámci dobrého jména firmy, v oblasti ekonomiky provozu a udržitelného rozvoje, efektivnosti hospodaření se svěřenými hodnotami aj.⁴¹ Další možností k získání odborné kompetence potřebné k výkonu konkrétní profese je zajištěno formou dalšího firemního vzdělávání v odborných kurzech, které jsou realizovány dceřinou společností (DVI) Dopravní vzdělávací institut dle jednotlivého pracovního zařazení.

³⁹ ČESKÉ DRÁHY: *Katalog prací Českých drah, a.s.* Praha, 2017, Interní dokument, č.j. 59 868/2016-O10[cit. 2021-01.31]

⁴⁰ ČESKÉ DRÁHY: *Výcvikový a zkušební řád Českých drah*, Praha, 2006, Interní dokument ČD Ok2, č.j.: 60442 /2006-O10, [cit.2021-02-07]

⁴¹ MŠMT: *Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělávání*, Praha, 2008,[online],37-52-H/01, Č.j:6907/2008-23, [cit.2021-02-08], dostupné z: <http://www.nuv.cz/file/3868>

4.1.1 Zdravotní způsobilost

Prvním důležitým kritériem pro splnění výše popsaných požadavků na zaměstnance je zdravotní způsobilost. Každá z pracovních pozic je svou činností specifická. Například strojvedoucí musí mít bezvadný zrak, výpravčí např. nesmí mít psychické problémy. K tomu slouží propracovaný systém zdravotní péče, který je popsán ve Směrnici o zdravotní péči o zaměstnance Českých drah. Zdravotní péče je realizována prostřednictvím smluvního železničního zdravotnictví, okrskových lékařů na několika úrovních:

- vstupní
- periodické
- mimořádné
- výstupní⁴²

U vybraných profesí je součástí vstupní prohlídky též posouzení psychické způsobilosti, na základě Směrnice pro posuzování psychické způsobilosti k výkonu vybraných zaměstnání pod Č. j. 56785/2013-O10. Směrnice udává, že: „*psychická způsobilost je z hlediska pracovní způsobilosti jednotným dynamickým souborem psychických předpokladů jedince pro výkon práce...nároky vyplývají z pracovní činnosti v konfrontaci se schopnostmi a vlastnostmi jedince.*“ Psychologická vyšetření jsou prováděna stanoveným psychodiagnostickým souborem pro konkrétní zaměstnání, dle norem pro konkrétní činnost. Sestává se z analýzy anamnestického dotazníku, který uchazeč vyplní, pozorováním v průběhu řízeného rozhovoru a vyšetření psychologických funkcí, vlastností osobnosti a psychologicko-sociální orientace. Základním požadavkem je určitá úroveň psychických funkcí, stupeň zralosti a harmonické osobnosti, schopnost zvládat zátěžové situace, schopnost jednání se zákazníkem ve stresových situacích, schopnost rychlého rozhodování v kritických situacích.⁴³

⁴² ČESKÉ DRÁHY: *Směrnice o zdravotní péči o zaměstnance Českých drah, a.s.*, Praha 2014, Interní dokument ČD, Č.j. 58 745/2013-O10, [cit.2021-02-08]

⁴³ ČESKÉ DRÁHY: *Směrnice pro posuzování psychické způsobilosti k výkonu vybraných zaměstnání*, Praha 2013, Interní dokument ČD, Č.j.56758/2013O-10,[cit.2021-02-08]

5 ODBOROVÉ ORGANIZACE PŮSOBÍCÍ NA ŽELEZNICI

Zmínka o odborech nebo o odborové organizaci stále vyvolává v populaci smíšené pocity nebo odmítavé reakce. Zásahu na tom má ROH neboli Revoluční odborové hnutí, což byla povinně nepovinná organizace působící napříč celou zemí, všemi podniky a organizacemi v období od druhé světové války až do převratného roku 1989. Deklarovaný zprostředkovatel sociálního dialogu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem byl zneužit ke komunistické agitaci, propagandě a o zmíněném dialogu nemohla být řeč. Odbory ale mají daleko hlubší kořeny a počátky myšlenek sociálního dialogu sahají o pár desetiletí v historii zpět.

5.1 Odbory obecně

Každý zaměstnanec v naší zemi má právo stát se členem některého z odborových svazů dle svého výběru a požívat výhod, které svým členům nabízejí. V České republice je právo svobodně se sdružovat v odborech legislativně ukotveno v Listině základních práv a svobod, kde článek 20 říká že: „Právo svobodně se sdružovat je zaručeno. Každý má právo spolu s jinými se sdružovat ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích“⁴⁴

Vychází se zde i ze zákona č. 285/2020 Sb. Zákoníku práce, který: „*upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů.*“⁴⁵ Právní vztahy mezi odbory a zaměstnavateli upravuje zákon č. 2/1990 Sb. zákon o kolektivním vyjednávání, dle kterého se řídí: „*kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy*“. Odbory jsou občanským sdružením, které jsou financovány z členských příspěvků. Na základech legislativy je zajištěno společné vyjednávání zaměstnavatelů a odborů, jednomyslné uzavírání kolektivních smluv, které musí být podepsány všemi odborovými organizacemi, které v dané společnosti působí.

⁴⁴ ČESKO: ÚSTAVNÍ SOUD. *Listina základních práv a svobod* [online]. [cit. 2021-02-13]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>, hlava druhá, oddíl druhý, článek 20

⁴⁵ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Kodex. ISBN 978-80-7598-910-9. [cit. 2021-02-21].

Od roku 1990 vystupuje TRIPARTITA, jako prostředek určený k dohledu při jednání mezi odboráři a zaměstnavateli. TRIPARTITA je označení pro Radu hospodářské a sociální dohody ČR (RHSD ČR). Předsedou Tripartitního jednání je předseda vlády, členy jsou zástupci vlády ministři, zástupci odborů a zaměstnavatelských a podnikatelských svazů. Každou ze stran zastupuje sedm zástupců. Stranu odborů zastupuje Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) a Asociace samostatných odborů (ASO). Cílem jednání je dosažení shody v otázkách hospodářských a sociálních.⁴⁶

5.2 Odborové svazy na železnici

Počátky železničních odborových organizací lze vystopovat do samotných počátků zrodu železnice, za doby Rakouska Uherska. V této rané době se ještě nedá hovořit o odborech, tak jak je známe dnes. Tehdy to byla spíš podpůrná sdružení a dělnické vzdělávací spolky. Pavel Schreier ve své publikaci zmiňuje několik spolků na podporu zaměstnanců. Například v roce 1845 byl založen Pensijní fond pro zaměstnance Severní dráhy v pracovní neschopnosti, Úmrtní pokladna založená v roce 1867, která podporovala rodiny zemřelých zaměstnanců. Prvním spolkem založeným v roce 1870 za účelem narovnávání sociálních nerovností byl „*Obhajovací spolek strojvůdců rakousko-uherských drah*“, který v dnešní době známe jako Federaci strojvůdců. O tři roky později vznikl „*Podporovací a obhajovací spolek konduktérů drah rakousko-uherských*“, který již v roce 1877 sdružoval 3531 průvodčí vlaků.⁴⁷ O původních myšlenkách a potřebách zakládání odborových organizací informuje na svých internetových stránkách Českomoravská konfederace odborových svazů, kde se dočteme že: „*Za výchozí datum zrodu našeho odborového hnutí je možno považovat 7. duben 1870, kdy rakouský parlament schválil zákon 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.*

⁴⁶ TRIPARTITA: O nás. <https://www.tripartita.cz/o-nas/> [online]. © [cit. 2021-02-21].

⁴⁷ SCHREIER, Pavel. *Naše dráhy ve 20. století: pohledy do železniční historie*. Praha: Mladá fronta, 2010. ISBN 978-80-204-2312-2. str. 21 [cit. 2021-02-21].

*Tento zákon byl přijat pod tlakem dělnických demonstrací.*⁴⁸ Zákon o koaliční svobodě umožnil zakládání spolků, které prosazovaly zlepšení pracovních podmínek a byly zdrojem šíření socialistických myšlenek. V poválečném období, v roce 1918 vznikl na základě prohlášení ministra Dr. Zahradníka O řešení zaměstnaneckých otázek Železniční svaz Unie železničářů. Unie se skládala z největších organizací působících na železnici, kam patřila Jednota zaměstnanců českých drah, Unie železničních zaměstnanců a Spolek čs. úředníků železničních. Vzniklo tím pravidlo Tripartity pro jednání na vládní úrovni.⁴⁹ Odborové organizace na železnici mají nezastupitelnou roli v komunikaci se zaměstnavatelem, a obecně se těší velkému zájmu ze strany zaměstnanců. Příslušnost k některé z organizací má hluboko zakořeněnou tradici. V současné době působí na železnici deset odborových sdružení. Jsou to zástupci zaměstnanců, kteří vystupují v jednání se zaměstnavatelem jako prostředník v prosazování zájmů zaměstnanců.

- **OSŽ – Odborové sdružení železničářů** – je právním nástupcem Odborového svazu pracovníků železniční, letecké a vodní dopravy. Patří mezi největší a nejvýznamnější odborové sdružení na železnici.⁵⁰



Logo č. 1- zdroj:www.osz.org

- **FSCŘ – Federace strojvůdců ČR** je považována za nástupnickou organizaci původní organizace Spolek strojvůdců v Čechách, který byl založen v roce 1896 a Federace lokomotivních čest z roku 1968.⁵¹



Logo č. 2 – zdroj:www.fscr.cz

⁴⁸ ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ: Historie odborů ©. In: ČMKOS [online]. 2004 [cit. 2021-02-13]. Dostupné z: <https://www.emkos.cz/cs/obsah/310/historie-odboru/13110>

⁴⁹ KELLER, Václav. *DESET LET ČESKOSLOVENSKÝCH STÁTNÍCH DRÁH: 1918-1928*. Reprint vydání z roku 1928. České dráhy. Praha: Železniční revue, 2007, 227 s. ISBN 978-80-85104-22-6.str. 108[cit. 2021-02-21].

⁵⁰ ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ. *OSZ.ORG: Proč být v odborech- OSŽ*, [online]. © 2020 [cit. 2021-02-13]. Dostupné z: <https://www.osz.org/index.php/o-nas/proc-byt-v-odborech>

⁵¹ FEDERACE STROJVŮDCŮ ČESKÉ REPUBLIKY: *Strojvedoucí budou mít vždy své místo v čele vlaku a s nimi tady bude i jejich prof. odb. organizace. FSCR.CZ*: [online]. © 2011 [cit. 2021-02-13]. Dostupné z: <https://www.fscr.cz/index.php?page=odkazy>

- **UŽZ – Unie železničních zaměstnanců-** „*UNIE železničních zaměstnanců se váže svým vznikem k datu 17. 8. 1896. Jejím přímým předchůdcem byl Československý svaz železničních zřízenců v Rakousku-Uhersku.*”⁵²



Logo č. 3- zdroj-www. uzz.cz

- **FVČ – Federace vlakových čet-** Posláním FVČ je prosazování a obhajoba pracovních, mzdových, sociálních, profesních, vzdělávacích a společenských zájmů svých členů.⁵³
- **FV – Federace vozmistrů –** FV je další z profesních odborových organizací, založených v devadesátých letech minulého století. Vnikla v roce 1992 v Hradci Králové na podporu zájmů zaměstnanců Depa a vozmistrů.⁵⁴
- **FŽ ČR – Federace železničářů ČR-** Původně byla registrována pod názvem Federace posunovačů, později jako Federace provozních pracovníků železničních stanic.⁵⁵
- **CS ČR – Cech strojířů ČR-** registrovaný v roce 2007, který hájí zájmy strojířů a deklaruje široké spektrum kulturních a společenských akcí.⁵⁶
- **SOS a D – Svaz odborářů služeb a dopravy-** je nejmladší z odborových svazů, který se skládá ze sedmi spolků.

⁵² UNIE ŽELEZNIČNÍCH ZAMĚSTNANCŮ. *UZZ.CZ: Historie*. [online]. © 2011 [cit. 2021-02-13]. Dostupné z: <http://www.uzz.cz/cz/o-uzz/>

⁵³ FEDERACE VLAKOVÝCH ČET: *Kdo je FVČ* [online]. © 2019 [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://www.fvc.cz/kdo-je-fvc>

⁵⁴ FEDERACE VOZMISTRŮ: *Historie FV* [online]. [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://www.fvcr.cz/main.php?page=2>

⁵⁵ FEDERACE ŽELEZNIČÁŘŮ ČR: *O federaci* [online]. [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://federacezeleznicaru.wbs.cz/O-Federaci.html>

⁵⁶ CECH STROJÍŘŮ ČR: *Proč být členem Cechu Strojířů ČR* [online]. © 2019 [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <http://www.cscr.cz/index.php/prezentace-cechu>

- **DUO – Demokratická Unie Odborářů**–je další z řady poměrně mladých organizací, působící na železnici, pro zaměstnance železnice, která má za cíl demokratické vyjednávání a podporu svých členů. Vznik datuje rokem 2011.⁵⁷
- **OSZSO – Odborové sdružení zaměstnanců síťových odvětví**

Všechny z výše jmenovaných organizací deklarují právní oporu svým členům, rovný přístup, jednání se zaměstnavatelem ve prospěch svých členů ve věcech mzdových a sociálních, a zajišťují sportovní, kulturní a společenské vyžití ve volném čase. Ve všech případech vypočítávají výhody, které členství v organizaci svým členům přináší.

5.3 OSŽ Odborové sdružení železničářů

„OSŽ–ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ je odborovou organizací dle zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, která není podnikatelem ve smyslu ustanovení § 420 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. OSŽ je zapsáno ve veřejném rejstříku vedeném Městským soudem v Praze pod sp. zn. L 4980“ OSŽ tak jak jej známe dnes, datuje svůj vznik rokem 1990 a považuje se za nástupnickou organizaci předchozích OSŽ, zejména Odborového svazu pracovníků železniční, letecké a vodní dopravy. Je odborovým svazem pro železničáře ve všech odvětvích a profesích s celorepublikovou působností.

OSŽ se aktivně účastní Tripartitního jednání prostřednictvím ASO-Asociace samostatných odborů. Posláním OSŽ je ochrana pracovních, mzdových podmínek a práv zaměstnanců, vyjednávání o kolektivních smlouvách a kontrolní činnosti v oblasti BOZP. Zabezpečuje volnočasové aktivity, sportovní a kulturní činnost. Přispívá na rekreace zaměstnanců, prostřednictvím Sociálního fondu (SF) a Fondu kulturních a sociálních služeb (FKSP), nabízí rekreace ve vlastních zařízeních.

⁵⁷ DEMOKRATICKÁ UNIE ŽELEZNIČÁŘŮ: *Kdo jsme a co chceme* [online]. © 2019 [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <http://www.duocr.cz/index.php?nid=10116&lid=cs&oid=2202905>

Celorepublikovou členskou základnu tvoří cca 34 000 členů. Z celkového počtu zaměstnanců 40682 (23 546 skupiny ČD⁵⁸ a 17 136 zaměstnanců SŽ), je to téměř 84 % z celkového počtu zaměstnanců, kteří se sdružují v základních členských organizacích.

OSŽ se člení na podnikové výbory, které jsou příslušným orgánem pro jednání s vedením zejména v oblasti vnitropodnikové legislativy, organizačních změn, odměňování nebo zaměstnanosti. Podnikový výbor (PV) deleguje tým zástupců při jednáních se zaměstnavateli, o kolektivní smlouvě, jednání o FKSP nebo SF, včetně rozpočtu.

- PV OSŽ Správy železnic
- PV OSŽ při ČD, a.s.
- PV OSŽ ČD CARGO, a.s.
- Nedrážní republikový výbor
- Republiková rada seniorů⁵⁹

OSŽ poskytuje svým členům poměrně široké spektrum výhod, které jsou detailně rozpracovány ve stanovách OSŽ. Mezi nejdůležitější oblasti výhod patří:

- *prosazování a ochrana pracovních, sociálních, zdravotních, kulturních, osobních a jiných práv, oprávněných zájmů a potřeb členů OSŽ*
- *poskytování právní pomoci členům OSŽ při řešení sporů se zaměstnavateli a dalšími orgány a úřady, zastupování členů OSŽ*
- *trvalé provádění kontroly orgány OSŽ, svazovými inspektory bezpečnosti práce (BOZP)*
- *soustavná péče o rozvoj potřebné úrovně informovanosti členů a veřejnosti o činnosti OSŽ, prostřednictvím vydávání odborářského periodika*
- *zajišťování a zabezpečování rekreačních a ozdravných pobytů a zájezdů na neziskovém principu v ČR i v zahraničí*
- *zajišťování a zabezpečování kulturních a sportovních akcí v ČR i v zahraničí*⁶⁰

⁵⁸ ČESKÉ DRÁHY: *STATISTICKÁ ROČENKA SKUPINY ČESKÉ DRÁHY* [online]. 2019. Praha.,2019 [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: <http://www.ceskedrahy.cz/pro-investory/financni-zpravy/statisticka-rocenka/-5599/>

⁵⁹ ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ: *Proč být v odborech* [online]. © 2004 - 2020 [cit. 2021-02-21]. Dostupné z: <https://www.osz.org/index.php/o-nas/proc-byt-v-odborech>

⁶⁰ ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ: *Stanovy odborového sdružení železničářů*. Praha: OSŽ-Ú, 2018. Tato publikace je určena pro vnitřní potřebu. [2021-03-07]

Jedním z nejdůležitějších dokumentů, které vycházejí z kolektivních vyjednávání mezi zaměstnavateli (rozumíme zde ČD a. s., SŽ, ČD Cargo) jsou Podnikové kolektivní smlouvy. Podniková kolektivní smlouva společnosti České dráhy, a.s. na rok 2021 byla zástupci zaměstnavatele a zástupci odborových svazů podepsána 7. října 2020. Jednání se každoročně zabývá mimo jiné zachováním benefitů a nároků na dovolenou, navýšením tarifních mezd, výši osobního ohodnocení. Obsahem kolektivní smlouvy jsou oblasti:

- Spolupráce odborových organizací a zaměstnavatele
- BOZP-pracovní podmínky, OOPP, mycí, čistící a dezinfekční prostředky
- Sociální oblast, zaměstnanecké benefity-zdravotní a sociální zabezpečení, Kondiční pobyty, Zaměstnanecké jízdní výhody, sociální fond
- Zaměstnanost a mzdová politika-odměňování, Pracovní doba, dovolená
- Řád pro odměňování zaměstnanců ČD, tarify, příplatky, odměny, odstupné, stravné, náhrady výdajů
- Poskytování kondičních pobytů
- Seznam benefitů a zaměstnaneckých výhod⁶¹

5.4 Aktivity poskytované Odborovým sdružením železničářů

Odborové sdružení na centrální úrovni zajišťuje široké spektrum aktivit pro své členy, mezi které patří oblast rekreace, sport a kultura. Způsob, možnosti poskytování a výši příspěvku upravují interní dokumenty, na kterých se podílí zaměstnavatelé. Základním dokumentem je Podniková kolektivní smlouva, Stanovy OSŽ, Zásady pro hospodaření pro OSŽ, Zásady pro hospodaření se Sociálním fondem nebo Fondem kulturních a sociálních potřeb. Financování jednotlivých aktivit je realizováno prostřednictvím jednotlivých základních výborů, dle příslušnosti jednotlivého zaměstnance. Rozpočet každého ze závodních výborů se odvíjí od aktuálního počtu členů.

⁶¹ PODNIKOVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA *společnosti České dráhy, a.s., na rok 2021*. 2020. České dráhy Národní dopravce. Praha: Interní dokument 2020. Čj.:57 789 / 2020 – O10 cit. [2021-03-07]

Pro rok 2021 byl sestaven rozpočet prostředků Sociálního fondu v Organizační Jednotce (OJ ZAP) na aktivity poskytované odborovým sdružením pro zaměstnance ve výši 6 766 182,26 Kč. Pro RP ZAP Pardubice byl rozpočtován příděl 920 715, 01 Kč. Při počtu zaměstnanců 763 je rozpočtována částka 1206 Kč/osobu a rok. Pro RP ZAP Olomouc byl stanoven příděl 778 972,80 Kč. Při počtu 629 zaměstnanců je rozpočtována částka 1238 Kč/osobu a rok.⁶²

Rozpočet odborového sdružení tvoří členské příspěvky, které jsou odváděny z platu zaměstnance ve výši 3 % z hrubého platu a rozpočtovaného přídělu ze Sociálního fondu zaměstnavatele dle aktuálního počtu zaměstnanců.

5.4.1 Rekreace

Nejvyužívanější nabídkou OSŽ je rekreace, na jejíž pořízení je zaměstnancům poskytován příspěvek několika způsoby:

- jako nepeněžní příspěvek na individuální rekreaci zakoupenou u CK ČD Travel poskytovaný formou dotované ceny poukazu, příspěvek je poskytován z centrálního rozpočtu
- jako nepeněžní příspěvek na dětskou rekreaci-tábory poskytované prostřednictvím CK ČD Travel, v sedmi tuzemských areálech pro letní dětskou rekreaci, poskytovaný formou dotované ceny poukazu z centrálního rozpočtu
- jako nepeněžní příspěvek na rekreace z letního nebo zimního katalogu dotovaných rekreací poskytovaných pro zaměstnance prostřednictvím CK ČD Travel s příspěvkem OSŽ, poskytovaný formou dotované ceny poukazu z centrálního rozpočtu
- rekreace za zvýhodněné ceny v zařízeních, která jsou ve vlastnictví OSŽ
- rekreace organizované jednotlivými závodními výbory pro své členy z rozpočtu konkrétního závodního výboru, kde je zaměstnanec členem

⁶² ČESKÉ DRÁHY: Pokyn ředitele OJ ZAP č. 2/2021, Pravidla pro čerpání a rozpočet sociálního fondu v OJ ZAP na rok 2021. Č. j. 0138/2021, interní dokument. 2021

Realizátorem rekreací v prostředí železnice je **CK ČD Travel s. r. o.**, která vznikla v roce 2005 jako nástupnická organizace za zaniklý Odbor na generálním ředitelství ČD. „Společnost ČD Travel s.r.o. je z 51,72 % ve vlastnictví Českých drah, a.s., a ze 48,28 % ve vlastnictví Odborového sdružení železničářů.“⁶³

ČD Travel s. r. o. je dceřinou společností České dráhy a. s., a patří do Skupiny České dráhy. Spolupracuje se všemi dceřinými společnostmi, a na základě smluv poskytuje dotované rekreace a zájezdy zaměstnancům a členům odborových centrál za zvýhodněné – dotované ceny. Výše ceny dotace se odvíjí od sjednaného příspěvku, který vychází z každé jednotlivé kolektivní smlouvy příslušné organizace. Příspěvky vycházejí z rozpočtu Fondu Kulturních a Sociálních Potřeb (FKSP) nebo rozpočtu Sociálního fondu (SF)

*„Společnost se zabývá činností v oblasti cestovního ruchu. Vyrábí a prodává zahraniční a tuzemské pobyty a zájezdy a zajišťuje služby s tím související. Dále se zabývá zajišťováním rekreací s příspěvkem pro zaměstnance ČD a.s., ČD Cargo, a.s. a SŽDC s. o.“*⁶⁴

ČD Travel je cestovní kancelář NEJEN pro železničáře, jak deklaruje na svých webových stránkách a nabízí široké spektrum tuzemské i zahraniční dovolené. Na výběr je z mnoha variant pobytových a poznávacích zájezdů. Realizuje dětské tábory s dlouholetou tradicí. Cestovní kancelář je prostředníkem při realizaci Kondičních pobytů zaměstnanců, které poskytuje na základě uzavřených smluv s jednotlivými poskytovateli.

⁶³ VÝROČNÍ ZPRÁVA: ČD Travel, člen skupiny ČD. Finanční rok 2019. Praha, 2020. [cit. 2021-03-09]

⁶⁴ VÝROČNÍ ZPRÁVA: ČD Travel, člen skupiny ČD. Finanční rok 2019. Praha, 2020 [cit. 2021-03-09]

5.4.2 Sport

Sportovní aktivity jsou podporovány a organizovány několika způsoby. Nejčastěji prostřednictvím místního závodního výboru, který pro své členy zajišťuje pronájem sportoviště, nebo organizuje kolektivní sportovní dny. Ty jsou financovány z rozpočtu závodního výboru. Individuální sportovní aktivity jsou podporovány prostřednictvím příspěvku na sport v podobě permanentky do fitcentra, sportovního klubu nebo třeba bazénu, ve výši stanové v rozpočtu organizace. Zpravidla to je ve výši 400 Kč/rok na člena.

Další možnost sportovního vyžití železničářů nabízí odborová organizace prostřednictvím kolektivního sportu, který zastřešuje Mezinárodní sportovní organizaceUSIC. Železničáři mají na výběr z mnoha sportovních disciplín, mezi které patří např. alpské lyžování, atletika, basketbal, kuželky, šachy, cyklistika, fotbal, golf, biatlon, orientační běh a další.

„USIC je nadnárodní, politicky nezávislá, nenáboženská, nezisková a charitativní organizace.“

Organizace si klade za cíl podporovat amatérské sportovce z řad zaměstnanců, členů odborů a jejich rodinných příslušníků. Zástupci jednotlivých členských zemí se setkávají na valných hromadách a vytvářejí podmínky pro jednotlivé výměnné sportovní aktivity. Členskými zeměmi jsou: Rakousko, Bělorusko, Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Francie, Německo, Velká Británie, Indie, Itálie, Kazachstán, Lucembursko, Norsko, Polsko, Ruská federace, Slovensko a Švýcarsko.⁶⁵ Tyto aktivity jsou spolufinancovány odborovými centrály společně se zaměstnavatelem prostřednictvím Fondu kulturních a sociálních potřeb a Sociálního fondu. V prostředí Odborové organizace OSŽ jsou sportovní aktivity označovány jako Železniční sport.⁶⁶ Přehled o organizovaných sportovních aktivit nabízí příloha č. 4 diplomové práce.

⁶⁵USIC - Mezinárodní asociace železničních sportů [online]. © 2021 [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://usic-sports.org/about-us>

⁶⁶<https://cs-cz.facebook.com/zeleznicnisport/>

5.4.3 Kultura

Ze strany odborové organizace jsou kulturní aktivity zastřešeny Mezinárodní organizací FISIAC, která byla na západní straně světa založena již v roce 1952, jako Mezinárodní federace pro kulturu a volný čas železničářů. V současné době sdružuje 25 zemí Evropy. Český zemský svaz datuje svůj vznik v roce 1990. Na mezinárodní a národní úrovni pořádá výstavy, semináře, workshopy, soutěže a konference v devíti skupinách, kterými jsou: literáti, filmaři, esperantisté, výtvarníci, fotografové, modeláři, kreativky, filatelisté.

Skupina literátů, působících pod hlavičkou FISAIC vítá nové členy takto: *„Baví vás psaní? Píšete verše, povídky, odborné články či knihy? Potom je jedno, zda jste ostřílený autor nebo si píšete jen tak pro radost či do šuplíku. Podělte se o svoje dílo s ostatními. Staňte se součástí dnes již zaběhnuté party píšících nadšenců. Získáte nejen spoustu přátel, kteří jsou tzv. „na stejné vlně“, ale zapojíte se též do knižních projektů na mezinárodní úrovni, pomůžeme vám vydat i vaši vlastní knihu, dovíte se o literárních soutěžích, publikačních příležitostech, získáte kontakty a informace z oblasti literární tvorby, poznáte spoustu zajímavých osobností, ale to nejdůležitější – psaní vám přinese hodně pohody a radosti. Seberte tedy odvalu a poďte s námi do toho! Stojí to za to.“*

„Členem Českého zemského svazu FISAIC se může stát každý zaměstnanec ČD, SŽDC, ČD Cargo a člen OSŽ, který projeví zájem o práci v jednotlivých oblastech činnosti.“⁶⁷

Zajišťování kulturních, sportovních aktivit a realizace rekreací je u Odborového sdružení železničářů v celorepublikové působnosti velmi obsáhlou disciplínou. Jak již bylo popsáno výše, OSŽ sdružuje téměř na 34 000 členů. Aby bylo možné tak obsáhlou agendu co nejefektivněji organizovat, vstupují „na scénu“ Základní organizace a místní výbory se svými předsedy. Každá ze Základních organizací pro své členy organizuje různé sportovní a kulturní aktivity, které jsou zastřešeny centrálně. Některé jsou centrálně financovány, některé jsou financovány výhradně z rozpočtu místního závodního výboru. Předsedové místních organizací se svým organizačním týmem zajišťují divadelní představení, koncerty, zájezdy, výlety, turistické a sportovní aktivity.

⁶⁷ FISAIC: *Český zemský svaz FISAIC* [online]. © 2018. [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <http://fisaic.cz/>

6 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

V předchozí kapitole jsme se seznámili s historií odborových organizací, jednotlivými odborovými svazy, které na železnici působí, předmětem jejich činnosti a oblastí působnosti.

Výhody, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům prostřednictvím benefitů, jsou jedním z nejdůležitějších nástrojů personální politiky. Zaměstnavatel tímto způsobem deklaruje péči o své zaměstnance. Macháček uvádí, že: „*Poskytování zaměstnaneckých benefitů, tedy různých peněžitých nebo nepeněžitých plnění zaměstnancům jejich zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy přispívá k motivaci zaměstnanců.....benefity jsou velmi často zaměstnanci hodnoceny více než jejich motivace výhradně formou mzdové motivace*“⁶⁸

Zaměstnanecké benefity jsou nenárokovou složkou poskytovanou nad rámec sjednané mzdy všem zaměstnancům bez ohledu na pracovní výkon. Správná kombinace systému odměňování a zaměstnaneckých benefitů zajišťuje firmě loajalitu a udržení stávajících zaměstnanců. Je jedním z motivačních faktorů k získávání nových, kvalifikovaných zaměstnanců.⁶⁹ Urban dodává, že: „*motivace velmi úzce souvisí s pracovní spokojeností. Správně motivovaný, spokojený zaměstnanec odvádí výkony, které se odrazí v kvalitě výroby. Znamená také nižší fluktuaci a absenci zaměstnanců.*“⁷⁰

Koubek uvádí, že: „*zaměstnanecké benefity jsou personální nástrojem, prostředkem k získávání, stabilizace a pracovní motivace.*“⁷¹ Macháček konstatuje, že: „*benefity jsou zaměstnancům zpravidla poskytovány na základě sjednaných pravidel v kolektivní smlouvě, pracovní či jiné smlouvě, nebo interním předpisem ve formě peněžité nebo v podobě peněžité hodnoty.*“⁷²

⁶⁸ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-301-1.str. 1[*cit.2021-03-11*]

⁶⁹ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press (vydavatelství), 2007. ISBN 978-80-7261-168-3. str.186, [*cit.2021-03-11*]

⁷⁰ URBAN, Jan. *Řízení lidí v organizaci: Personální rozměr managementu*. Praha: ASPI Publishing, 2003. ISBN 80-86395-46-4. [*cit.2021-03-11*]

⁷¹ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press (vydavatelství), 2007. ISBN 978-80-7261-168-3. str.186, [*cit.2021-03-11*]

⁷² MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-301-1.str. 1[*cit.2021-03-11*]

Benefity se člení podle způsobu poskytování na:

- benefit plošný pevný, který je nastaven pro všechny zaměstnance bez rozdílu, a záleží na každém jednotlivci, zda program využije a v jakém rozsahu
- benefit flexibilní, nazývaný Cafeteria systém, kdy si zaměstnanec může vybrat z určitého balíčku nabízených benefitů a kombinovat dle své preference, z jakéhosi zaměstnaneckého účtu bodového hodnocení

Obecně se benefity dělí do čtyř skupin:

- oblast sociální–penzijní a životní přípojištění, podnikové půjčky a sociální výpomoci
- oblast volnočasových aktivit–kulturní a sportovní aktivity, dotované zájezdy, příspěvky na rekreace pro zaměstnance, dětské tábory
- oblast pracovní–dotovaná strava, výhodný nákup podnikových výrobků, náklady na cestovní náhrady, pracovní oděv, podnikové vzdělávání
- oblast kariérní–firemní automobil, mobilní telefon, počítač, společenský oděv⁷³

⁷³ ČOPÍKOVÁ, Andrea, Jiří BLÁHA a Petra HORVÁTHOVÁ. *Řízení lidských zdrojů*. Ostrava: VŠB-TU, 2015. [cit. 2021-03-11]

6.1 Benefity poskytované společnostmi České dráhy

Zaměstnanecké benefity, které poskytuje společnost České dráhy svým zaměstnancům, jsou veřejností vnímány jako nadstandardní. Základy dnešní podoby výhod byly položeny již při samotném vzniku železnice a mezi zaměstnanci se vždy těšily velké oblibě.

Zaměstnanci Rakousko–Uherských železnic a později Státních drah Československých požívali zvláštních výhod, které vycházely ze specifického železničního prostředí a provozu. Tehdy se však nedalo hovořit o benefitech, ale o požitcích. Nejviditelnějším požitkem byl služební oděv neboli uniforma, na kterou byli „nádražáci“ vždy náležitě hrdí. Důležitým zajištěním byl služební domek hlavně pro zaměstnance provozu (výpravčí, přednosta stanice, výhybkáři, závoráři) pracujícím v té době v nepřetržitém pracovním procesu. Příbytečné neboli příspěvek na bydlení, režijní jízdné, režijní deputátní uhlí, nemocenská pokladna, pensijní fond, zdravotní péče pro zaměstnance, lázeňská péče a definitiva (definitiva zajišťovala příslušnost ke státní správě, zaručující vyšší příjmy), to je výčet tehdejších benefitů, který umožňoval zlepšení životní úrovně zaměstnanců. Část z výše jmenovaných benefitů časem zanikla, některé z nich však přetrvaly, a dá se říci, že jsou součástí života na železnici dodnes.⁷⁴ Současná podoba zaměstnaneckých benefitů vychází z kolektivního vyjednávání zaměstnavatele a zástupců odborových organizací působících na železnici a je stanovena v Podnikové kolektivní smlouvě pro konkrétní rok. Každou z oblastí definuje samostatný interní předpis.

⁷⁴ SCHREIER, Pavel. *Naše dráhy ve 20. století: pohledy do železniční historie*. Praha: Mladá fronta, 2010. ISBN 978-80-204-2312-2. s. 20[cit.2021-03-11]

Zaměstnanecké benefity je možné dělit do dvou kategorií. První kategorie vychází z pracovního zařazení a možnost čerpat tyto benefity má jen omezené množství zaměstnanců. Naproti tomu benefity pevné mohou čerpat plošně všichni zaměstnanci, bez rozdílu na profesním zařazení.

- Benefity dle pracovního zařazení
 - služební telefony
 - notebooky a tablety
 - služební automobil
 - ochranné nápoje–zajištění pitného režimu
 - ochranný oděv, výstrojní součásti
 - mycí, čistící a dezinfekční prostředky
 - očkování např. klíšťová encefalitida pro výkon profese ve venkovním prostředí
 - KOP–Kondiční pobyty pro tzv. exponované povolání

- Benefity pevné–plošné, poskytované všem zaměstnancům
 - sociální fond a výhody s ním spojené
 - jízdní výhody
 - parkovací místa pro automobily, motocykly, kola⁷⁵

⁷⁵ PODNIKOVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA společnosti České dráhy, a.s., na rok 2021. 2020. České dráhy Národní dopravce. Praha: České dráhy, Národní dopravce, 2020. Čj.:57 789 / 2020 – O10.[cit. 2021-03-14]

6.2 Sociální fond

Sociální fond je benefitem pevným a plošným, který mohou čerpat všichni zaměstnanci ve všech pracovních pozicích, bez vazby na příslušnost k některé z odborových organizací. Je fondem zaměstnavatele, pro zaměstnance ČD a. s. a ve vyjmenovaných případech také pro rodinné příslušníky zaměstnance a bývalé zaměstnance v důchodu. Sociální fond vytváří podmínky pro zajištění volnočasových aktivit, nebo zkvalitnění poskytovaných volnočasových aktivit.

Pravidla pro čerpání sociálního fondu jsou uvedena v Podnikové kolektivní smlouvě, kde se uvádí, že: „Zaměstnavatel ČD a. s. tvoří Sociální fond dle zákona č. 77/2002 Sb. o akciové společnosti České dráhy v platném znění, ve výši 2 % ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhrady mzdy.“⁷⁶ Metodiku pro poskytování příspěvků včetně rozpočtu upravuje interní dokument s názvem Zásady hospodaření se Sociálním fondem ČD a.s. na rok 2021, který pod číslem jednacím 57 792/2020–O10, vychází z vyhlášky č. 114/2002 Sb. Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních služeb, a § 48 odst. 8 a § 60 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla). V případě společnosti České dráhy a. s. pro tvorbu sociálního fondu není znění vyhlášky č. 114/2000Sb. závazné.⁷⁷

Rozpočet SF je tvořen centrálně a položky jsou rozpočtovány pro jednotlivé Organizační jednotky podle počtu zaměstnanců, na virtuální účty. Finanční prostředky jsou rozpočtovány dle oblastí:

- zlepšování pracovního prostředí a sociálního zázemí, zvyšování úrovně celkové péče o zaměstnance
- kulturní, sportovní, zájmovou a společenskou činnost
- rekreace, zájezdy, tábory dětí a mládeže, léčebné a ozdravné pobyty dětí

⁷⁶ PODNIKOVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA *společnosti České dráhy, a.s., na rok 2021*. 2020. České dráhy Národní dopravce. Praha: České dráhy, Národní dopravce, 2020. Čj.:57 789 / 2020 – O10.[cit. 2021-03-14]

⁷⁷ ČESKÉ DRÁHY: *Zásady hospodaření se sociálním fondem Českých drah, a.s. na rok 2021 č. j. 57 792/2020–O10. interní dokument*, České dráhy, 2020[cit. 2021-03-14]

Položky k poskytnutí příspěvku:

- zlepšování pracovního prostředí a sociálního zázemí, zvyšování úrovně celkové péče o zaměstnance
- kulturní, sportovní, zájmovou a společenskou činnost
- rekreace, zájezdy, tábory dětí a mládeže, léčebné a ozdravné pobyty dětí
- program Multi Sport karta
- sociální výpomoci pro zaměstnance
- sociální půjčky pro zaměstnance postižené živelnou událostí
- výpomoc při závažné dlouhodobé nemoci
- příspěvek na stravování zabezpečované zaměstnavatelem
- úhradu nákladů odborových organizací, působících u ČD, jež jim vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů
- na penzijní připojištění zaměstnanců
- příspěvek do Nadačního fondu Železnice srdcem⁷⁸

6.2.1 Příspěvek na kulturní, sportovní, zájmovou a společenskou činnost

Příspěvek je poskytován dle vnitřní Směrnice ČD pro organizování a financování sportovních a společenských akcí hrazených ze SF ČD 2021, a dle odsouhlaseného plánu akcí. Příspěvek je poskytován prostřednictvím zaměstnavatele nebo odborové organizace, která zajišťuje hromadnou aktivitu, hradí náklady na sportovní aktivity pořádané USIC, FISAIC aj. nebo odborovou organizací v podobě pronájmu tělocvičného zařízení, sportovních hal, bazénů, návštěvy divadla, kina, společenského večera apod. U individuálních žádostí vstupenky, permanentky pro zaměstnance ve výši 100 %, max. však do výše 400 Kč, pro rodinného příslušníka 50 % nejvýše však 300 Kč. Příspěvek má podobu nepeněžního plnění.

⁷⁸ ČESKÉ DRÁHY: *Zásady hospodaření se sociálním fondem Českých drah, a.s. na rok 2021 č. j. 57 792/2020–O10.Interní dokument.* České dráhy, 2020[cit. 2021-03-14]

6.2.2 Příspěvek na rekreaci

Dle článku č. 6 Zásad hospodaření se Sociálním fondem a Podnikové kolektivní smlouvy, lze přispívat na individuální rekreace, zájezdy, tábory dětí a mládeže (TDM), léčebné a ozdravné pobyty dětí a mládeže.

Příspěvek lze čerpat:

- na dotovanou rekreaci z katalogu cestovní kanceláře ČD Travel, kde cena je již v katalogu pro zaměstnance snížena o příspěvek
- nebo jako příspěvek na rekreaci u cestovní kanceláře, která má sídlo v České republice
- na tábor nebo ozdravný pobyt dětí zaměstnance organizované zaměstnavatelem, odborovou organizací, nebo jiným subjektem formou nepeněžního plnění.

Příspěvek lze poskytnout:

- formou nepeněžního plnění zaměstnancům po splnění odpracování min 6 měsíců pro nové zaměstnance
- na rekreaci z jiné cestovní kanceláře, než ČD Travel je poskytován příspěvek formou nepeněžního plnění, odběratelem je zde zaměstnavatel, tuzemská rekreace do výše 50 % z ceny, nejvýše 1500 Kč, rodinný příslušník 500 Kč. U zahraniční dovolené 40 % za zájezd, maximálně však 2500 Kč, rodinnému příslušníkovi 1000 Kč.⁷⁹
- na tábor nebo lázeňský pobyt dětí max. 2x ročně na nezaopatřené dítě do výše 50 % z ceny poukazu, max. však 2000 Kč.

⁷⁹ČESKÉ DRÁHY: *Zásady hospodaření se sociálním fondem Českých drah, a.s. na rok 2021 č. j. 57 792/2020–O10. Interní dokument. České dráhy, 2020[cit. 2021-03-14]*

6.2.3 Příspěvek na penzijní a životní připojištění

Podmínky pro čerpání příspěvku na penzijní a životní připojištění vychází ze Zásad hospodaření se Sociálním fondem a Podnikové kolektivní smlouvy společnosti České dráhy. Pravidla pro poskytování upravuje interní dokument ČD, a.s., Č. j. 58 419/2018–O10 Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění zaměstnanců Českých drah. Pracovní poměr musí trvat nejméně jeden rok, sjednaná částka účastníka musí být minimálně ve výši 300 Kč.⁸⁰

Kategorie zaměstnanců	příspěvek/Kč
neoznačené profese–kategorie 1	800,00
vybrané profese–kategorie 2	900,00
vybrané profese–kategorie 3	1 100,00
vybrané profese–kategorie 4	1 100,00
vybrané profese–kategorie 5	1 250,00

Tabulka č. 1 Kategorie zaměstnanců, zdroj: Interní dokument GR ČD, Odboru personálního, tabulka vlastní

- **Kategorie 5-** Vlakvedoucí osobních vlaků, Průvodčí osobních vlaků, Vedoucí stevard SC Pendolino a railjet, Stevard SC Pendolino a railjet, Strojvedoucí
- **Kategorie 4** – Výpravčí, Kontrolor vozby, Vozmistr, Vedoucí posunu, Posunovač, Tranzitér
- **Kategorie 3** - Vedoucí síťový dispečer, Dozorčí osobní přepravy-vedoucí směny, Dozorčí provozu-vedoucí směny, Stroj mistr, Síťový dispečer, Regionální dispečer, Vlakový revizor, Komandující, Nádražní, Signalista, Výhybkář, Dozorce depa
- **Kategorie 2** – Systémový specialista, Referent, Skladník přepravy, Skladištní dozorce, Osobní pokladník, Recepční, Informátor železniční dopravy, Staniční dělník, Mechanik kolejových vozidel, Elektromechanik
- **Kategorie 1-** všechny ostatní výše neuvedené

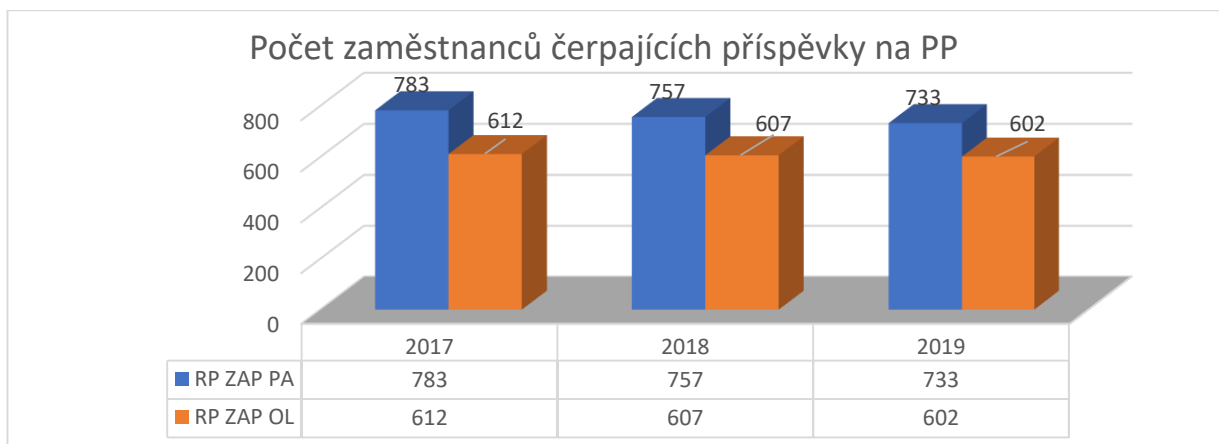
Měsíční příspěvek na životní pojištění je poskytován plošně ve výši 750 Kč.⁸¹

⁸⁰ ČESKÉ DRÁHY: Zásady hospodaření se sociálním fondem Českých drah, a.s. na rok 2021 č. j. 57 792/2020–O10. Interní dokument. České dráhy, 2020[cit. 2021-03-14]

⁸¹ ČESKÉ DRÁHY: Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění zaměstnancům Českých drah, a. s. Č. j. 58 419/2018–O10. Interní dokument. České dráhy, 2018.[cit. 2021-03-14]

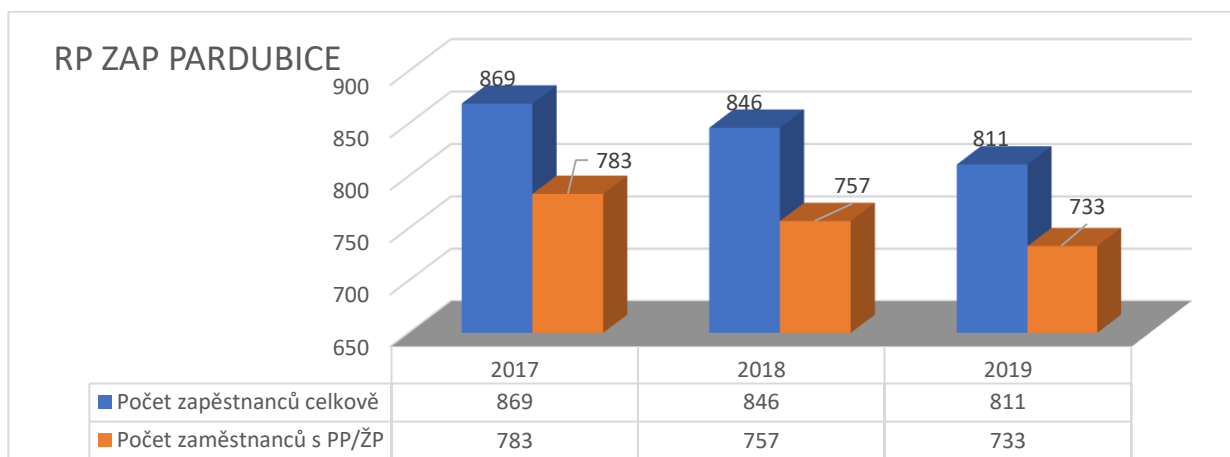
Přehled čerpání příspěvku na penzijní a životní připojištění

Počet zaměstnanců s příspěvkem na penzijní připojištění ve sledovaných letech

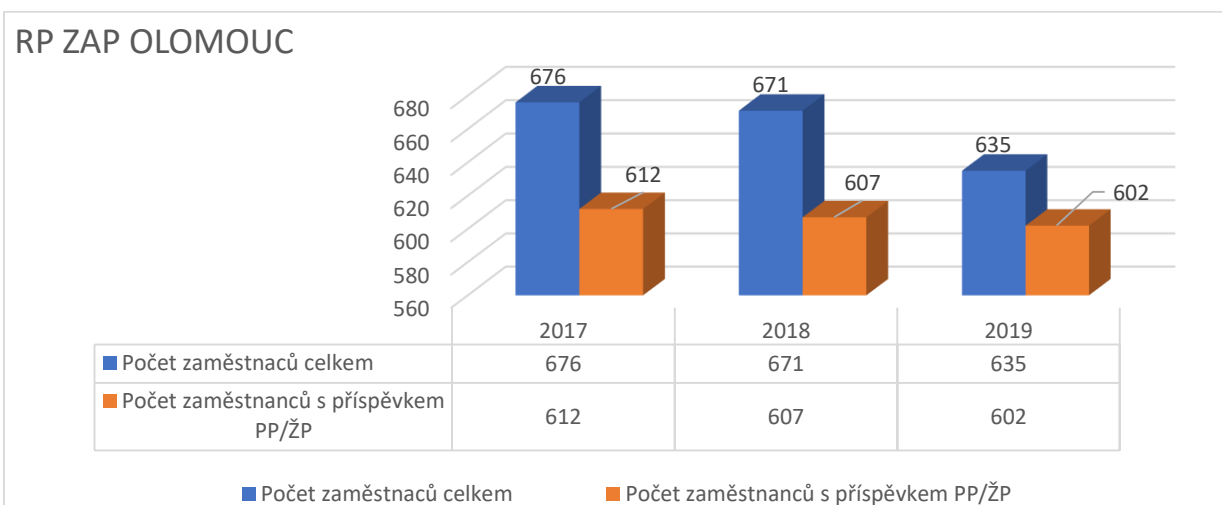


Graf č. 4 Počet zaměstnanců čerpajících příspěvku na PP celkem, graf vlastní, zdroj: personální oddělení GŘ

Celkové počty zaměstnanců v porovnání s počty zaměstnanců čerpajících příspěvku na penzijní připojištění dle jednotlivých regionálních pracovišť ZAP



Graf č. 5 Počet zaměstnanců s PP/ŽP RP ZAP Pardubice, graf vlastní, zdroj: personální oddělení GŘ



Graf č. 6 Počet zaměstnanců s PP/ŽP RP ZAP Olomouc, graf vlastní, zdroj: personální oddělení GŘ

Uvedené tabulky a grafy znázorňují celkové počty zaměstnanců jednotlivých Regionálních pracovišť v uvedených obdobích, a počty zaměstnanců, kteří v uvedených obdobích čerpali příspěvek na PP/ŽP penzijní a životní připojištění. Data vyjadřují poměrně stabilní vysoký zájem o tento produkt. Údaje s informacemi o počtech zaměstnanců v uvedených obdobích poskytla ředitelka personálního odboru O10 GŘ., na základě písemné žádosti dle zákona č. 106/1999Sb., o svobodném přístupu k informacím. Výše uvedená žádost společně s poskytnutými informacemi jsou přiloženy v příloze diplomové práce č. 1.

6.2.4 Jazykové vzdělávání

Jazykové vzdělávání vychází ze Zásad hospodaření se Sociálním fondem ČD a.s. na rok 2021, ze sjednané Podnikové kolektivní smlouvy ČD a.s. na rok 2021 a způsob realizace je upraven interní vyhláškou odboru personálního Č. j. 0164/21–O10. Jazykové vzdělávání pro zaměstnance ČD a.s. zajišťuje na základě uzavřené smlouvy Dopravní vzdělávací institut (DVI)⁸² Kurzy jsou primárně určeny pro vyjmenovanou skupinu zaměstnanců, pokud nejsou kapacity naplněny, je umožněn všem ostatním profesím, dle zájmu. V nabídce jsou kurzy anglického a německého jazyka.

Druhy kurzů:

- Všeobecný jazykový kurz
- Konverzační udržovací kurz
- Všeobecný jazykový kurz s rodilým mluvčím
- Konverzační udržovací kurz s rodilým mluvčím
- Anglický jazyk – odborný pro provozní pozice
- Německý jazyk – odborný pro provozní pozice

Typy kurzů podle počtu posluchačů:

- Individuální výuka
- Skupina 2 posluchačů
- Skupina 3-8 posluchačů

⁸² ČESKÉ DRÁHY: *Zásady hospodaření se sociálním fondem Českých drah, a.s. na rok 2021 č. j. 57 792/2020–O10. Interní dokument.* České dráhy, 2020[cit. 2021-03-14]

Hrazení kurzu:

- 100 % hrazeno zaměstnavatelem zaměstnancům dle seznamu pracovních pozic
- 50 % hrazeno zaměstnavatelem vedoucím zaměstnancům
- 50 % hrazeno zaměstnavatelem ostatním zaměstnancům se zájmem o kurz

Podíl částky z ceny kurzu je řešen srážkou ze mzdy po ukončení kurzu

Seznam pracovních pozic se stanovenou jazykovou kvalifikací

- Vlakvedoucí a průvodčí vlaků
- Dozorčí osobní přepravy
- Vlakový revizor
- Supervizor⁸³
- Pokladní pro mezinárodní odbavení
- Dispečer
- Systémový specialista HKOP

Druh kurzu	Cena za kurz s českým lektorem na 1 posluchače	Cena za kurz s rodilým mluvčím na 1 posluchače	Cena za odborný kurz AJ a NJ pro provozní pozice na 1 posluchače
Individuální forma výuky	28 800 Kč	35 000 Kč	x
Skupinová forma výuky			
3 posluchači	9 600 Kč	11 667 Kč	8 667 Kč
4 posluchači	7 200 Kč	8 750 Kč	6 500 Kč
5 posluchačů	5 760 Kč	7 000 Kč	5 200 Kč
6 posluchačů	4 800 Kč	5 834 Kč	4 333 Kč
7 posluchačů	4 115 Kč	5 000 Kč	3 714 Kč
8 posluchačů	3 600 Kč	4 375 Kč	3 250 Kč

Tabulka č. 4 Jazykové vzdělávání, zdroj: Interní dokument GR ČD, Odboru personálního, tvorba vlastní

⁸³ ČESKÉ DRÁHY: *Opatření ředitele O10 k zajištění jazykového vzdělávání a jazykového přezkoušení na rok 2021. Interní dokument. Č.j. 0164/21–O10. České dráhy. Generální ředitelství, Odbor personální. 2020.[cit. 2021-03-14]*

6.3 Jízdní výhody

Jízdní výhody jsou na železnici jedním z nejdůležitějších, nejstarších, a nejtypičtějším benefitů poskytovaných zaměstnavatelem svým zaměstnancům.

Poskytování jízdních výhod vychází:

- ze zákona č. 77/2002Sb. o akciové společnosti České dráhy, kde se uvádí že: „*Ministerstvo stanoví ceny jízdného a přepravného a podmínky jejich uplatnění (tarify) pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, zaměstnanců ministerstva a Drážního úřadu, podílejících se na zabezpečování, provozování drážní dopravy, poživatelů důchodů, kteří pracovali v oblasti drážní dopravy, jakož i jejich rodinných příslušníků.*“⁸⁴
- z předpisu ČD Ok10–Prováděcí předpis k Tarifu jízdného a přepravného pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, zaměstnanců Ministerstva dopravy a Drážního úřadu, podílejících se na zabezpečování a provozování drážní dopravy“, č. j. 59986/2008–09, v platném znění.
- z předpisu ČD Ok12 „Předpis o zaměstnaneckých zahraničních jízdních výhodách“ č. j. 63085/2007–010 v platném znění,
- ze Smlouvy o vzájemném uznávání jízdních výhod mezi ČD a ZSSK
- z Dohod uzavřených s jinými dopravci
- z předpisu ČD Ok9 „Předpis o mimotarifních jízdních výhodách poskytovaných ČD“ č. j. 57444/ 2010 – 09, v platném znění,
- z Metodického pokynu k prodloužení zaměstnaneckých jízdních výhod ČD pro rok 2021
- a z Podnikové kolektivní smlouvy společnosti České dráhy, a.s. na rok 2021

⁸⁴ ČESKO: Zákon č. 77/2002Sb. o akciové společnosti České dráhy, § 33,

Jízdní výhody jsou poskytovány v podobě bezkontaktní čipové karty, na kterou je nahrána aplikace železniční průkazka. Nárok a způsob použití poskytnutí železniční průkazky je upraven v předpisu ČD Ok 10. Evidenci jízdních výhod zabezpečuje příslušné personální oddělení a jsou poskytovány pro:

- zaměstnance s uzavřeným pracovním poměrem, nejdříve po 6 měsících trvání pracovního poměru
- rodinné příslušníky zaměstnance
- důchodce a jejich rodinné příslušníky, po splnění nároku na starobní či invalidní důchod po odpracování min. 9,5 roků před odchodem do důchodu
- vdovy, vdovce, sirotky, pozůstalé po zaměstnanci, kterým byl nárok přiznán ještě před ovdověním.

Nárok na poskytnutí zaměstnaneckého benefitu Železniční průkazka vzniká po splnění výše předepsaných podmínek. Aplikace je nahrána do plastového nosiče IN Karty buď v e-shopu ČD, v mobilní aplikaci MŮJ VLAK, nebo na pokladní přepážce na některém z vlakových nádraží ČD, po uhrazení prolongační částky. Prolongační rozkaz je vždy platný jeden rok a stanoví termín pro uhrazení prolongační částky, částku platnou na konkrétní rok, způsob a kontakty pro doručení stanovených dokumentů pro důchodce a pozůstalé.

Částky pro uhrazení Prolongace na rok 2021

Zaměstnanci	1100 Kč
Rodinní příslušníci zaměstnanců a důchodců	1250 Kč
Pozůstalí, vdovy, vdovci, sirotci	1250 Kč
Důchodci	600 Kč
Děti do 26 let	600 Kč

Tabulka č. 5 Ceny prolongace, zdroj: České dráhy, Předpis ČD Ok 10, 2021, tabulka vlastní

Zaplacená, prolongovaná Železniční průkazka držitele opravňuje:

- k bezplatnému použití vlaků společnosti ČD ve 2. vozové třídě, ve vyjmenovaných případech v 1. vozové třídě
- bezplatnému použití komerčních vlaků společnosti ČD, po uhrazení příslušného příplatku v příznané vozové třídě
- k bezplatnému použití lanovky Liberec Horní Hanychov–Ještěd
- k přepravě kočárku nebo jízdního kola
- k bezplatnému použití vlaků společnosti Slovenské dráhy v příznané vozové třídě
- k nákupu volných zahraničních jízdních dokladů⁸⁵

6.3.1 Jízdní výhody ČD na Slovensku

Vzájemné uznávání jízdních výhod mezi ČD Českými drahami a ZSSK Železniční společností Slovensko vychází ze Smlouvy o vzájemném uznávání jízdních výhod a je následně každoročně aktualizována Interním dokumentem v gesci Generálního ředitelství ČD, a Odboru péče o zaměstnance pod číslem jednacím 3273/2020–O10. Podmínky použití jsou platné vždy ke změně grafikonu–jízdního řádu. V tomto případě od 13. prosince 2020 do 11. prosince 2021. Železniční průkazky s platnou aplikací vydané na ČD, opravňují držitele k:

- bezplatné používání všech vlaků osobní dopravy ZSSK
- použití komerčních vlaků kategorie IC po uhrazení příslušného IC doplatku
- použití spoje SC Pendolino po uhrazení příslušného příplatku
- bezplatné přepravě na tratích Tatranské železnice TEŽ a Ozubnicové železnice OZ⁸⁶

⁸⁵ ČESKÉ DRÁHY: *Metodický pokyn k prodloužení platnosti zaměstnaneckých jízdních výhod ČD pro rok 2021, Č. j. 2603/2020–O10. Interní dokument.* České dráhy. 2020.[2021-03-14]

⁸⁶ ČESKÉ DRÁHY: *Vzájemné uznávání jízdních výhod mezi ČD, a.s. a ZSSK, a.s. pro rok 2021. Interní dokument.* České dráhy 2020. [cit. 2021-03-14]

6.3.2 Zahraniční jízdní výhody

Součástí jízdních výhod na železnici je i nárok na zahraniční volné jízdenky, které ovšem nejsou jen výsadou Českých drah. Poskytování zahraničních jízdních výhod vychází z členství mezinárodního společenství FIP a uzavřených dvoustranných dohod mezi členskými železnicemi. Sdružení FIP se sídlem ve Vídni stanoví podmínky pro každý nový rok a předpis ČD Ok 12 upravuje způsob použití, rozsah a formu poskytování mezinárodních jízdních výhod pro zaměstnance, rodinné příslušníky, důchodce a ostatní držitele jízdních výhod.

Podmínky žádosti o FIP:

- Žadatel, který žádá o FIP mezinárodní volnou jízdenku, musí mít platnou IN Kartou s aplikací Železniční průkazka.
- Žadatel musí splnit min. 1 rok nepřetržitého pracovního poměru

Mezinárodní průkazka na slevu jízdného pro zaměstnance železnic

- text tiskopisu je v německém, francouzském, italském, anglickém a českém jazyce
- je nepřenosná
- platí vždy pro kalendářní rok vyznačený tiskem až do 31. 01. roku následujícího.
- opravňuje držitele k libovolnému počtu jízd na tratích všech členských železnic FIP, vyjma vydávající železnici, za jízdné se slevou 50 % v příslušné vozové třídě na průkazce vyznačené
- vyhotovení za 100 Kč

Elektronická jízdenka FIP

- je jízdenka pro každou členskou zemi zvlášť
- je nepřenosná na jméno a příjmení držitele
- má platnost 3 měsíce ode dne vydání
- má 4 vytištěná políčka pro zápis data cesty—každé políčko má hodnotu 24 hodin.⁸⁷

⁸⁷ ČESKÉ DRÁHY: *Předpis o zaměstnaneckých zahraničních jízdních výhodách Ok12. Č. j.63085/2007 O–10. Interní dokument.* České dráhy. 2008. [cit. 2021-03-14]

7 VOLNOČASOVÉ AKTIVITY POSKYTOVANÉ ČD a.s.

V předchozích kapitolách jsme se podrobně seznámili s jednotlivými aktivitami, které poskytuje odborová organizace svým členům, představili jsme si benefity, které nabízí společnost České dráhy svým zaměstnancům, a podmínkami pro čerpání příspěvků ze Sociálního fondu.

7.1 Kondiční pobyty KOP

Kondiční ozdravný (KOP) pobyt je jednou z mála aktivit poskytovaných přímo zaměstnavatelem. Není poskytován ze sociálního fondu ani odborovou organizací. Je to nástroj personální politiky, který má za cíl upevnit loajalitu zaměstnanců vůči zaměstnavateli a odměnit stávající, dlouholeté zaměstnance. Zaměstnavatel tímto způsobem deklaruje způsob péče o zaměstnance ve fyzicky a psychicky exponovaných profesích.

KOP vychází z Podnikové kolektivní smlouvy a je výsledkem sociálního dialogu mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců. Je preventivním ozdravným pobytem lázeňského typu. Současná personální politika staví KOP jako prostředek k posílení a udržení zdravotní způsobilosti u zaměstnanců a profesí, kde je zdravotní způsobilost a bezpečnost provozu prioritou. Železniční provoz a některé z profesí kladou na zaměstnance vysoké zdravotní, psychické, fyzické a odborné nároky. Cílem ozdravného pobytu je zmírnit nebo odstranit negativní důsledky, které s sebou nese dlouhodobá pracovní zátěž.⁸⁸ Kondiční pobyt je poskytován zaměstnancům „kteří vykonávají těžkou fyzickou práci s jednostranným zatížením, s vysokou neuropsychickou zátěží“ a všem, kteří splňují podmínky stanovené Podnikovou kolektivní smlouvou.⁸⁹

⁸⁸ KONDIČNÍ OZDRAVNÉ POBYTY – nástroj k posilování zdraví a udržení zdravotní způsobilosti u zaměstnanců v dopravě: *Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů - iPodpora - 2. etapa* [online]. 2018 [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/67/katalog-sluzeb-integracnich-procesu-projekt-posilovani-social/111677>

⁸⁹ PODNIKOVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA společnosti České dráhy, a.s., na rok 2021. 2020. České dráhy Národní dopravec. Praha: České dráhy, Národní dopravec, 2020. Čj.:57 789 / 2020 – O10.[cit. 2021-03-14]

Podmínky pro přiznání KOP:

- podmínka odpracování nejméně 20 let u ČD a současně min. 10 let ve vybrané profesi

1x za dva roky	1x za tři roky
Strojmistr	Vlakový revizor
Vlakvedoucí a průvodčí osobních vlaků	Elektromechanik
Stevard a průvodčí SC Pendolino	Síťový dispečer
Strojvedoucí	Komandující
Posunovač	Dozorčí osobní přepravy

Tabulka č. 6 Podmínky pro přiznání KOP, zdroj: Podniková kolektivní smlouva, tabulka vlastní

Kondiční pobyt je zaměstnanci poskytován na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Smluvní strany se zde zavazují že:

- délka trvání je 12 + 1 den pro zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, 6+1 den pro zaměstnance s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou
- zaměstnanci je poskytnuto placené volno s náhradou mzdy nad rámec zákonné dovolené
- pobyt je s plnou penzí
- součástí pobytu jsou procedury lázeňského charakteru
- zaměstnanec se spolupodílí částkou 100 Kč za den
- zaměstnanec podstoupí povinnou vstupní lékařskou prohlídku
- zaměstnanec je při pobytu povinen dodržovat řád a stanovený program⁹⁰

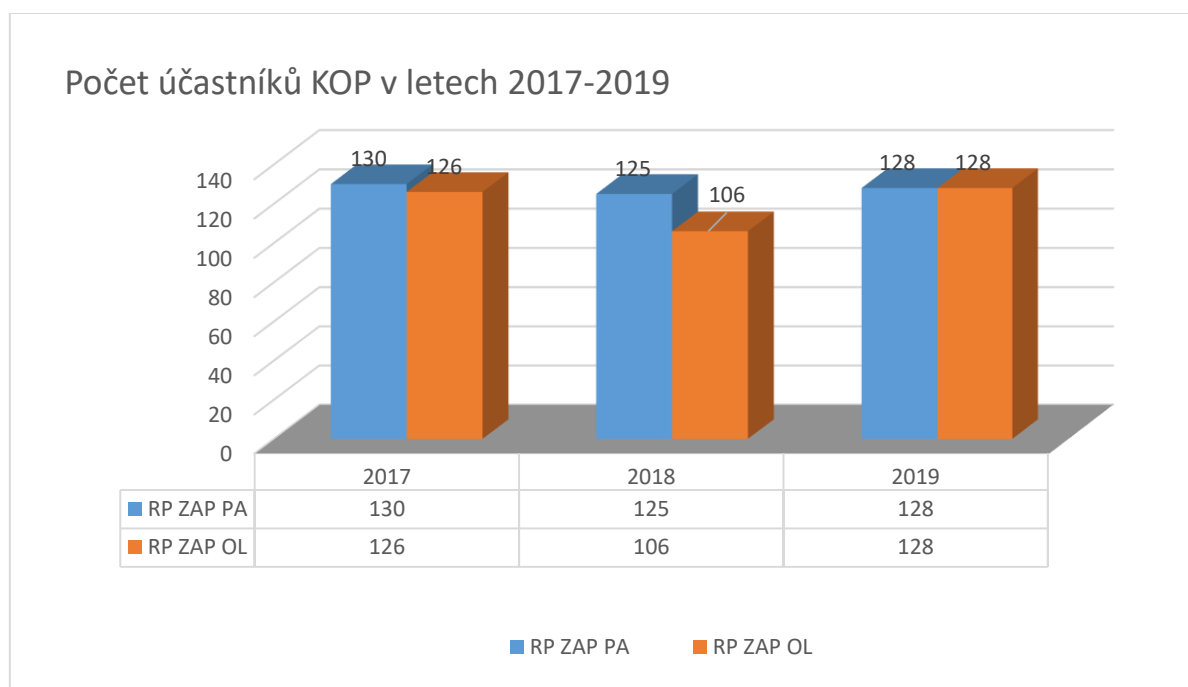
Kondiční pobyty zaměstnanců jsou realizovány na základě poptávky zájmu u zaměstnanců, kteří splňují kritéria pro poskytnutí KOP. Na základě průzkumu zájmu je každoročně ze strany zaměstnavatele vypsána veřejná zakázka na poskytovatele služeb.

⁹⁰ PODNIKOVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA společnosti České dráhy, a.s., na rok 2021. 2020. České dráhy Národní dopravce. Praha: České dráhy, Národní dopravce, 2020. Čj.:57 789 / 2020 – O10.[cit. 2021-03-14]

Zadavatel, tedy České Dráhy a.s. zadává zakázku, která se pohybuje okolo 24 000 000Kč, bez DPH, kdy se rozpočet na jednoho zaměstnance pohybuje v rozmezí 12 000-13 000Kč. Zadávací dokument obsahuje přesně definované požadavky na poskytované služby.

Kondiční pobyty jsou poskytovány v lázeňských areálech v České a Slovenské republice. Mezi nejznámější a nejoblíbenější patří Lázně Luhačovice, Poděbrady, Karlovy Vary, Jeseník, Rájecké Teplice, Bardějov, aj. Zaměstnancům, kteří splňují v daném roce kritéria pro poskytnutí KOP, jsou poukazy přidělovány ve většině případů dle požadavků na lokalitu a termín.⁹¹

Přehled počtu účastníků na KOP při organizační jednotce RP ZAP Pardubice a Olomouc ve sledovaných letech



Graf č. 7 Počet účastníků KOP v letech 2017-2019, zdroj: personální oddělení GŘ, tabulka vlastní

Údaje s informacemi o počtech zaměstnanců čerpajících KOP v uvedených obdobích, poskytla ředitelka personálního odboru O10 GŘ., na základě písemné žádosti dle zákona č. 106/1999Sb., o svobodném přístupu k informacím. Uvedená žádost společně s poskytnutými informacemi jsou přiloženy v příloze diplomové práce č. 1

⁹¹ČESKÉ DRÁHY. *Zadávací dokumentace ve smyslu ustanovení § 44 zákona č. 137/2006 Sb. o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů k nadlimitní veřejné zakázce na služby s názvem Kondiční pobyty zaměstnanců. Interní dokument.*

7.1 Fond manažera a přednosta

Stanovený rozpočet jednotlivých regionálních pracovišť obsahuje mimo jiné položku rozpočtovanou podle počtu zaměstnanců, se kterou disponuje výhradně MANAŽER. Ten využívá prostředky na mimořádné nepeněžní odměny vybraným zaměstnancům. Z fondu přednosta a manažera jsou odměny realizovány prostřednictvím pozvánky na společenské akce, divadelní představení a jiné kulturní akce, na základě interního, neveřejného dokumentu.

Shrnutí

V předchozích kapitolách diplomové jsme podnikli historický exkurz, vrátili se po časové ose zpět o několik století a představili si, jak mohli vnímat volný čas naši předci. Představili jsme si současná pojetí volnočasových aktivit, vymezili definice volného času, způsobu jeho využití a faktory, které výběr volnočasových aktivit determinují. V následující kapitole jsme si představili společnost České dráhy, její nejdůležitější milníky od samotného vzniku společnosti. Seznámili jsme se s rozvojem společnosti, včetně personálního vývoje a současnou organizační strukturou společnosti. V další kapitole jsme pronikli do principů fungování odborových organizací, představili jsme si pole působnosti a náplň činnosti odborových organizací. Současně jsme se seznámili s největší odborovou organizací působící na železnici, kterou je OSŽ odborové sdružení železničářů. Po kapitolách, kde jsme si představili jednotlivé oblasti spíše obecně, a zabývali se výkladovou terminologií, přišly na řadu kapitoly, které se již věnovaly přímo tematickému zaměření diplomové práce. Představili jsme si výčet aktivit a benefitů, které poskytuje společnost České dráhy svým zaměstnancům. Definovali jsme jednotlivé položky, včetně statistických dat, které na oficiální žádost poskytla ředitelka personálního oddělení, oddělení péče o zaměstnance (O 10 GŘ) Odboru 10 Generálního ředitelství. V dalším bodě jsme si vymezili jednotlivé aktivity, které poskytuje OSŽ odborové sdružení železničářů svým členům z vlastního programu a také aktivity organizované ve spolupráci se zaměstnavatelem. Závěr teoretické části byl věnován Kondičním pobytům (KOP) a zcela tajemnému Fondu přednosta a Fondu Manažera.

V následující části práce se budeme věnovat výzkumné části diplomové práce, vyhodnocení dotazníkového šetření, v porovnání s analýzou interních dokumentů a také již dříve realizovaného výzkumného šetření na stejné téma, u stejné společnosti.

8 VÝZKUMNÁ ČÁST

Výzkumná část práce je zaměřena na analýzu současného stavu poskytovaných zaměstnaneckých benefitů a volnočasových aktivit u společnosti České dráhy a. s., doplněna o poskytované výhody členům odborového sdružení železničářů OSŽ.

8.1 Výzkumné cíle

Hlavním cílem výzkumného šetření je analyzovat možnosti čerpání volnočasových aktivit zaměstnanci společnosti České dráhy a.s.

Dílčí cíle:

- Analyzovat nabídku poskytovaných výhod a aktivit zaměstnancům
- Zkoumat postoje zaměstnanců vybraných organizačních jednotek vzhledem k nabízeným možnostem čerpání výhod
- Zjistit, zda jsou zaměstnanci spokojeni s nabídkou Kondičních pobytů
- Zjistit, zda jsou zaměstnanci železnice spokojeni s nastavením sociálního fondu a výší poskytovaných příspěvků
- Analyzovat způsob trávení volného času zaměstnanců na železnici

K výzkumnému šetření byly stanoveny výzkumné otázky:

- Odpovídá současný nastavený systém poskytovaných aktivit potřebám zaměstnanců na železnici? (VO č. 1)
- Jsou zaměstnanci železnice spokojeni s nastavením pravidel čerpání ze sociálního fondu a výší jednotlivých příspěvků (VO č. 2)
- Jsou aktivity poskytované odborovou organizací pro zaměstnance atraktivní a plní svůj účel? (VO č. 3)
- Jsou KOP kondiční pobyty nastaveny dle potřeb zaměstnanců? (VO č. 4)
- Jakým způsobem tráví volný čas zaměstnanci železnice? (VO č. 5)

8.2 Metodologie, organizace výzkumu a cílová skupina

Výzkumná část byla realizována pomocí dvou metod, které se navzájem prolínají. První část byla realizována pomocí analýzy dokumentů, kterou určují zásady kvantitativního výzkumu. Dle Hendla lze v kvalitativním výzkumu analyzovat dokumenty, které byly vytvořeny v minulosti, a mohou být použity jako primární, nebo sekundární zdroj informací. V tomto případě byly analyzovány firemní, interní dokumenty, ze kterých byly získány primární informace o poskytovaných volnočasových aktivitách, benefitech, způsobech poskytování výhod a o výši finančních prostředků. Hendl soudí, že analýzou souvisejících dokumentů by měl být výzkum zahájen. Kvalitativní výzkum byl doplněn o rozhovor, který doplňuje analyzované dokumenty a posloužil k doplnění uceleného obrazu získaných informací.⁹² Kvalitativní výzkum byl doplněn o výzkum kvantitativní, který byl proveden prostřednictvím strukturovaného dotazníku, dle Chrásky. Ten soudí, že správně nastavený dotazník se skládá z pečlivě předem připravených a formulovaných otázek, na které respondent bude odpovídat písemně.⁹³ Závěr diplomové práce byl doplněn o výzkumné závěry a doporučení dříve vedeného výzkumného šetření na stejné téma.

Výzkumné šetření bylo provedeno pomocí vytvořeného dotazníku, který obsahuje 16 otázek. Otázky č. 1-4 jsou uzavřené, vyžadují pouze jednu z možností odpovědi a slouží k identifikaci respondentů. Otázky č. 5-16 jsou otevřené, vedle základních otázek ANO/NE, nabízejí respondentům možnost doplňujících odpovědí z připravených možností. Struktura připravených otázek odráží metodologická pravidla kvantitativního výzkumu dle metodiky HENDLA, který vyzdvihuje přednosti rychlého, přesného a přímočarého sběru dat, a rychlost analýzy prostřednictvím výpočetní techniky.⁹⁴ Tematicky zpracované dotazníky jsou určeny konkrétní skupině zaměstnanců Českých drah, osloveni byli zaměstnanci organizační jednotky RP ZAP Pardubice a RP ZAP Olomouc.

⁹² HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005© ISBN: 978-80-7367-4[cit . 2021-03-31]

⁹³ CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu. Základy kvantitativního výzkumu, I. vydání*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2007, ISBN 978-80-247-1369-4 [cit. 20021-03-31]

⁹⁴ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005© ISBN: 978-80-7367-4[cit . 2021-03-31]

Důvod pro konkrétní výběr organizačních jednotek je záměrný, byla jsem více než 20 let zaměstnancem Organizační Jednotky Zákaznického Personálu Pardubice. Organizační Jednotku ZAP Olomouc jsem vybrala pro jeho geografickou blízkost mému současnému pracovnímu místu a dostupnosti při sběru dat.

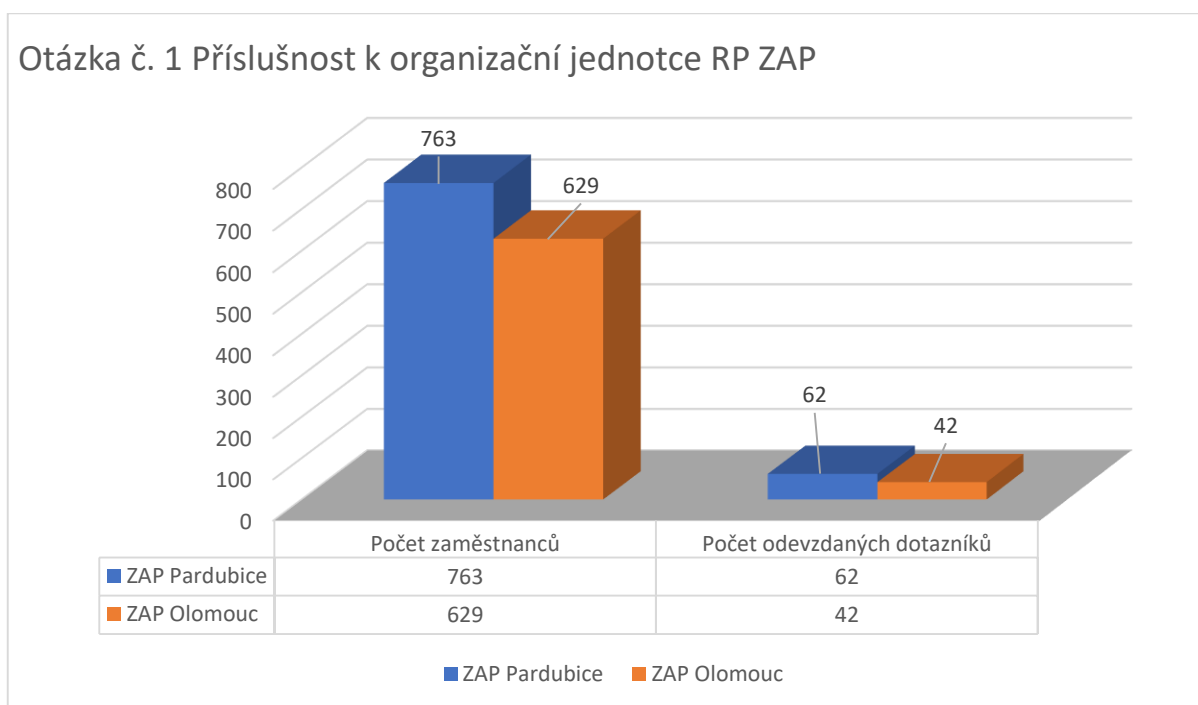
Dotazníky byly distribuovány mezi respondenty elektronickou cestou v dostatečném časovém prostoru, v období od 9. února 2021 do 3. dubna 2021. Do výzkumného šetření se z celkového počtu 1392 zaměstnanců zapojilo 104 respondentů. Tato hodnota odpovídá 7,47% z celkového počtu zaměstnanců. I přes dostatečnou časovou rezervu, opakované sdílení dotazníků a prosby o spolupráci, je pro mne nepříjemným zjištěním tak nízká odezva od respondentů. Důvody pro tak nízký počet odpovědí můžeme pouze odhadovat, avšak nabízí se jich hned několik. Dotazník byl vytvořen pro úzkou, specifickou skupinu zaměstnanců jedné firmy, jehož zaměření je cíleno na konkrétní problematiku. Na základě vyhodnocení dat o respondentech vyplývá, že nejpočetnější skupinou zaměstnanců, kteří se do výzkumného šetření zapojili, byli zaměstnanci ve službě 20 let a více, což odpovídá věkové struktuře 40 let a víc. Důvodem k neochotě vyplnit dotazník, může být právě ta elektronická podoba. Původním záměrem byla distribuce papírové formy dotazníku, prostřednictvím DVI, Dopravního vzdělávacího institutu, kde se všichni provozní zaměstnanci měli účastnit povinného firemního školení. Z důvodů vydaného vládního nařízení, však tato školení neproběhla. Samotnému výzkumu nepřeje ani fakt, že téměř 50% zaměstnanců provozních oddílů z důvodu zmíněných vládních nařízení zůstává doma na tzv. částečné nezaměstnanosti, která souvisí s rušením vlakových spojů a redukcí dopravní obslužnosti. Jedním z faktorů by mohl být i strach. Provozní zaměstnanci společnosti jsou několik desetiletí vázáni mlčenlivostí, a jakékoliv vyjadřování o zaměstnavateli, pracovní náplni a systému odměňování je považováno za porušení pracovní kázně. Nadneseně lze konstatovat, že dotázaný zaměstnanec na jakoukoliv otázku mohl odpovědět pouze: „*zeptejte se tiskového mluvčího.*“ Respondenti byli ujistěni o absolutní anonymitě při vyplnění dotazníku, strach z problémů ze strany zaměstnavatele však přetrvává. Vzor dotazníku, který byl distribuován mezi respondenty, je uveden v příloze č. 3. Výzkumné šetření bylo vedeno dle pravidel etického jednání při výzkumu, kde je prioritou diskrétnost a zaručena plná anonymita respondentům.⁹⁵

⁹⁵ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005© ISBN: 978-80-7367-4[cit . 2021-03-31]

8.3 Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření

Pro posouzení výsledků výzkumného šetření byla data získaná pomocí elektronických dotazníků od respondentů zpracována do přehledných tabulek, a převedena do prostorových sloupcových diagramů. Otázky č. 1 – 4 jsou obecného charakteru a vypovídají o skladbě respondentů. Otázky č. 5 -12 jsou zaměřeny na systém poskytování benefitů a aktivit, na četnost využívání, spokojenost se systémem a spokojenost s výší některých vyjmenovaných příspěvků. Otázky č. 13 – 16 jsou zaměřeny na spokojenost a využívání nabídky KOP lázeňských pobytů. Některé otázky jsou mezi sebou provázány. Základní strukturu otázek tvoří uzavřené položky, označené ANO/NE, které jsou doplněny o dobrovolné doplňující odpovědi.

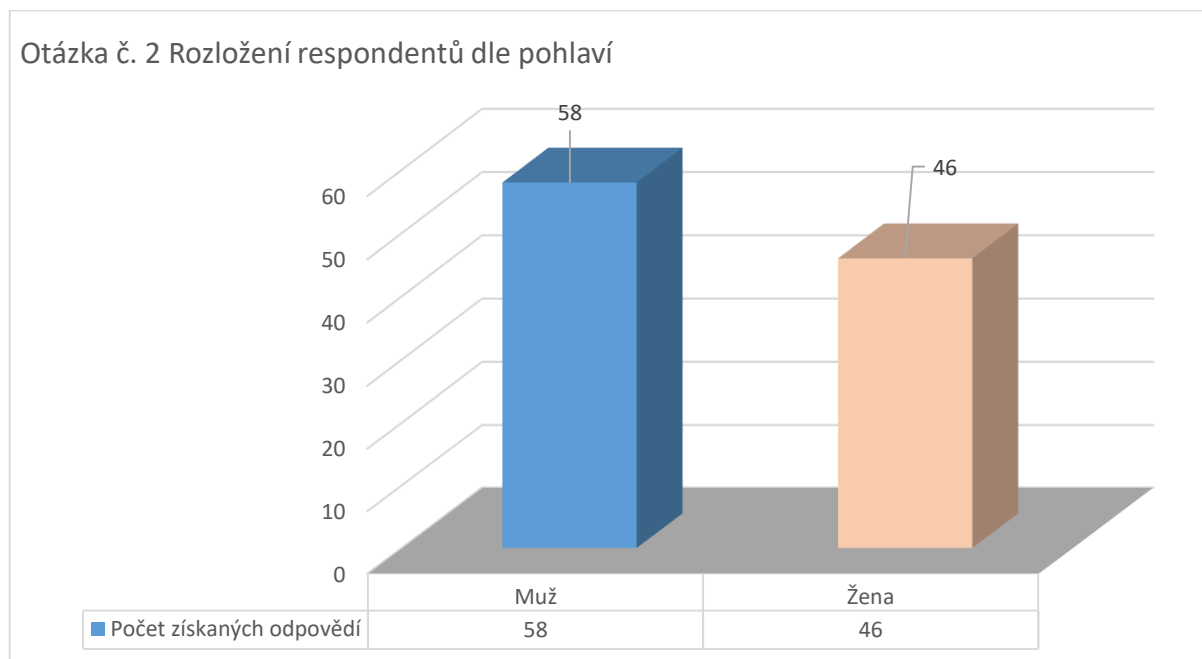
Odpověď na otázku č. 1 **Pod kterou organizační jednotku patříte?**



Graf č. 8 Příslušnost k organizační jednotce RP ZAP

Mezi zaměstnance RP ZAP Pardubice a RP ZAP Olomouc byl rozeslán elektronickou cestou dotazník. Z celkového počtu zaměstnanců 1392, se do výzkumného šetření zapojilo 104 zaměstnanců, Z Pardubického ZAP 62 (8,1%), z Olomouckého ZAP 42 (6,6%), což představuje 7,47 % z celkového počtu zaměstnanců.

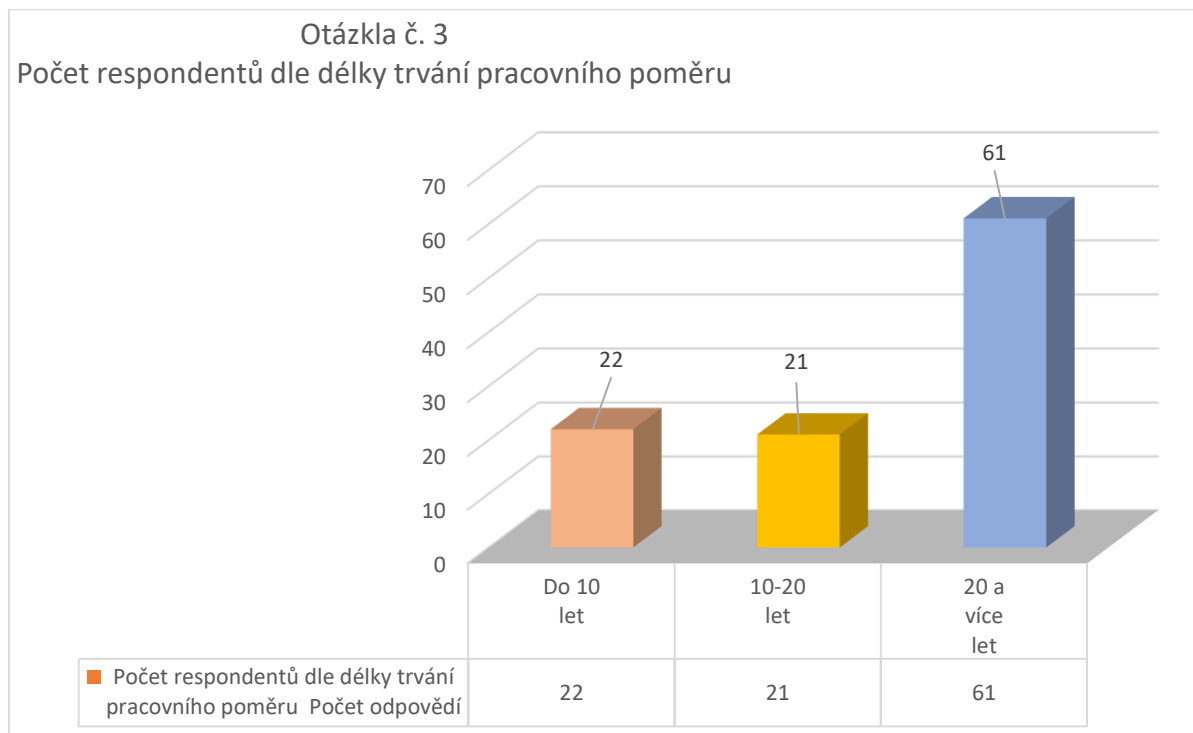
Odpověď na otázku č. 2 **Jste žena/ muž?**



Graf č. 9 Rozložení respondentů dle pohlaví, zdroj vlastní

Údaje o pohlaví poskytlo 104 respondentů, 58 mužů (55,7%) a 46 žen (44,2%) z celkového počtu 1392 zaměstnanců.

Odpověď na otázku č. 3 **Jak dlouho pracujete u ČD a.s.?**

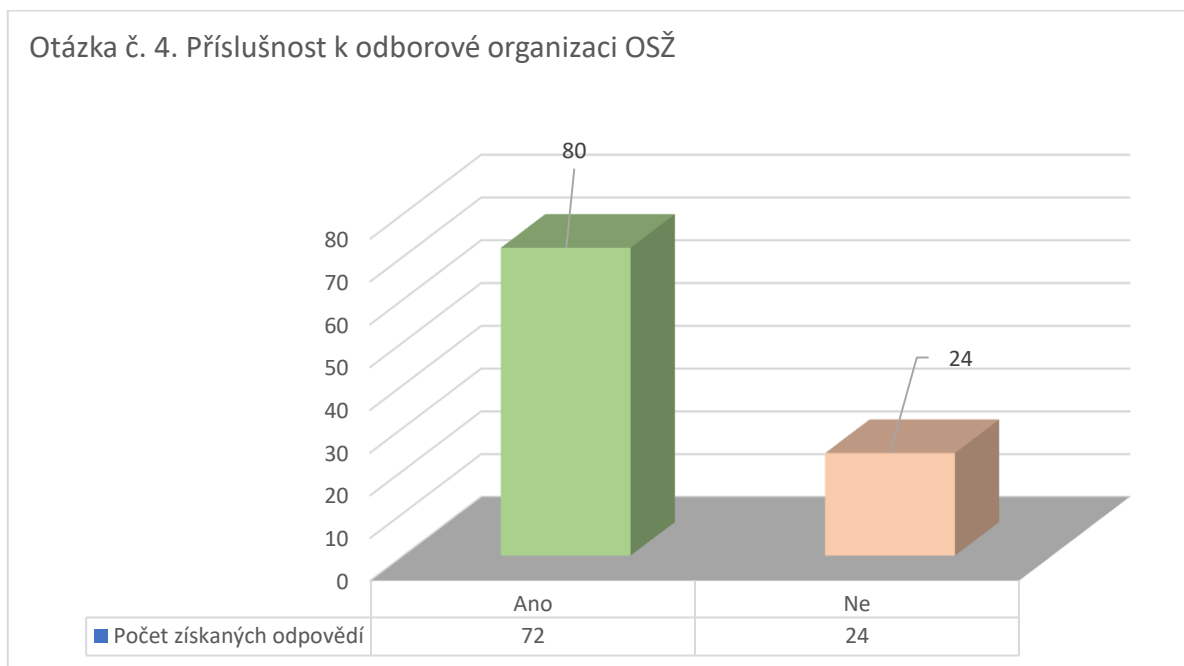


Graf č. 10 Počet respondentů dle délky trvání pracovního poměru, zdroj vlastní

Otázka č. 3 zjišťuje strukturu zaměstnanců dle délky trvání pracovního poměru. Výsledek se vztahuje k otázce č. 13, která se zabývá nárokem na KOP kondiční pobyty. KOP jsou poskytovány právě zaměstnancům, kteří svojí délkou trvání pracovního poměru splnili limit 20 let a více.

Z graficky znázorněných dat vyplývá, že nejvíce zastoupenou skupinou zaměstnanců, kteří se do výzkumu zapojili, jsou zaměstnanci v kategorii 20 let a více. Zaměstnanců v kategorii do 10 let odpovědělo celkem 22 (21,2 %), v kategorii 10-20 let odpovědělo 21 (20,1%) zaměstnanců a v kategorii 20 let a víc 61 (58,6%) zaměstnanců.

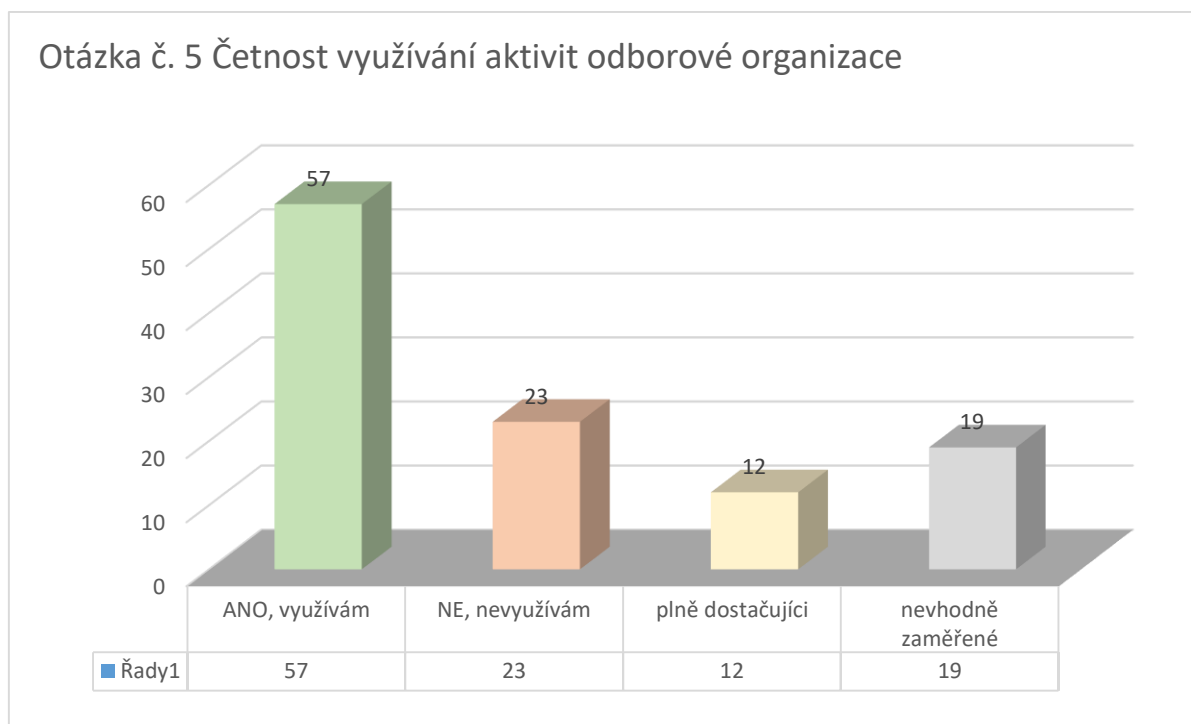
Odpověď na otázku č. 4 **Jste členem OSŽ (odborové organizace železničářů)?**



Graf č. 11 Příslušnost k odborové organizaci OSŽ, zdroj vlastní

Na otázku členství u odborového sdružení železničářů OSŽ odpovědělo kladně celkem 80 (76,9 %) respondentů, záporně 24 (23%) respondentů, celkem 104 respondentů, z celkového počtu zaměstnanců 1392. Zjištěný výsledek koresponduje se zjištěnými daty pomocí analýzy interních dokumentů Odborového sdružení železničářů, která poukazuje na členskou základnu složenou z téměř 80 % všech zaměstnanců.

Odpověď na otázku č. 5 **Pokud jste členem odborové organizace OSŽ, využíváte aktivity nabízené Vaší odborovou organizací? Jsou z Vašeho pohledu zajímavé a dostačující?**

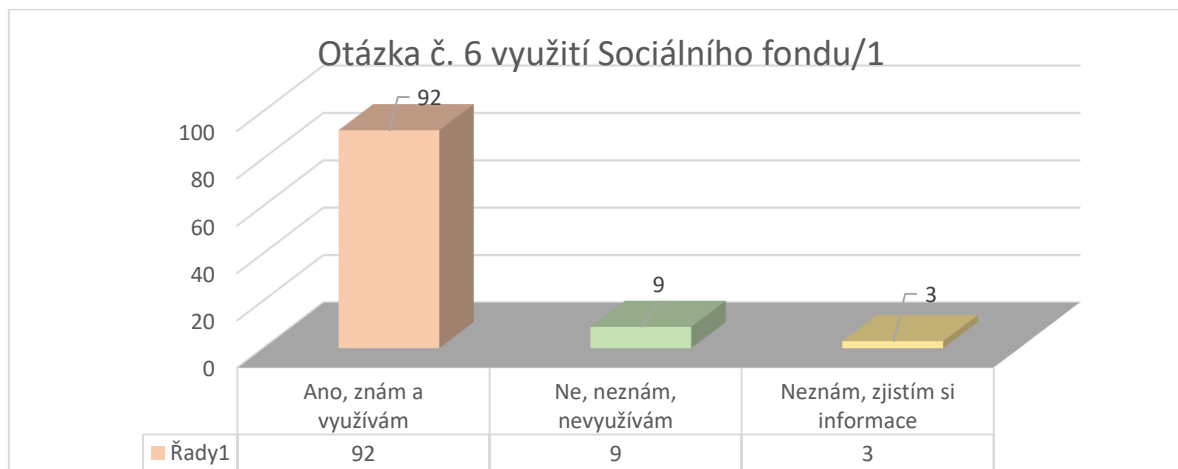


Graf č. 12 Četnost využívání aktivit odborové organizace

Otázka č. 5 zjišťuje počet respondentů, kteří využívají nabídky odborové organizace. Otázka se váže na předchozí otázku č. 4. Z předchozího grafu je zřejmé, že z celkového počtu respondentů (104), je členem OSŽ 80 zaměstnanců, a ti se vyjádřili k otázce dostatečnosti aktivit nabízených Odborovou organizací. Základem otázky je, zda respondenti využívají nabídky (ANO/NE). Zde odpovědělo kladně 57 (71,25%) respondentů, záporně 23 (22,1%) respondentů. Doplnujícími podotázkami byla možnost vyjádřit spokojenost s nabízenými aktivitami. Na doplňující otázky odpovědělo 31 respondentů z 80, 12 (11,5%) respondentů považuje nabídku za plně dostačující, 19 (18,2%) respondentů považuje nabídky za nevhodně zaměřené.

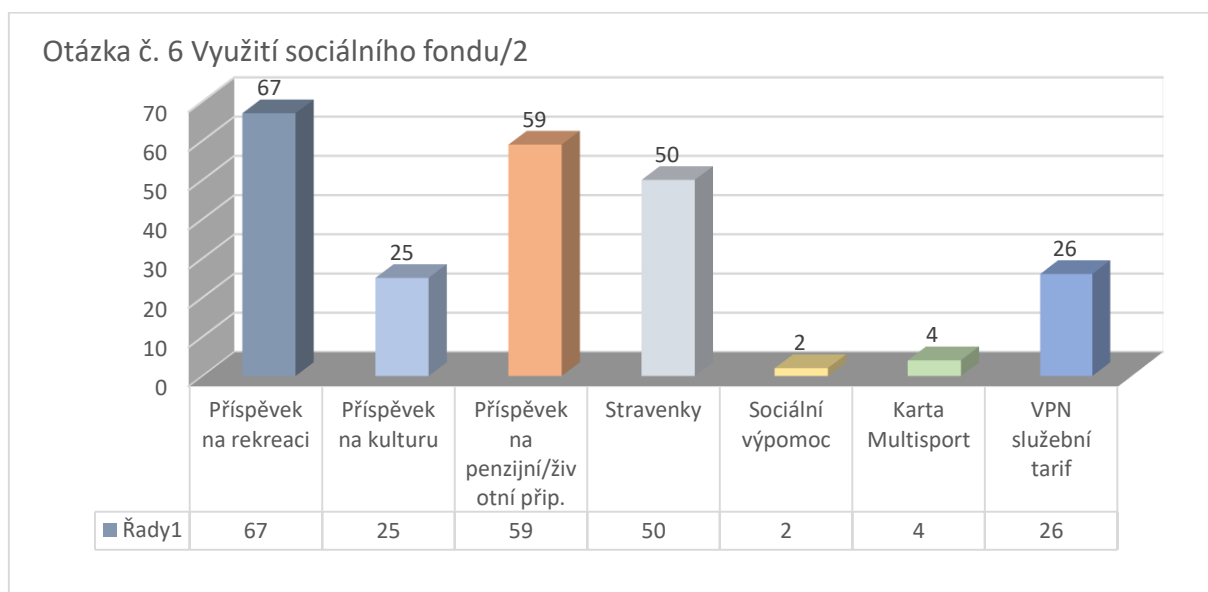
Odpověď na otázku č. 6 Znáte a využíváte nabídky příspěvků Sociálního fondu?

Pokud ano, které?



Graf č. 13 Využití Sociálního fondu/1, zdroj vlastní

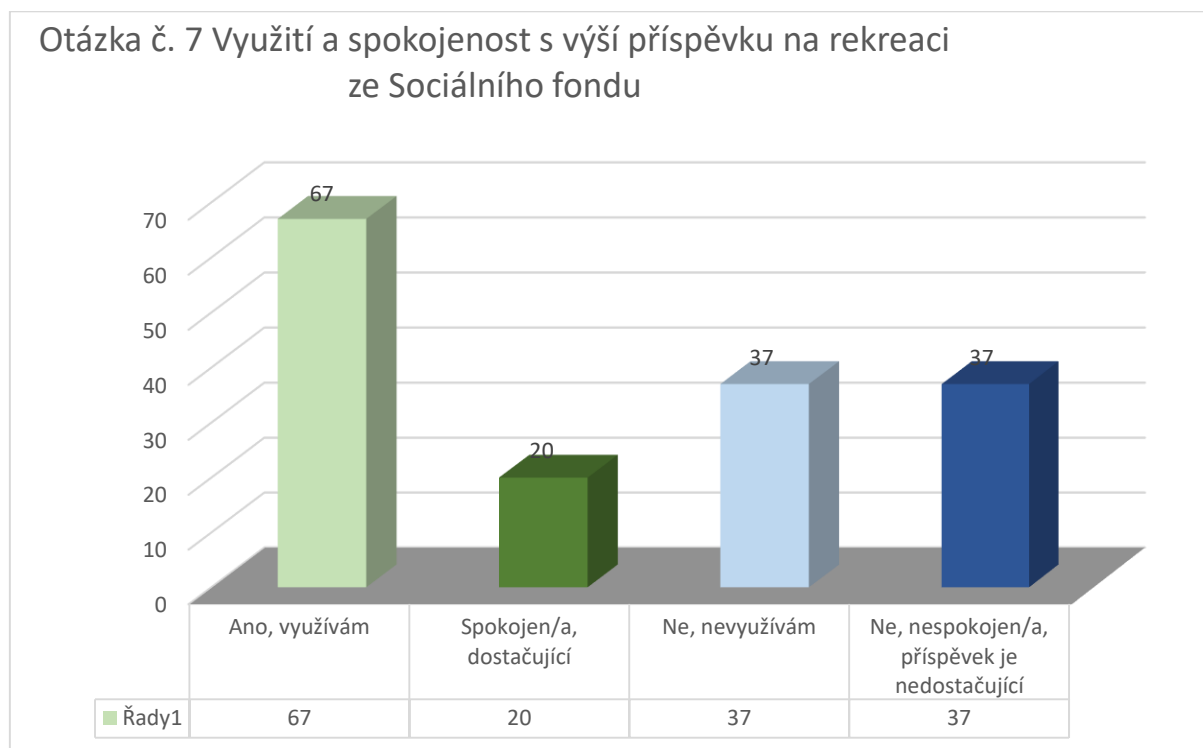
Otázka č. 6 o využití Sociálního fondu byla rozdělena do dvou částí. V první části byly položeny 3 základní otázky ANO/NE/NEZNÁM, na které odpovědělo celkem 104 respondentů. Z toho 92 (88,4 %) respondentů odpovědělo kladně.



Graf č. 14 Využití Sociálního fondu/2, zdroj vlastní

Druhá část otázky č. 6 se váže k předchozímu grafu a nabízí přehled využívaných příspěvků ze Sociálního fondu. Nejvyužívanějším příspěvkem je příspěvek na rekreaci, poté příspěvek na penzijní připojištění a stravenky. Zde musíme mít na paměti, že jeden konkrétní respondent může využívat víc příspěvků najednou, nebo všechny.

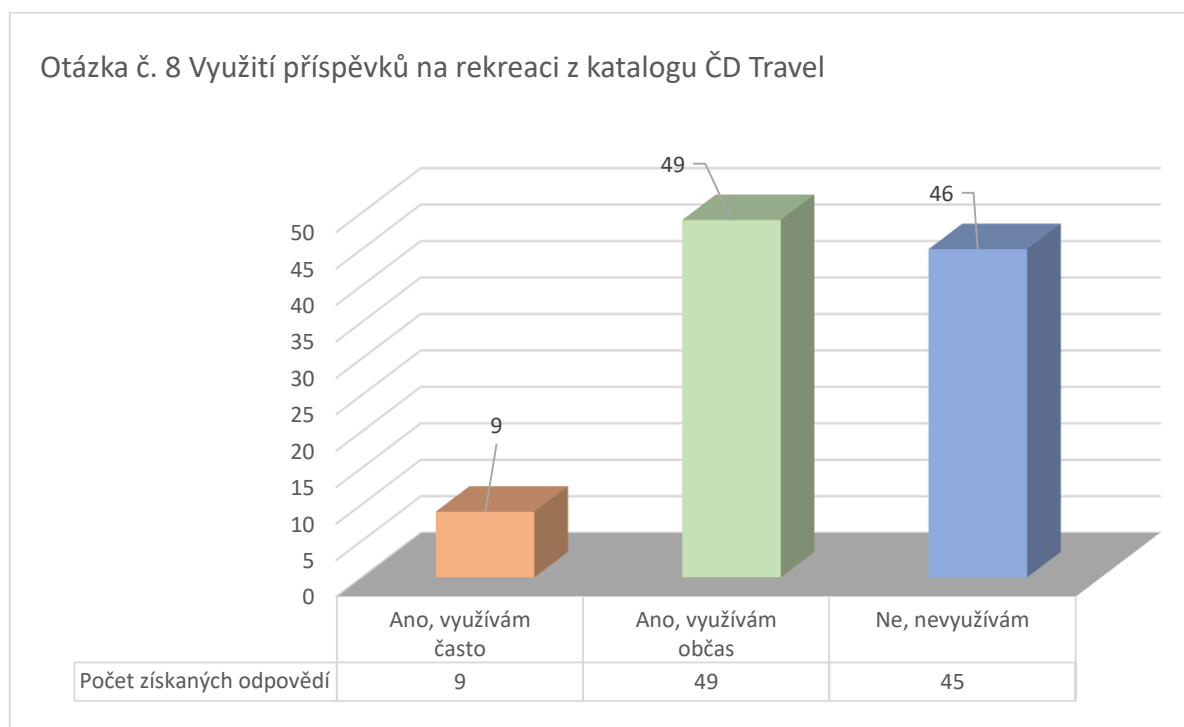
Odpověď na otázku č. 7 **Využíváte příspěvek ze Sociálního fondu na rekreaci? Pokud ano, jste spokojeni s výší příspěvku?**



Graf č. 15 Využití a spokojenost s výší příspěvku na rekreaci

Graf č. 7 vyjadřuje spokojenost respondentů s konkrétním příspěvkem ze Sociálního fondu, a to s příspěvkem na rekreaci. Položka byla rozdělena na pevnou část ANO/NE, a na doplňující informaci vyjadřující spokojenost. Zde se zapojilo všech 104 respondentů, z nichž 67 (64,4%) odpovědělo, že příspěvek využívá, spokojenost vyjádřilo 20 (19,2%) respondentů. Nespokojenost s výší příspěvku vyjádřilo 37 (35,5%) respondentů, a stejných 37 (35,5%) respondentů uvedlo, že příspěvek nevyžívá.

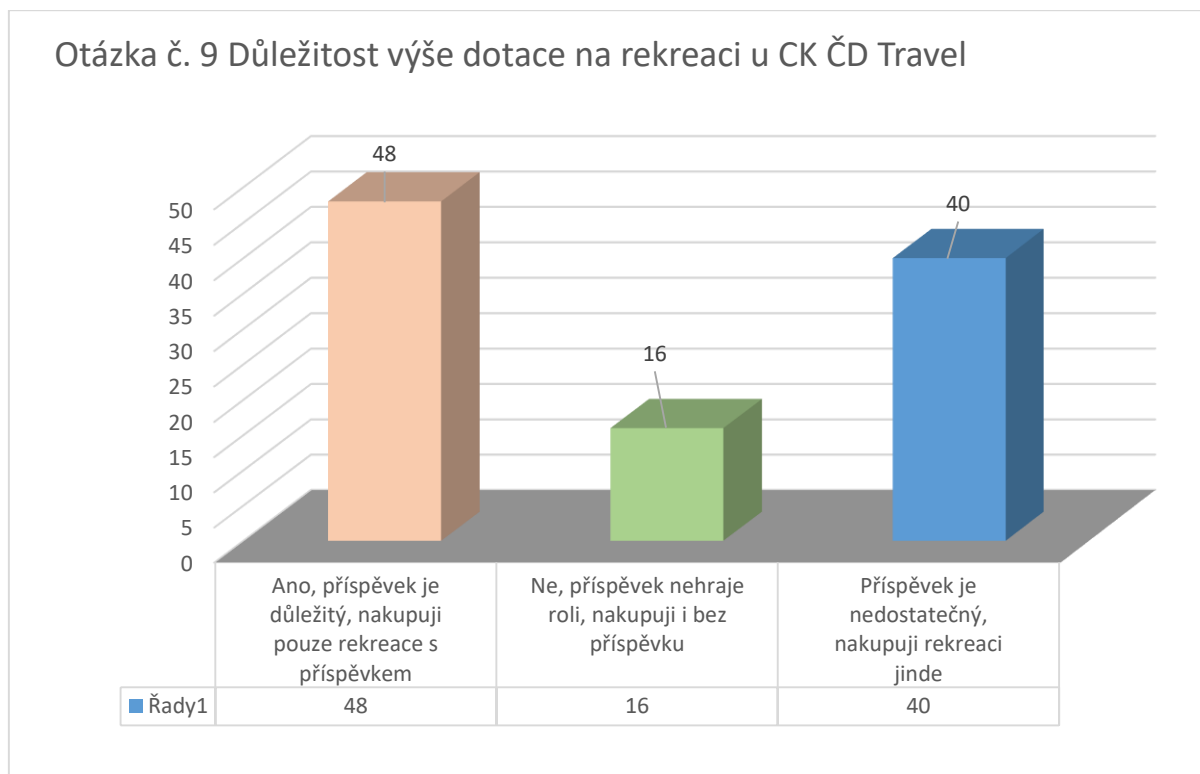
Odpověď na otázku č. 8 **Využíváte rekreace z katalogu ČD Travel? (Z důvodu současných vládních omezení se vracíme do let 2017-2019)**



Graf č. 16 Využití příspěvků na rekreaci u ČD Travel

Na otázku četnosti využití příspěvku na dotovanou rekreaci u CK ČD Travel odpovědělo 9 (8,6%) respondentů, k využití občas se vyjádřilo 49 (47,6%) respondentů, a nevyžívá vůbec 46 (44,2%) respondentů z celkových 104 odpovědí.

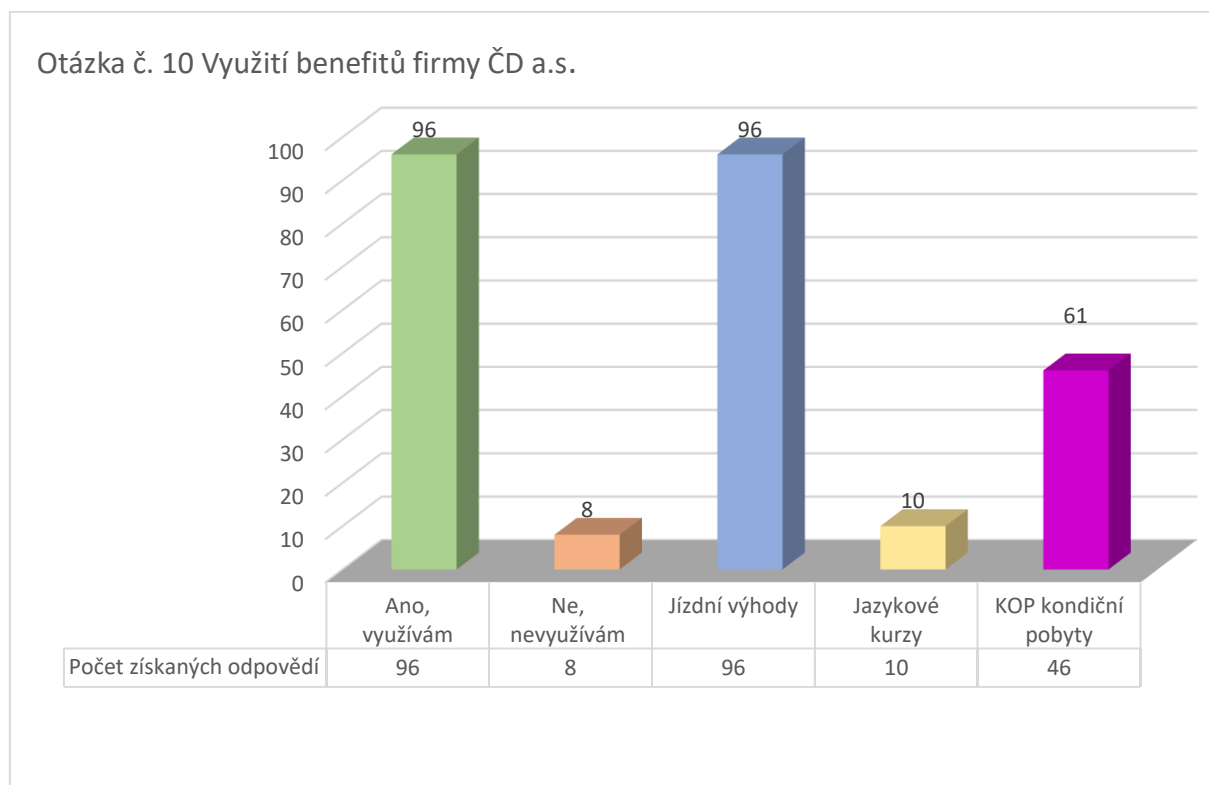
Odpověď na otázku č. 9 **Je pro Váš výběr rekreace u ČD Travel důležitá výše dotace či příspěvku zaměstnavatele/odborů? (Z důvodu současných vládních omezení se vracíme do let 2017-2019)**



Graf č. 17 Důležitost výše dotace na rekreaci

Otázka č. 9 a graf č. 17 je vázán na otázku č. 8, a zjišťuje, zda je pro výběr rekreace důležitá výše příspěvku zaměstnavatele. Pro 48 (46,1%) respondentů je výše příspěvku důležitá a nakupuje u ČD Travel rekreaci pouze s příspěvkem zaměstnavatele. Pro 16 (15,3%) výše příspěvku nehraje roli, a nakupuje i rekreaci bez příspěvku zaměstnavatele. 40 (38,4%) respondentů soudí, že příspěvek je nedostatečný a rekreaci nakupuje jinde, jinde nakoupí levněji.

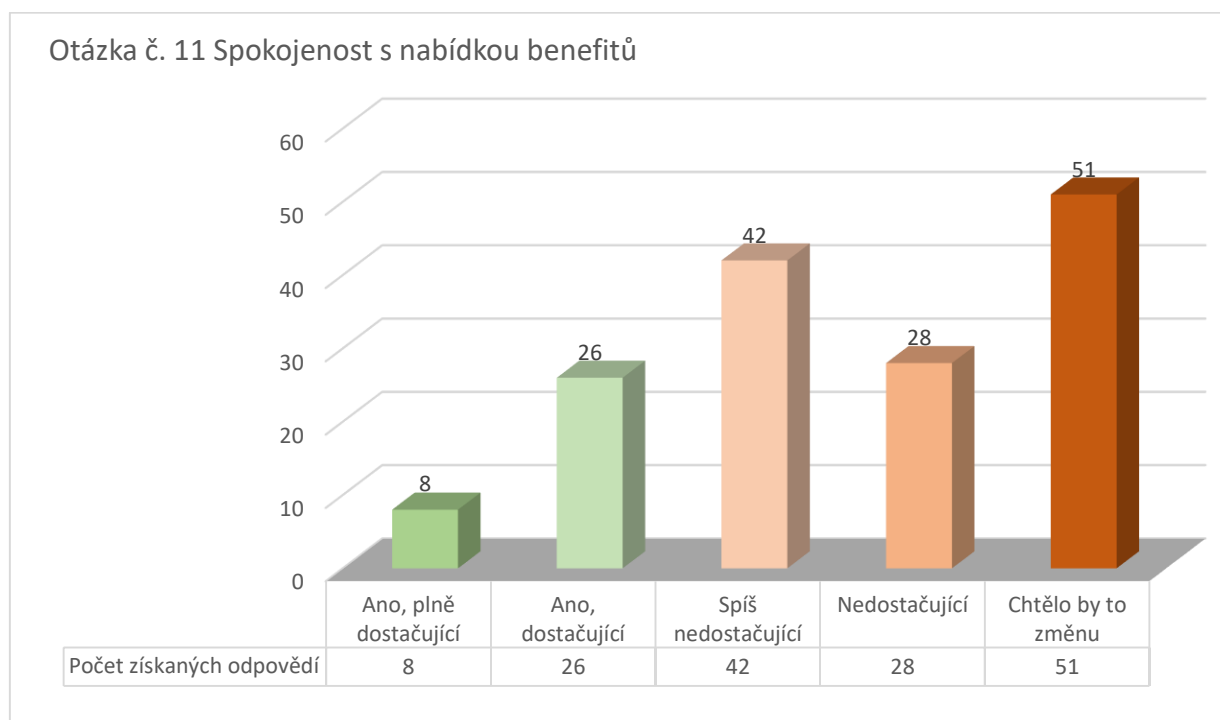
Odpověď na otázku č. 10 **Využíváte benefity firmy České dráhy a.s.? Pokud ano, tak které?**



Graf č. 18 využití benefitů ČD a.s.

Otázka č. 10 je rozdělena na dvě části. V první základní části respondenti vyjadřují využití benefitů společnosti pomocí odpovědi ANO/NE. Benefity využívá 96 (92,3%) dotázaných respondentů, záporně se vyjádřilo 8 (7,6%) respondentů. Druhá část otázky nabízí přehled využívaných benefitů. Všechny 96 (z 96 -100%) respondentů, kteří uvedli, že benefity využívají, uvádějí, že využívají jízdní výhody, 10 respondentů uvádí, že využívá nabídky jazykového vzdělávání, a 61 respondentů uvádí, že využívá nabídky KOP pobytů. Druhá část otázky byla otevřená a respondenti mohli uvést více než jednu z možností.

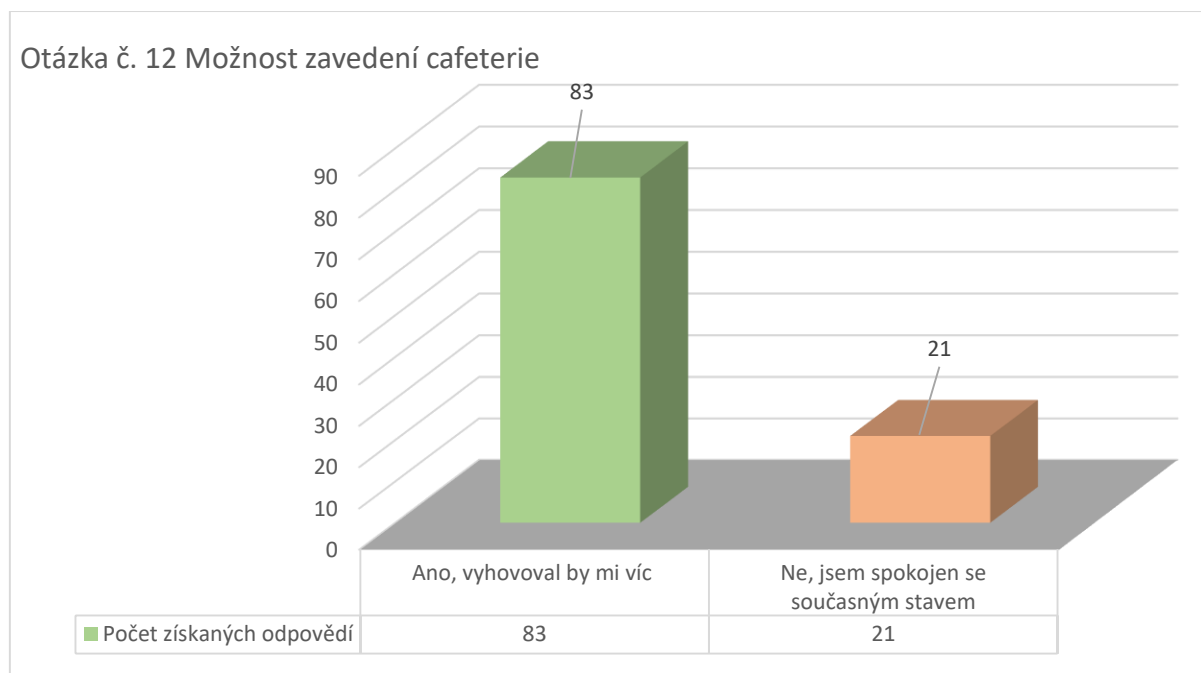
Odpověď na otázku č. 11 **Považujete nabídku benefitů za dostačující?**



Graf č. 19 Spokojenost s nabídkou benefitů

Otázka č. 11 poskytuje přehled názorů na spokojenost s benefity vyjmenovanými v otázce č. 10, nabízí 4 uzavřené možnosti a jednu volnou položku jako dobrovolné vyjádření. Na odpověď ANO, plně dostačující odpovědělo pouze 8 (7,6%) respondentů, jako dostačující odpovědělo 26 (25%) respondentů. Záporně, jako spíš nedostačující uvádí 42 (40,3%) respondentů, za nedostačující považuje 28 (25,4%) respondentů. Na doplňující dobrovolnou část odpovědělo 51 (49%) respondentů, kteří uvádějí, že systém by potřeboval změnu.

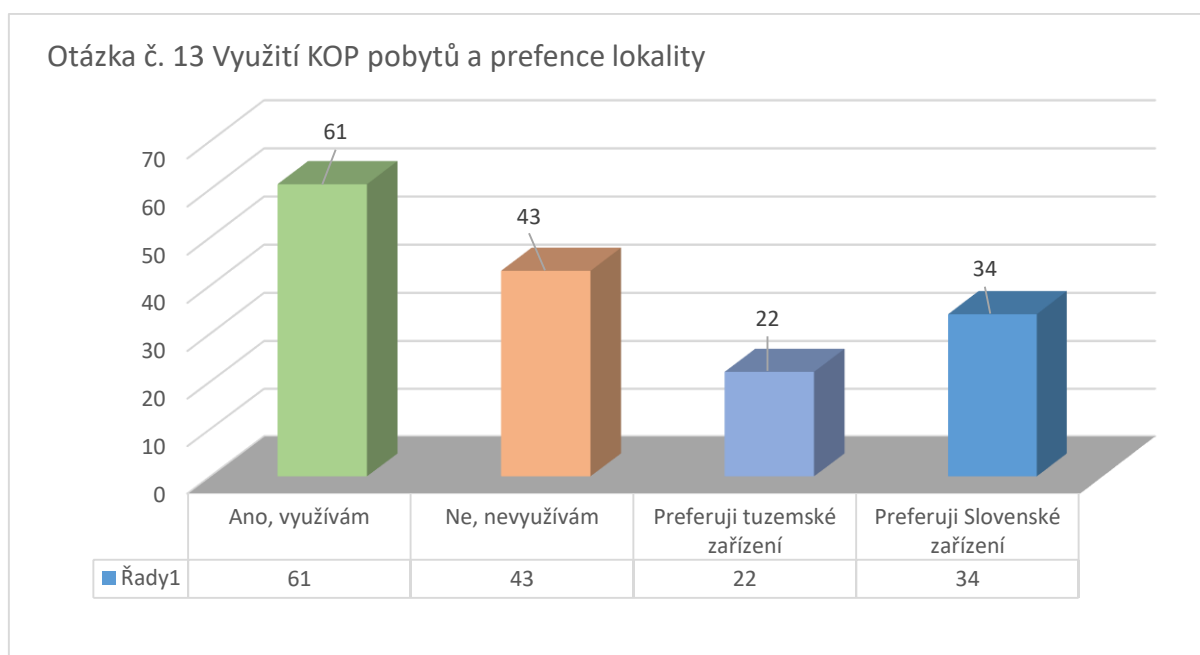
Odpověď na otázku č. 12 **Zaujal by Vás benefit systém Cafeterie?** (zjednodušený systém čerpání benefitů dle preference každého zaměstnance)



Graf č. 20 Možnost zavedení cafeterie

Otázka č. 12 obsahem navazuje na otázky č. 6 a 10, kde respondenti vyjadřovali a spokojenost se současným nastaveným systémem poskytování benefitů. Otázka č. 12 zjišťuje zájem o možnost zavedení systému cafeterie. Pouhých 21 (20,1%) respondentů z celkového počtu 104 zaměstnanců v dotazníku vyjádřilo NE, nechci změnu, jsem spokojen se současným stavem, a 83 (79,8%) respondentů by souhlasilo se změnou systému na cafeterii.

Odpověď na otázku č. 13 **Využíváte nabídky KOP lázeňských pobytů? Pokud ano, preferujete nabídky Českých nebo Slovenských léčebných zařízení? (Z důvodu současných vládních omezení se vracíme do let 2017-2019)**

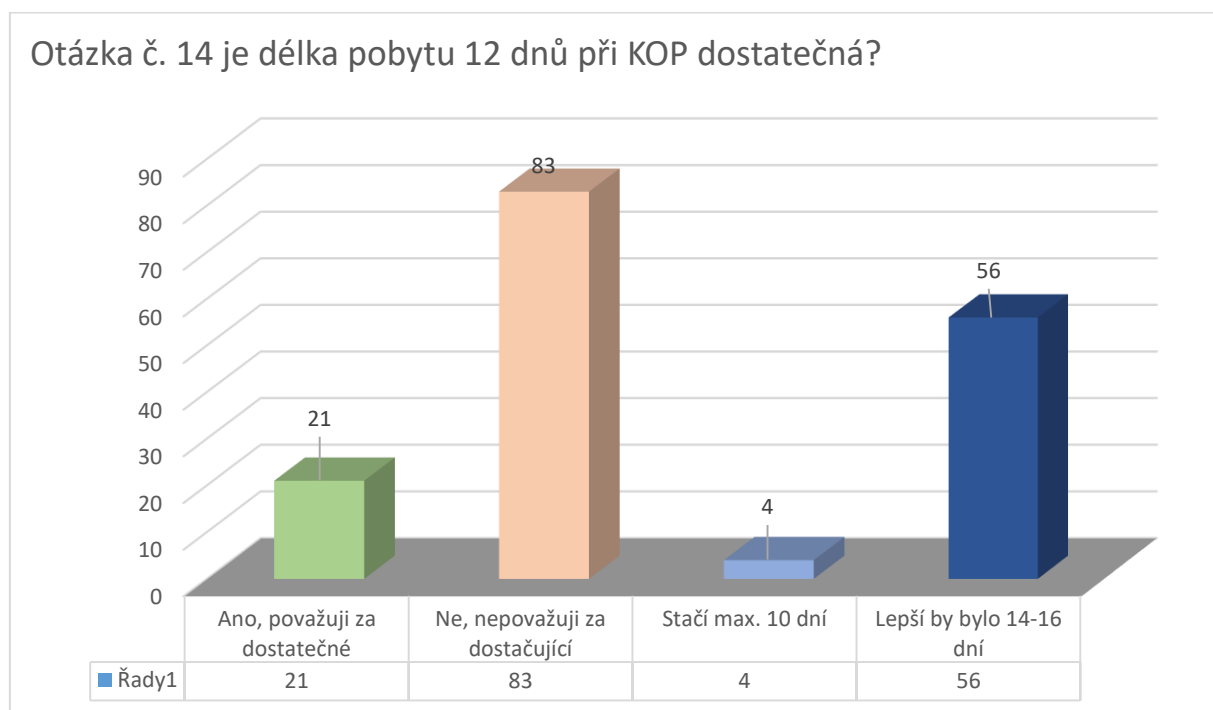


Graf č. 21 Využití KOP pobytů a preference lokality

Otázka č. 13 svým zaměřením na sebe navazuje další soubor otázek- 14,15,16. Základem otázky jsou dvě ANO/NE uzavřené odpovědi a dvě možnosti volné, kde se respondenti vyjadřují k preferenci lokality.

ANO, využívám KOP pobytů, se vyjádřilo 61 (58,6%) respondentů, záporně NE se vyjádřilo 43 (41,3%) respondentů. Na doplňující volné otázky odpovědělo 22 dotázaných, kteří, preferují tuzemské lázně, 34 dotázaných preferuje lázně na Slovensku.

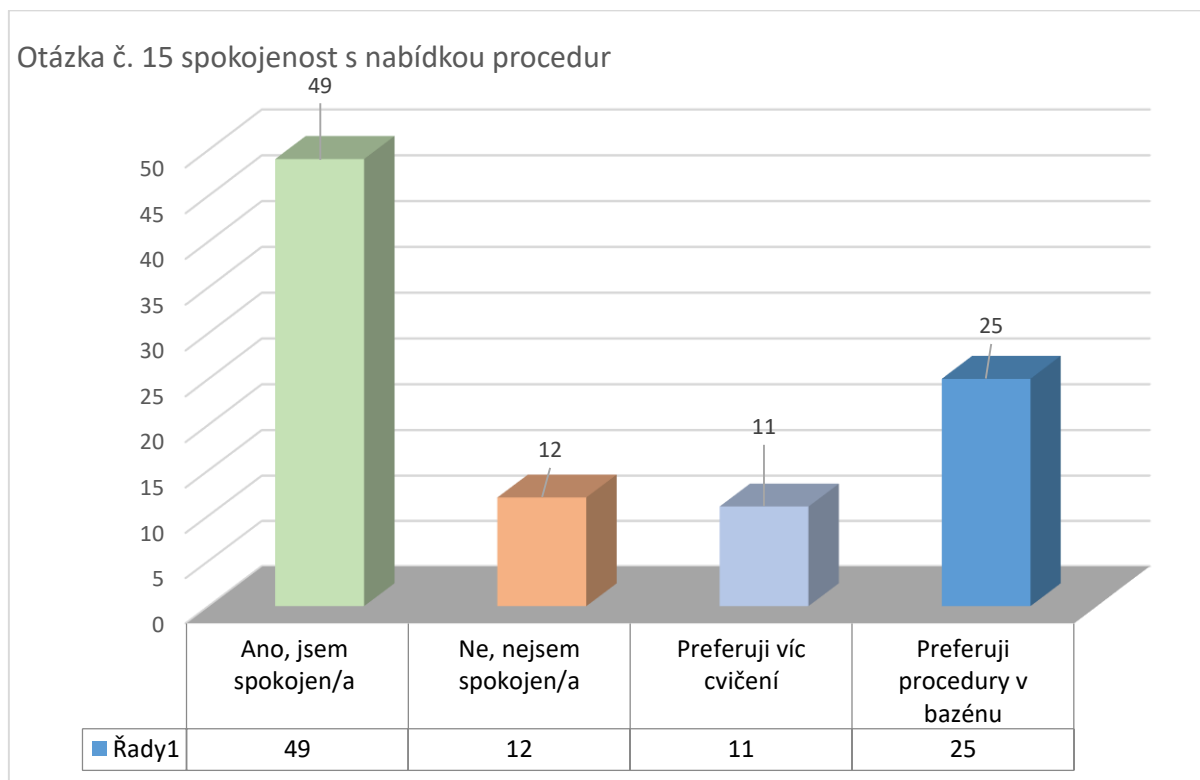
Odpověď na otázku č. 14 **Délka léčebného pobytu KOP je 12 dní, považujete ji za dostatečnou?**



Graf č. 22 Je délka pobytu 12 dnů při KOP dostatečná?

Na otázku č. 14 mohli odpovědět všichni respondenti, i ti, kteří se KOP pobytů neúčastní. V základní pevné části ANO/NE považuje 21 (20,1%) respondentů současný stav za dostatečný, 83 (79,8 %) respondentů vyjadřuje svoji nespokojenost. Doplňující otázky nabízí možnosti řešení, ke kterým se vyjádřilo 60 ze 104 respondentů.

Odpověď na otázku č. 15 Jste při KOP spokojen/a s nabídkou léčebných procedur?

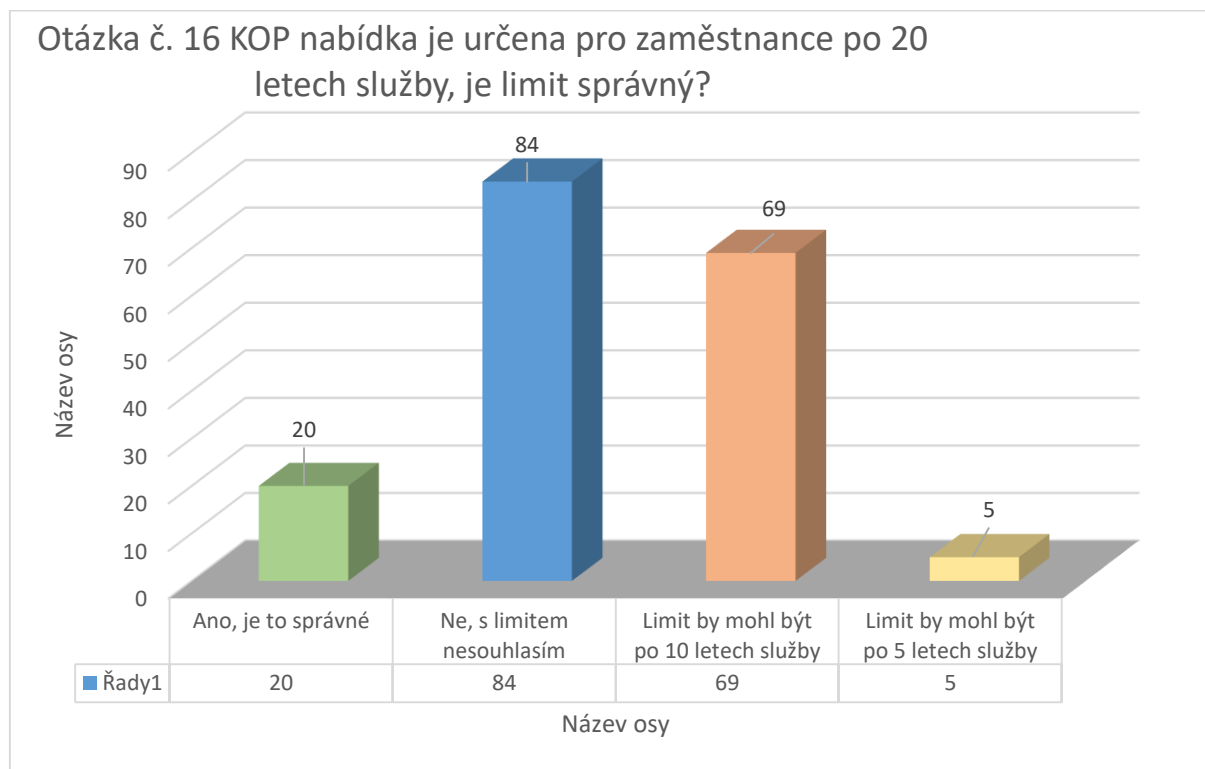


Graf č. 23 Spokojenost s nabídkou procedur

Z odpovědí na otázku č. 13 vyplynulo, že se 61 respondentů účastní KOP pobytů. Tito respondenti odpovídali na provázanou otázku č. 15 a vyjádřili se k otázce spokojenosti s nabídkou procedur, která se skládá z pevné části (ANO/NE) a dobrovolné části, která uvádí preferenci nabízených procedur.

Na otázku č. 15 tedy odpovídalo 61 respondentů. Na uzavřenou část otázky, kde byla umožněna jedna z možných odpovědí, odpovědělo ANO spokojen s nabídkou procedur KOP celkem 49 (80,3 % z celkových 61) respondentů, NE, nespokojen odpovědělo 12 (19,6 %) z 61 respondentů. V dobrovolné, otevřené části preferuje víc cvičení 11 respondentů, a procedury v bazénu preferuje 25 ze 46 respondentů.

Odpověď na otázku č. 16 **KOP nabídka je určena pro zaměstnance po 20 letech služby, považujete tento limit za správný?**



Graf č. 24 KOP nabídka je určena pro zaměstnance po 20 letech služby, je limit správný?

Poslední otázka dotazníkového šetření se zabývá spokojeností s nastaveným limitem pro poskytnutí KOP. Otázka č. 16 je členěna do dvou částí. První část otázky obsahuje uzavřenou položku ANO/NE, druhá část umožňuje vyjádřit názor, ale vyplnění položky není povinné. Názor na správnost limitu ANO, vyjádřilo 20 respondentů, Ne, nesouhlas s limitem vyjádřilo 84 (87%) respondentů. Na volitelnou možnost vyjádřit názor, odpovědělo celkem 74 respondentů ze 104. 69 respondentů, by uvítalo zkrácení limitu z 20 let v pracovním poměru na 10 let.

8.4 Výzkumné závěry

Výzkumná část diplomové práce analyzovala možnosti čerpání volnočasových aktivit, které poskytuje společnost České dráhy a Odborové sdružení železničářů svým zaměstnancům. Respondenty, kteří se do výzkumného šetření zapojili, byli zaměstnanci RP ZAP Pardubice a RP ZAP Olomouc, a to převážně průvodčí vlaků a pokladní v železničních stanicích. Empirické šetření přineslo odpovědi na všech pět stanovených výzkumných otázek.

Na základě stanoveného hlavního a dílčího cíle byla položena Výzkumná otázka: ***Odpovídá současný nastavený systém poskytovaných aktivit potřebám zaměstnanců na železnici? (VO č. 1)***

Odpověď: ***Na základě provedeného výzkumného šetření lze konstatovat, že současně nastavený systém poskytovaných aktivit je postavený na tradičních, mnohaletých základech. Tento systém je v současné době nevyhovující.***

K zodpovězení této otázky byla provedena analýza stávajících volně dostupných dokumentů a interních firemních dokumentů. Na základě získaných informací z interních zdrojů a vyhodnocených otázek dotazníkového šetření lze na výzkumnou otázku odpovědět takto: ***Zaměstnancům společnosti České dráhy je poskytnuto poměrně široké spektrum benefitů, příspěvků a aktivit, které nijak nevybočují z podmínek shodných s poskytováním FKSP, které jsou stanoveny Vyhláškou č. 114/2002 Sb.*** Nadstandardní nabídkou zaměstnavatele jsou Jízdní výhody, které využívá 92% z dotázaných respondentů. Jízdní výhody slouží primárně ke služebním účelům. Mimo služební potřeby slouží zaměstnancům Českých drah a jejich rodinám ke zkvalitnění volnočasových aktivit. Ovšem s příchodem soukromých dopravců na železniční trh, je soukromé použití Železniční průkazky pro volnočasové aktivity značně omezeno.

Otázkou spokojenosti respondentů s poskytovanými aktivitami se zabývaly otázky v dotazníku č. 5,6,7,8,9,10,11,12. ***Z dotazníkového šetření vyplývá, že nastavený systém většina zaměstnanců zná, aktivity využívá, ale považuje za nevyhovující, nebo některé aktivity za nevhodně zaměřené.***

Ze závěrů dotazníkového šetření vyplývá, že nabídka benefitů je nedostačující a 49% respondentů se přiklání ke změně v poskytovaných benefitech. Dle dotazníkového šetření by 79,8% respondentům vyhovoval systém cafeterie.

Na základě analýzy interních dokumentů společnosti a zásad pro poskytování výhod a příspěvků pro zaměstnance vyplývá, že ze strany zaměstnavatele jsou primárně podporovány hromadné aktivity kulturního a sportovního charakteru, před individuálním využitím ze strany zaměstnanců. ***Vzhledem k nastavenému režimu práce v nepřetržitém provozu, ve kterém je zařazena většina provozních zaměstnanců, je preference hromadných aktivit kontraproduktivní.***

Odpověď na výzkumnou otázku: ***Jsou zaměstnanci železnice spokojeni s nastavením pravidel čerpání ze sociálního fondu a výší jednotlivých příspěvků (VO č. 2)***

K výzkumné otázce č. 2 se vztahují otázky č. 6 a 7 z dotazníkového šetření, ze kterého vyplývá, že respondenti výhody ze Sociálního fondu většinově znají a využívají. Nejvyužívanější nabídkou je příspěvek na rekreaci, příspěvek na PP/ŽP, stravenky a služební VPN tarif. Dlouhodobě diskutovaným je v prostředí železnice příspěvek na rekreaci. ***Dle závěrů dotazníkového šetření, zejména otázky č. 7, 8 a 9 vyplývá, že respondenti příspěvek využívají, ale s výší příspěvků spokojeni nejsou, a považují je za nedostačující.*** Z analýzy interních dokumentů vyplývá, že výše příspěvku u zahraniční dovolené je stanovena na 2500Kč pro zaměstnance a 1500 Kč pro rodinného příslušníka, v případě individuálního nákupu rekreace. V případě nákupu rekreace u dceřiné ČD Travel je údajně příspěvek vyšší, není však deklarován ve veřejně dostupném dokumentu. Na otázku nákupu rekreace u ČD Travel respondenti uvádějí, že výše příspěvku je pro ně důležitá. U příspěvku na sport a kulturu je situace složitější.

Jak již bylo popsáno výše, zaměstnavatel preferuje podporu hromadných aktivit. Tento závěr opět vychází z analýzy interních dokumentů, kde se uvádí, že zaměstnanec může čerpat příspěvek na kulturu a sport do výše 400Kč u individuální aktivity. Pokud je však členem některé z odborových organizací a účastní se hromadných aktivit, je za jeho osobu rozpočtován od zaměstnavatele příspěvek ve výši 1000 – 1500Kč. Pokud členem odborové organizace není, individuálně jej čerpat nelze.

Odpověď na výzkumnou otázku č. 3: *Jsou aktivity poskytované odborovou organizací pro zaměstnance atraktivní a plní svůj účel? (VO č. 3)*

Na základě studia interních dokumentů a vyhodnocení dotazníkového šetření vyplývá, že na výzkumnou otázku lze odpovědět ANO, aktivity poskytované odborovou organizací OSŽ jsou atraktivní a využívány. OSŽ má poměrně vysokou členskou základnu a její činnost se těší stabilnímu zájmu a oblibě.

Pro odpověď na stanovenou výzkumnou otázku bylo použito vyhodnocení otázek z dotazníkového šetření č. 4 a 5. Zde 76 % respondentů vyjadřuje příslušnost k Odborovému sdružení železničářů a většinou, v 71% uvádějí spokojenost a využívání odborových aktivit. 22% respondentů se vyjádřilo, že nabízené aktivity nevyužívá, 18% si myslí, že jsou zaměřeny nevhodně. Pro komplexní doplnění odpovědi na stanovenou výzkumnou otázku, lze uvést data výtěžná analýzou interních dokumentů OSŽ. Z tohoto výzkumu vyplývá, že členskou základnu OSŽ tvoří 34 000 členů z celkového počtu zaměstnanců 40680 (ČD+SŽ), což tvoří 80% z celkového počtu zaměstnanců. Pro dokreslení oblíbenosti aktivit pořádaných Odborovým sdružením je zde zveřejněn rozhovor vedený s předsedou Závodního výboru odborové organizace Hradec Králové, který se přímo podílel na realizaci aktivit pro členy OSŽ. Rozhovor je součástí diplomové práce v příloze č. 2

Odpověď na výzkumnou otázku č. 4: *Jsou KOP kondiční pobyty nastaveny dle potřeb zaměstnanců? (VO č. 4)* Pro odpověď na výzkumnou otázku byly použity odpovědi respondentů získané prostřednictvím otázek v dotazníkovém šetření č. 13-16 a metoda kvantitativního výzkumu byla doplněna metodou kvalitativní, a to analýzou stávajících dokumentů. *Z výzkumných metod vyplývá, že Kondiční pobyty jsou ceněnou a využívanou aktivitou mezi železničáři.* Je třeba zmínit, že kondiční pobyty nejsou zcela běžným benefitem. Jsou jakousi odměnou, nebo projevem péče zaměstnavatele o své zaměstnance. KOP jsou určeny vybrané skupině zaměstnanců, po splnění stanovených podmínek, které budí vášnivě diskuse. *Respondenti v dotazníkovém šetření preferují zkrácení stanoveného limitu 20let služby v dané profesi na polovičních 10 let, a prodloužení délky pobytu z 12 na 14-16 dní.*

Odpověď na výzkumnou otázku č. 5 *Jakým způsobem tráví volný čas zaměstnanci železnice? (VO č. 5)*

Odpověď na poslední výzkumnou otázku vychází ze shrnutí všech výše zmíněných výzkumných otázek a všech otázek, které byly položeny v dotazníkovém šetření. Zaměstnanci železnice s oblibou využívají příspěvek na individuální rekreaci a KOP lázeňské pobyty organizované zaměstnavatelem. Z analýzy interních dokumentů vyplývá, že se zaměstnanci železnice ve velkém počtu sdružují v odborových organizacích. Rodina železničářů je rodinou sportovců, a s oblibou využívají nabídky sportovních aktivit ve sdružení Železniční sport, který zastřešuje mezinárodní UISIC. Kulturní vyžití zajišťuje mezinárodní organizace FISIAC, kde čeští železničáři tvoří poměrně široké zastoupení ve všech sekcích, zejména v Literární.

ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývala problematikou volnočasových aktivit zaměstnanců železniční společnosti České dráhy a. s. Téma benefitů a volnočasových aktivit u výše zmíněné společnosti jsem si vybrala z osobních důvodů.

Vybranou skupinou zahrnutou do výzkumného šetření byli zaměstnanci provozních oddílů Regionálního Pracoviště Zákaznického Personálu v Pardubicích a Olomouci, zaměstnanci, jejichž náplní práce je mimo jiné přímý styk s cestující veřejností. Respondenty dotazníkového šetření byli pokladní v železničních stanicích a průvodčí ve vlacích provozovaných společnostmi České dráhy. Tyto exponované profese s sebou nesou vysoké nároky na profesionalitu a zároveň vysoký podíl psychické zátěže. Pracovní zařazení v nepřetržitém provozu, které je členěno na turnusové směny podíl zátěže jen stupňuje. S pracovním zařazením přímo souvisí nestandardní životní rytmus a životní styl, který je zcela odlišný od zbytku „normální“ populace.

Zaměstnanecké benefity a aktivity poskytované společnostmi České dráhy a Odborovou organizací železničářů svým zaměstnancům navenek působí nadstandardně. Při důkladném studiu však lze konstatovat, že nijak nevybočují z benefitů běžně poskytovaných prostřednictvím FKSP jiných, podobně velkých společností. Zaměstnavatel České dráhy a.s. si je vědom nastaveného náročného pracovního režimu svých zaměstnanců, a chápe potřebu podpory kvalitního využití volného času a volnočasových aktivit. Regenerace, psychická pohoda a zdravý životní styl jsou zde stavěny jako priorita. Prostřednictvím odborových organizací zaměstnavatel zajišťuje široké spektrum kulturních, rekreačních a sportovních aktivit.

Závěry, které vycházejí z výzkumného šetření, poukazují na fakt, že nastavení některých z nabízených benefitů již bylo překonáno, systém v poskytování aktivit je zastaralý a zasloužil by si revizi.

Z výsledků dotazníkového šetření docházíme k závěru, že respondenti z řad zaměstnanců železnice by uvítali změnu nastaveného systému v poskytování benefitů na modernější systém cafeterie. Na základě analýzy dokumentů souvisejících s poskytováním jednotlivých benefitů a aktivit lze konstatovat roztržitost, nejednotnost, a poměrně složitý přístup k informacím o poskytovaných benefitech a aktivitách. Orientace v systému poskytovaných benefitů a aktivit je složitá, zvláště pro nově příchozí zaměstnance.

V roce 2014 uvedla Kristýna Bauerová bakalářskou práci s názvem: „*Analýza systému odměňování zaměstnanců ve společnosti České dráhy, a.s.*“ Bauerová zde uvádí doporučení: „*Benefity jsou v ČD, a.s., poskytovány všem zaměstnancům společnosti, ale rozsah a hodnota zaměstnaneckých výhod je odvozen od konkrétní vykonávané pracovní pozice a odpracovaných let u společnosti. Dle mého názoru by zaměstnanci měli mít stejné právo a podmínky na získání benefitů, proto aby byla zajištěna spravedlivost systému jejich poskytování. Ve společnosti České dráhy a.s., navrhuji spojení obou kategorií zaměstnaneckých výhod (benefity poskytované všem zaměstnancům a benefity poskytované z hlediska profesního zařazení) a vytvoření jednotné aplikace takzvaný cafeteria systém. Díky vytvoření cafeteria systému by se zabránilo dalšímu problému společnosti v oblasti benefitů a tím je absence komplexního přehledu poskytovaných zaměstnaneckých výhod. Tím dojde k vytvoření jednotného, přehledného a lehce dostupného cafeteria systému na intranetu společnosti, kam budou mít přístup všichni zaměstnanci“⁹⁶*

Komparací výše zmíněného dokumentu a závěrů výsledků diplomové práce je možné uvést, že stav systému poskytování aktivit a benefitů u společnosti České dráhy a.s. je neměnný a s odstupem 7 let nedošel žádných změn a úprav.

V závěru diplomové práce lze konstatovat, že stanovené cíle byly dle požadavků kvalitativního a kvantitativního výzkumu naplněny a výzkumné otázky byly zodpovězeny.

⁹⁶ BAUEROVÁ, Kristýna. *Analýza systému odměňování zaměstnanců ve společnosti České dráhy, a.s.* Praha: ČVUT 2014. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií, Katedra inženýrské pedagogiky.

SEZNAM ZKRATEK

ASO	Asociace samostatných odborů
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
cit.	citováno
CK	Cestovní kancelář
ČD	České dráhy
Č. j.	číslo jednací
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
FIP	Mezinárodní sdružení pro poskytování jízdních výhod
FISAIC	Fédération Internationale des Sociétés Artistiques et Intellectuelles des Cheminots, Mezinárodní organizace železničářů pro kulturu
FKSP	Fond kulturních a sociálních služeb
GŘ	Generální ředitelství
HKOP	Hlavní kontrolor osobní přepravy
Kč	Koruna česká
IC	Inter City
OSŽ	Odborové sdružení železničářů
KOP	Kondiční pobyty
KZAM	Klasifikace zaměstnání
O10	Odbor 10, odbor personální, odbor péče o zaměstnance
OJ	Organizační jednotka
OOP	Osobní ochranné pomůcky
PO	Provozní oddíl
PKS	Podniková kolektivní smlouva

PP	Penzijní pŕipojiŝtění
PV	Podnikovŕý vŕybor
RP ZAP	Regionální Pracoviŝtĕ Zákaznický Personál
SF	Sociální fond
SŽ	Správa ŕeleznic
TDM	Tábor dĕtí a mládeŕže
TEŽ	Tatranské ŕeleznice
USIC	Union Sportive Internationale des Cheminots, mezinárodní sportovní organizace ŕelezničáŕŕů
ZV	Závodní vŕybor
VPN	Virtual Private Network- soukromá síť
ZSSK	ŕelezničná spoločnosť Slovensko
ŽP	ŕivotní pŕipojiŝtění

SEZNAM ZDROJŮ

Knihy

ARISTOTELÉS. *Etika Níkomachova*. 2., rozš. vyd. Praha: Petr Rezek, 1996. ISBN 80-901796-7-3.

ARISTOTELÉS, ARISTOTELÉS a ARISTOTELÉS. *Politika: řecko-česky*. Druhé vydání. Praha: OIKOYMENH, 2019-. Knihovna antické tradice. ISBN 978-80-7298-360-5.

BEK, Pavel. *Historie státních drah: História štátnych dráh: 1918-2018*. Praha: České dráhy, 2018. ISBN 978-80-85104-27-1.

BRANDT, Susanne a Klaus-Uwe NOMMENSEN. *Desatero přikázání: příběh ze Starého zákona*. Přeložil Štěpán SIROVÁTKA. Uhřetitz: Doron, 2018. Moje malá knihovnička. Biblické příběhy. ISBN 978-80-7297-200-5.

ČERVINKA, Antonín a kol. *Práce a volný čas*. Praha: Nakladatelství politické literatury, 1966. ISBN 25-057-66.

ČOPÍKOVÁ, Andrea, Jiří BLÁHA a Petra HORVÁTHOVÁ. *Řízení lidských zdrojů*. Ostrava: VŠB-TU, 2015.

DUMAZEDIER, Joffre. *Vers une civilisation du loisir?: accompagné d'un entretien avec Edgar Morin*. 1. Paris: MkF Éditions, 2018. ISBN 9791092305494.

FILIPCOVÁ, Blanka. *Člověk, práce, volný čas*. 2. Praha: Svoboda, 1967, 155 s. Sociologická knihovna. ISBN 25-115-66.

FILIPCOVÁ, Blanka. *Člověk, práce, volný čas*. 2. Praha: Svoboda, 1967, 155 s. Sociologická knihovna. ISBN 25-115-66. str. 18 in DUMAZEDIER, Joffre. *Vers une civilisation du loisir?: accompagné d'un entretien avec Edgar Morin*. 1. Paris: MkF Éditions, 2018. ISBN 9791092305494. s. 24

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005© ISBN: 978-80-7367-4

HONS, Josef. *Čtení o severní dráze Ferdinandově*. Praha: Nakladatelství dopravy a spojů, 1990. ISBN 80-7030-094-9

HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Kodex. ISBN 978-80-7598-910-9.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu. Základy kvantitativního výzkumu, I. vydání*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2007, ISBN 978-80-247-1369-4

KELLER, Václav. *DESET LET ČESKOSLOVENSKÝCH STÁTNÍCH DRAH: 1918-1928*. Reprint vydání z roku 1928. České dráhy. Praha: Železniční revue, 2007, 227 s. ISBN 978-80-85104-22-6.

KRATOCHVÍLOVÁ, Emília. *Pedagogika voľného času: výchova v čase mimo vyučovania v pedagogickej teórii a v praxi*. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo UK, 2004, 307 s. ISBN 80-223-1930-9.s. 86

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press (vydavatelství), 2007. ISBN 978-80-7261-168-3. str.186

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-301-1.str. 1

10 PETRUSEK, Miroslav. *VELKÝ SOCIOLOGICKÝ SLOVNÍK*. Praha: Univerzita Karlova Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-311-3.

SCHREIER, Pavel. *Příběhy z dějin našich drah*. Praha: Mladá Fronta, 2009. ISBN 978-80-204-1505-9 s. 96.

SPOUSTA, Vladimír. *Teoretické základy výchovy ve volném čase: (Úvod do studia pedagogiky volného času): [Určeno pro stud. fak. pedagog. MU v Brně]*. Brno: Masarykova univerzita, 1994. ISBN 80-210-1007-x.

STROUHAL, Evžen. *Život starých Egyptanů*. Praha: Panorama, 1989. Stopy-fakta-svědectví. ISBN 80-7038-089-6

URBAN, Jan. *Řízení lidí v organizaci: Personální rozměr managementu*. Praha: ASPI Publishing, 2003. ISBN 80-86395-46-4.

VÁŽANSKÝ, Mojmír. *Základy pedagogiky volného času*. 2. vyd. Brno: Print-Typia, 2001. ISBN 80-86384-00-4.s.37

Legislativa

ČESKO: ÚSTAVNÍ SOUD. *Listina základních práv a svobod* [online]. [cit. 2021-02-13]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>, hlava druhá, oddíl druhý, článek 20

ČESKO: *Zákon č. 77/2002Sb. o akciové společnosti České dráhy, § 33, str. 13*

Další zdroje

BAUEROVÁ, Kristýna. *Analýza systému odměňování zaměstnanců ve společnosti České dráhy, a.s.* Praha: ČVUT 2014. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií, Katedra inženýrské pedagogiky.

ČESKÉ DRÁHY: *Opatření ředitele O10 k zajištění jazykového vzdělávání a jazykového přezkoušení na rok 2021. Interní dokument. Č. j. 0164/21–O10*. České dráhy. Generální ředitelství, Odbor personální. 2020

ČESKÉ DRÁHY: *Katalog prací Českých drah, a.s.* Praha, 2017, Interní dokument, čj. 59 868/2016-O10

ČESKÉ DRÁHY: *Metodický pokyn k prodloužení platnosti zaměstnaneckých jízdních výhod ČD pro rok 202, Č. j. 2603/2020–O10. Interní dokument. České dráhy. 2020.*

ČESKÉ DRÁHY: *Podniková kolektivní smlouva společnosti České dráhy, a.s., na rok 2021. 2020. České dráhy Národní dopravce. Praha: České dráhy, Národní dopravce, 2020. Čj.:57 789 / 2020 – O10.*

ČESKÉ DRÁHY: *Pokyn ředitele OJ ZAP č. 2/2021, Pravidla pro čerpání a rozpočet sociálního fondu v OJ ZAP na rok 2021. Č. j. 0138/2021, interní dokument. 2021*

ČESKÉ DRÁHY: *Předpis o zaměstnaneckých zahraničních jízdních výhodách Ok12. Č. j.63085/2007 O–10. Interní dokument. České dráhy. 2008.*

ČESKÉ DRÁHY: *Směrnice pro posuzování psychické způsobilosti k výkonu vybraných zaměstnání, Praha 2013, Interní dokument ČD, Č. j.56758/2013O-10*

ČESKÉ DRÁHY: *Směrnice o zdravotní péči o zaměstnance Českých drah, a.s., Praha 2014, Interní dokument ČD, Č. j. 58 745/2013-O10,*

ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ: *Stanovy odborového sdružení železničářů. Praha: OSŽ-Ú, 2018. Interní dokument*

ČESKÉ DRÁHY: *Vzájemné uznávání jízdních výhod mezi ČD, a.s. a ZSSK, a.s. pro rok 2021. Interní dokument.*

ČESKÉ DRÁHY: *Výcvikový a zkušební řád Českých drah, Praha, 2006, Interní dokument ČD Ok2, Č. j.: 60442 /2006-O10,*

ČESKÉ DRÁHY. *Zadávací dokumentace ve smyslu ustanovení § 44 zákona č.137/2006 Sb. o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů k nadlimitní veřejné zakázce na služby s názvem Kondiční pobyty zaměstnanců. Interní dokument. 2020*

ČESKÉ DRÁHY: *Zásady hospodaření se sociálním fondem Českých drah, a.s. na rok 2021 č. j. 57 792/2020–O10. Interní dokument, 2020*

ČESKÉ DRÁHY: *Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění zaměstnancům Českých drah, a. s. č. j. 58 419/2018–O10*. Interní dokument

ČESKÉ DRÁHY: *Výroční zpráva. ČD Travel, člen skupiny ČD*. Finanční rok 2019. Praha, 2020.

Internetové zdroje

CECH STROJVŮDCŮ ČR: *Proč být členem Cechu Strojvůdců ČR* [online]. © 2019 [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <http://www.cscr.cz/index.php/prezentace-cechu>

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ: *Historie odborů* ©. In: ČMKOS [online]. 2004 [cit. 2021-02-13]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/310/historie-odboru/13110>

ČESKÉ DRÁHY: *Organizační složky*. In: *České dráhy.cz* [online]. [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <http://www.ceskedrahy.cz/skupina-cd/organizacni-slozky/organizacni-jednotky/-839>

ČESKÉ DRÁHY: *Osobní doprava: Provozování drážní dopravy*. In: *České dráhy.cz* [online]. [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <http://www.ceskedrahy.cz/nase-cinnost/provozovani-drazni-dopravy/osobni-doprava/-887/>

ČESKÉ DRÁHY: *STATISTICKÁ ROČENKA SKUPINY ČESKÉ DRÁHY* [online]. 2019. Praha, [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: <http://www.ceskedrahy.cz/pro-investory/financi-zpravy/statisticka-rocenka/-5599>

ČESKÉ DRÁHY-*Stanovy akciové společnosti České dráhy, a.s.: Znění stanov nabylo účinnosti dne 04. 05. 2020*. 2003. Praha, 2003. NZ 28/2003, N 36/2003. [cit. 2021-01-24]. Dostupné také z: <http://www.ceskedrahy.cz/pro-investory/korporatni-zalezitosti/-5592/>

DEMOKRATICKÁ UNIE ŽELEZNIČÁŘŮ: *Kdo jsme a co chceme* [online]. © 2019 [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <http://www.duocr.cz/index.php?nid=10116&lid=cs&oid=2202905>

DĚJINY-TEORIE-KRITIKA: *Martin Franc – Jiří Knapík, Volný čas 1957–1967. Dobové diskuse a vymezení* [online]. 2012. Praha: Vydává Fakulta humanitních studií UK, 2012 [cit. 2020-12-06]. ISSN 2464-5370. Dostupné z: <https://dejinyteoriekritika.cz>

FEDERACE STROJVŮDCŮ ČESKÉ REPUBLIKY: *Strojvedoucí budou mít vždy své místo v čele vlaku a s nimi tady bude i jejich prof. odb. organizace. FSCR.CZ:* [online]. © 2011 [cit. 2021-02-13]. Dostupné z: <https://www.fscr.cz/index.php?page=odkazy>

FEDERACE VLA KOVÝCH ČET: *Kdo je FVČ* [online]. © 2019 [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://www.fvc.cz/kdo-je-fvc>

FEDERACE VOZMISTRŮ: *Historie FV* [online]. [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://www.fvcr.cz/main.php?page=2>

FEDERACE ŽELEZNIČÁŘŮ ČR: *O federaci* [online]. [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://federacezeleznicaru.wbs.cz/O-Federaci>.

FISAIC: *Český zemský svaz FISAIC* [online]. © 2018. [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <http://fisaic.cz/>

Internetová jazyková příručka [online]. (2008-2021). Praha: Ústav pro jazyk český AV ČR, v.v.i. [cit. 2021-01-26]. Dostupné také z: <https://prirucka.ujc.cas.cz/>

KONDIČNÍ OZDRAVNÉ POBYTY-nástroj k posilování zdraví a udržení zdravotní způsobilosti u zaměstnanců v dopravě: *Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů- iPodpora - 2. etapa* [online]. 2018 [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/67/katalog-sluzeb-integracnich-procesu-projekt-posilovani-socia/111677>

MŠMT: *Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělávání*, Praha, 2008,[online],37-52-H/01, Č. j:6907/2008-23, [cit. 2021-02-08], dostupné z: <http://www.nuv.cz/file/3868>

ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ. *OSZ.ORG: Proč být v odborech- OSŽ*, [online]. © 2020 [cit. 2021-02-13]. Dostupné z: <https://www.osz.org/index.php/o-nas/proc-byt-v-odborech>

OSTIA: *Internetový časopis pre humanitné vedy* [online]. 2019. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2019 [cit. 2020-12-06]. ISSN 1336-6556. Dostupné z <https://ostium.sk/language/sk/volny-cas-a-prace-v-promenach-casu>

TRIPARTITA: O nás. <https://www.tripartita.cz/o-nas/> [online]. © [cit. 2021-02-21].

PATOČKOVÁ, Věra. *OSTIA: Internetový časopis pre humanitné vedy* [online]. 2019. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2019 [cit. 2020-12-06]. ISSN 1336-6556. Dostupné z: <https://ostium.sk/language/sk/volny-cas-a-prace-v-promenach-casu/>

<https://krizovatka.skaut.cz/> Navrátil, Zdeněk -*První princip- ZNF* – Ivančice 2016

UNIE ŽELEZNIČNÍCH ZAMĚSTNANCŮ. *UZZ.CZ: Historie*. [online]. © 2011 [cit. 2021-02-13]. Dostupné z: <http://www.uzz.cz/cz/o-uzz/>

USIC - *Mezinárodní asociace železničních sportů* [online]. © 2021 [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://usic-sports.org/about-us>

ŽELEZNIČÁŘ: [online]. 2018. *České dráhy, 2018. ISSN 0322-8002*. [cit. 2021-01-26]. Dostupné také z: / <https://zeleznicar.cd.cz/zeleznicar/archiv/-706/č.2/2018>

ŽELEZNIČNÍ SPORT: *Facebook*, [online]. © 2021 Dostupné z: <https://cs.cz.facebook.com/zeleznicnisport/>

SEZNAM GRAFŮ, OBRÁZKŮ A TABULEK

- Graf č. 1 Personální vývoj 1918-2019, zdroj Pavel Bek, Historie státních drah,
- Graf č. 2 Organizační struktura Regionální pracoviště RP ZAP Pardubice, zdroj vlastní
- Graf č. 3 Počty zaměstnanců RP ZAP Pardubice a Olomouc 2017-2021, zdroj O10 GŘ.
- Graf č. 4 Počet zaměstnanců čerpajících příspěvky na PP celkem
- Graf č. 5 Počet zaměstnanců s PP/ŽP RP ZAP Pardubice
- Graf č. 6 Počet zaměstnanců s PP/ŽP RP ZAP Olomouc
- Graf č. 7 Počet účastníků KOP v letech 2017-2019, interní zdroj: O10Gř
- Graf č. 8 Příslušnost k organizační jednotce RP ZAP
- Graf č. 9 Rozložení respondentů dle pohlaví
- Graf č. 10 Počet respondentů dle délky trvání pracovního poměru
- Graf č. 11 Příslušnost k odborové organizaci OSŽ
- Graf č. 12 Četnost využívání aktivit odborové organizace
- Graf č. 13 Využití Sociálního fondu/1
- Graf č. 14 Využití Sociálního fondu/2
- Graf č. 15 Využití a spokojenost s výší příspěvku na rekreaci
- Graf č. 16 Využití příspěvků na rekreaci u ČD Travel
- Graf č. 17 Důležitost výše dotace na rekreaci
- Graf č. 18 využití benefitů ČD a.s.
- Graf č. 19 Spokojenost s nabídkou benefitů
- Graf č. 20 Možnost zavedení cafeterie
- Graf č. 21 Využití KOP pobytů a preference lokality
- Graf č. 22 Je délka pobytu 12 dnů při KOP dostatečná?
- Graf č. 23 Spokojenost s nabídkou procedur
- Graf č. 24 KOP nabídka je určena pro zaměstnance po 20 letech služby, je limit správný?
- Mapa č. 1 – Regionální pracoviště Zákaznický personál ČD a.s. (zdroj časopis Železničář)
- Obrázek č. 1 Organizační struktura společnosti České dráhy Zdroj: //www.ceskedrahy.cz

Tabulka č. 1 Kategorie zaměstnanců, Interní dokument GŘ ČD, Odboru personálního

Tabulka č. 2 Počet zaměstnanců čerpajících příspěvky na PP celkem

Tabulka č. 3 Počet zaměstnanců s PP/ŽP RP ZAP Olomouc

Tabulka č. 4 Jazykové vzdělávání, Interní dokument GŘ ČD, Odboru personálního

Tabulka č. 5 Ceny prolongace, České dráhy, Předpis ČD Ok 10, 2021

Tabulka č. 6 Podmínky pro přiznání KOP

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA Č. 1 Žádost o poskytnutí informací s odpovědí

PŘÍLOHA Č. 2 Rozhovor s předsedou závodního výboru OSŽ ve výslužbě, Standou Noskem

PŘÍLOHA Č. 3 VZOR DOTAZNÍKU

PŘÍLOHA Č. 4 Propozice sportovních aktivit pro rok 2021 UISIC

PŘÍLOHA Č. 1 Žádost o poskytnutí informací s odpovědí

Ing. Lucie Bauerová

V Letohradu dne 29.1.2021

Odbor 10 GŘ ČD a.s.

České dráhy a.s.,

Nábřeží Ludvíka Svobody 1222

110 15 Praha

Žádost o poskytnutí informace dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím

V souladu se zákonem č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, žádám České dráhy a.s. o poskytnutí níže požadovaných informací:

- 1. Počet zaměstnanců RP ZAP Pardubice a RP ZAP Olomouc v letech 2019, 2018, 2017**
- 2. Statistiku čerpání KOP RP ZAP Pardubice a RP ZAP Olomouc v letech 2019, 2018, 2017**
- 3. Statistiku čerpání příspěvku na penzijní připojištění ze SF v RP ZAP Pardubice a RP ZAP Olomouc v letech 2019, 2018, 2017**

Za kladné vyřízení mé žádosti předem děkuji. Informace prosím zašlete v listinné nebo elektronické podobě na níže uvedenou adresu trvalého pobytu.

Bc. Ivana Suchomelová

Hausenská 836 561 51 Letohrad, email: Ivana.suchomelova@pcr.cz

From: Bauerova@gr.cd.cz <Bauerova@gr.cd.cz>

Sent: Friday, January 29, 2021 12:23 PM

To: SUCHOMELOVÁ Ivana <ivana.suchomelova@pcr.cz>

Subject: Odp: FW: Prosba o informace

Importance: High

Dobrý den,
posílám požadované údaje

Počty zaměstnanců k 31. 12. daného roku

ZAP Pardubice	ZAP Olomouc
2017 - 869 zam.	2017 - 676 zam.
2018 - 846 zam.	2018 - 671 zam.
2019 - 811 zam.	2019 - 635 zam.

Počet účastníků KOP v kalendářním roce

ZAP Pardubice	ZAP Olomouc
2017 - 130	2017 - 126
2018 - 125	2018 - 106
2019 - 128	2019 - 128

Počet poskytnutých příspěvků na PP

ZAP Pardubice	ZAP Olomouc
2017 - 783	2017 - 612
2018 - 757	2018 - 607
2019 - 733	2019 - 602

Přeji hezký víkend a mnoho štěstí ve vašem studiu.

Ing. Lucie Bauerová
oborový specialista

České dráhy, a.s., Generální ředitelství
Odbor péče o zaměstnance | Oddělení odměňování a benefitů
nábřeží Ludvíka Svobody 1222/12, 110 15 Praha 1
M: +420 724 579 412
E: bauerova@gr.cd.cz, www.cd.cz

PŘÍLOHA Č. 2 Rozhovor s předsedou závodního výboru OSŽ ve výslužbě, Standou Noskem

1. Jak dlouho jste pracoval u Českých drah a na jakých pozicích?

A jak dlouho jako uvolněný předseda Odborové organizace?

U ČD jsem pracoval v letech 1965–1995 v těchto profesích: průvodčí osobních vlaků, průvodčí nákladních vlaků, posunovač, vedoucí posunu, tranzitér soupisář a vlakvedoucí nákladních vlaků. 1995–2009 jako uvolněný předseda ZO OSŽ železniční stanice Hradec Králové hl. n. Tedy 30 let v provozu a 14 let jako předseda odborové organizace Závodního výboru Hradec Králové

2. Co bylo hlavní náplní Vaší činnosti uvolněného předsedy?

Hlavní náplň byla hájit zájmy členů ZO OSŽ a podílet se na řešení pracovních a často i osobních problémů

3. Jaké oblasti volnočasových aktivit spadaly do Vašeho pole působnosti?

Volnočasové aktivity spadaly do činnosti celého Závodního výboru OSŽ (12 členů). Já jako sportovec jsem se snažil organizovat sportovní akce všeho druhu. Kopaná, volejbal, stolní tenis, tenis, kuželky, bowling, cyklistika, turistika a různé aktivity pro ženy. Dále vstupenky do divadla, na různé sportovní a kulturní akce. Vše bylo i pro nečleny, nebo pro členy jiných Odborových centrál působících v žst. Hradec Králové.

4. Které z poskytovaných aktivit byly výhradně odborové, a které ve spolupráci s firmou? Mám na mysli hledisko financí.

V té době bylo ještě docela dost peněz ve FKSP, takže většina akcí se z tohoto fondu platila. Z odborových peněz se hradila právní pomoc pro členy, činnost Klubu důchodců, různá školení pro členy ZV OSŽ.

5. Z čeho jste vycházel při organizování oblíbených turistických výletů? Bylo to na přání členů, nebo výhradně tvoje vlastní iniciativa?

Při organizování turistických výletů jsem vycházel hlavně z mé znalosti naší republiky a někdy i z doporučení účastníků těchto akcí.

6. **Setkával jste se při organizaci aktivit s překážkami nebo určitými limity ze strany zaměstnavatele? Finance, délka pobytu, počet zaměstnanců...**

Začátek ve funkci jsem mněl docela těžký. Přišel jsem "ze spodu" a přednosta mně přehlížel. Časem se to zlepšilo a vše jsem si dojednával s ekonomickým náměstkem. To bylo bez problémů. Nastínil jsem rozpočet a on mi řekl, kolik nám přidají.

7. **Které z aktivit považujete Vy sám za nejpovedenější nebo nejúspěšnější?**

Za nejdůležitější považuji to, že jsem zabránil řadě propuštění našich zaměstnanců při rušení Provozního oddílu Hradec Králové a vyřešení pracovního úrazu tranzitérky, kterou porazil vjíždějící vlak. Podnik ji dával 100% viny, ale díky našemu právníkovi jsme dosáhli na odškodnění v plné výši. Z těch sportovních asi turistika a různé kulturní akce.

8. **Dokázal byste odhadnout, kolik aktivit jste v průměru zorganizoval ročně? A kolik jich mohlo být za celou dobu tvé působnosti?**

Můžu jen odhadovat, protože přesnou evidenci už nemám (od 1.5.2009 jsem v penzi). Odhaduji tak cca 10 až 20 akcí měsíčně. Někdy víc, někdy míň. Krát 14 roků. (při průměru 15 akcí za rok=cca 2520)

9. **Jak se ty sám s odstupem času díváte na nastavený systém poskytování volnočasových aktivit? Co byste změnil, nebo vylepšil?**

V roce 1995, kdy jsem do funkce nastupoval, to bylo dobré v tom, že byl jeden podnik České dráhy a odborových centrál bylo míň než teď. Nyní je to složitější, podnik se rozdrobil na víc Organizačních složek a každá má jinak nastavené čerpání. Je velký rozdíl v čerpání z FKSP, to má Správa železnic státní organizace (bývalé SDC, později SŽDC) a složkami ČD a.s. a ČD Cargo a.s. Dále je řada podniků, které spadaly pod ČD, např. ŽOS, EŽ, Pars Nova a další, které mají svoje Kolektivní smlouvy. Odborových centrál je teď osm (?). Malé odborové centrály, které mají cca 20 členů, „házejí vidle“ do jednání se zaměstnavatelem a snaží se vydírat, jak to jde. Proto se někdy vyjednávání o nové Kolektivní smlouvě neúměrně protahuje.

PŘÍLOHA Č. 3 VZOR DOTAZNÍKU

Analýza využití benefitů a volnočasových aktivit poskytovaných zaměstnavatelem České dráhy a.s.

Dotazník k diplomové práci magisterského studia

Vážení kolegové, zaměstnanci RP ZAP Pardubice a RP ZAP Olomouc. Jmenuji se Iva, a právě dokončuji dálkové studium na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. Ve své diplomové práci se zabývám zaměstnaneckými benefity a nabídkou volnočasových aktivit, které poskytuje firma České dráhy a.s. svým zaměstnancům. Prosím Vás tímto o vyplnění dotazníku.

Dotazník je anonymní a vytěžená data poslouží výhradně pro účely diplomové magisterské práce.

1 Pod kterou organizační jednotku patříte?

- PR ZAP Pardubice
- RP ZAP Olomouc

2 Jste žena/ muž?

- Žena
- Muž

3 Jak dlouho pracujete u ČD a.s.?

- Méně než 10 let
- 10-20 let
- 20 let a více

4 Jste členem OSŽ (odborové organizace železničářů)?

- Ano, jsem
- Ne, nejsem

5 Pokud jste členem odborové organizace OSŽ, využíváte aktivity nabízené Vaší odborovou organizací? Jsou z Vašeho pohledu zajímavé a dostačující?

- Ano využívám
- Ano, plně dostačující
- Nevhodně zaměřené
- Ne, nevyžívám

6 Znáte a využíváte nabídky příspěvků Sociálního fondu? Pokud ano, tak které?

- Ano, znám využívám
- Ne, neznám nevyžívám
- Neznám, zjistím si informace
 - Využívám příspěvek na rekreaci
 - Využívám příspěvek na kulturu
 - Využívám příspěvek na penzijní a životní připojištění
 - Využívám stravenky
 - Využívám sociální výpomoc
 - Mám kartu Multisport
 - Využívám VPN služební tarif

7 Využíváte příspěvek ze Sociálního fondu na rekreaci? Pokud ano, jste spokojeni s výší příspěvku?

- Ano, využívám
- Ne, nevyžívám
- Ano, jsem spokojen/a, příspěvek je dostačující
- Ne, nejsem spokojen/a, příspěvek je nedostačující

8 Využíváte rekreace z katalogu ČD Travel? (Z důvodu současných vládních omezení se vracíme do let 2017-2019)

- Ano, využívám často
- Ano, využívám občas
- Ne, nevyžívám

9 Je pro Váš výběr rekreace u ČD Travel důležitá výše dotace či příspěvku zaměstnavatele/odborů? (Z důvodu současných vládních omezení se vracíme do let 2017-2019)

- Ano, příspěvek je pro mě důležitý, nakupuji zásadně dotované rekreace
- Ne, příspěvek nehraje roli, nakupuji i rekreace bez dotace nebo příspěvku
- Příspěvek je nedostatečný, u ČD Travel nenakupuji, jinde koupím levněji

10 Využíváte benefity firmy České dráhy a.s.? Pokud ano, tak které?

- Ano, využívám
- Ne, nevyžívám
 - Jízdní výhody-režijka
 - Jazykové vzdělávání-kurzy
 - KOP Kondiční pobyty zaměstnance

11 Považujete nabídku benefitů za dostačující?

- Ano, plně dostačující
- Ano, dostačující
- Spíš nedostačující
- Nedostačující
- Chtělo by to změnu

12 Zaujal by Vás benefit systém Cafeterie? (zjednodušený systém čerpání benefitů dle preference každého zaměstnance)

- Ano, vyhovoval by mi víc, než současný systém
- Ne, jsem spokojen/a se současným stavem

13. Využíváte nabídky KOP lázeňských pobytů? Pokud ano, preferujete nabídky Českých nebo Slovenských léčebných zařízení? (Z důvodu současných vládních omezení se vracíme do let 2017-2019)

- Ano, využívám
- Ne nevyžívám
- Preferuji tuzemské léčebné zařízení
- Preferuji Slovenské léčebné zařízení

14 Délka léčebného pobytu KOP je 12 dní, považujete ji za dostatečnou?

- Ano, považuji za dostačující
- Ne, nepovažuji za dostačující
- Stačí max 10 dní
- Lepší by bylo 14-16 dní

15 Jste při KOP spokojen/a s nabídkou léčebných procedur?

- Ano, jsem spokojen/a
- Ne, nejsem spokojen/a
- Preferuji víc rehabilitačního cvičení
- Preferuji víc procedur v bazénu

16 KOP nabídka je určena pro zaměstnance po 20 letech služby, považujete tento limit za správný?

- Ano, je to správné
- Ne, s limitem nesouhlasím
- Limit by mohl být po 10 letech služby
- Limit by mohl být po 5 letech služby s možností spoluúčasti zaměstnance

Děkuji za Váš čas a vyplnění dotazníku



PŘÍLOHA Č. 4 Propozice sportovních aktivit pro rok 2021 UISIC

ŽELEZNIČNÍ SPORT 2021 - mezinárodní a MČR

Mezinárodní mistrovství UISIC		
Šachy	27.09.-02.10.	Bulharsko
Regionální mistrovství UISIC		
Badminton	listopad	Dánsko, Fredericia
Golf	září	ČR, Liberec
Stolní tenis	listopad	Dánsko, Fredericia
Ostatní mezinárodní soutěže		
Silniční běh	25.09.-27.09.	ČR, Běchovice
Kopaná ČR - Německo	září	ČR
Silniční běh		Rakousko
Přespolní běh	podzim	Belgie
Halová kopaná	říjen	Slovensko
Mistrovství ČR a ostatní celostátní soutěže		
Půlmaraton		Olomouc
Squash	říjen	Olomouc
Orientační běh	září	Šternberk
Kuželky	listopad	Plzeň
Stolní tenis	říjen	Děčín
Bowling	říjen	Olomouc
Střelba vzduchovka	25.06.-26.06.	Děčín
Střelba kule	červen	Karlovy Vary
Nohejbal	září	Olomouc
Kopaná	září	Přerov

Šípky	listopad	Přerov
Plážový volejbal	září	Pelhřimov
Sjezdové lyžování	nekoná se	Vysoké nad Jizerou
Běžecké lyžování	nekoná se	Vrchlabí
Rybaření		Přerov
Cyklistika	srpen	Ondřejov
Tenis	08.06.-09.06.	Česká Třebová

Nohejbal trojic OJ SŽ		Radotín
Malá kopaná, pohár OŘ Praha		bude upřesněno
Celostátní soutěže veteránů (45 let a výše)		
Stolní tenis	říjen/listopad	Děčín
Bowling	říjen	Olomouc
MČR tenis (Masters)	srpen	Plzeň
Kuželky	09.11.-10.11.	Hradec Králové
Sportovní hry seniorů ČR	léto	Most
Seniorské hry	24.08.-26.08.	Rajecké Teplice
Sportovní soutěže nedrážních		
Šípky	září	Praha
Bowling dvojic	listopad	Praha
Kuličky - otevřená oblast	květen	Praha
Bowling trojic	srpen	Pardubice
Petanque	březen	Praha
Valná hromada USIC	15.11.-18.11.	Praha