

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Činnost odborové organizace u Všeobecné zdravotní
pojišťovny České republiky**

Tereza Urbánková

© 2024 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Tereza Urbánková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Činnost odborové organizace u Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky

Název anglicky

Trade Union Activity at the General Health Insurance Company of the Czech Republic

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je identifikovat primární důvody nízké míry odborové organizovanosti v rámci odborové organizace Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky.

Dílčím cílem v teoretické části práce je deskripce teoretických východisek, jako je rozbor historických důvodů vzniku odborové organizovanosti, a především pak historický vývoj odborů v rámci České republiky. Dále bude práce obsahovat deskripci trhu práce, zaměstnanosti, nezaměstnanosti, aktivní a pasivní politiky nezaměstnanosti a způsoby měření nezaměstnanosti.

Metodika

V teoretické části práce bude provedena charakteristika trhu práce, zaměstnanosti a nezaměstnanosti, způsobů měření nezaměstnanosti. Dále bude tato část práce obsahovat deskripci vzniku odborů a odborových organizací, bude popsán historický vývoj a následná transformace odborů v současné odbory v rámci České republiky. Následovat bude klasifikace legislativního ukotvení upravující danou problematiku.

V praktické části práce bude provedeno dotazníkové šetření mezi řadovými zaměstnanci Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky s cílem identifikovat důvody pro členství či nečlenství v odborové organizaci. Zároveň bude tato část práce obsahovat rozbor činností odborové organizace Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, odbory, odborová organizace, odborová činnost, stanovy, tripartita, trh práce, Všeobecná zdravotní pojišťovna, Zákoník práce, zaměstnanost

Doporučené zdroje informací

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERA, Lucie SEVEROVÁ a Dana. Makroekonomie: Makroekonomický přehled. 2. vyd. Aleš Čeněk, 2021. ISBN 9788073808310.

BROKL L. – MANSFELDOVÁ, Z. (ed.). Sociální partnerství v České republice, Reprezentace zájmů v politickém systému České republiky. Praha: SLON, 1997. ISBN 978-80-86429-88-5.

KROUPA, A., HÁLA, J., VAŠKOVÁ, R., MANSFELDOVÁ, Z., ŠÍMONÍK, P. Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje. Praha: ÚPSV, 2004. ISBN 80-239-7321-5.

MAITAH, Mansoor. Macroeconomics. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2010. ISBN 978-80-213-2051-2.

MANKIW, G., Principles of Macroeconomics. 7. vyd. Stamford: Cengage Learning, 2014, 551 s. ISBN 978128516591.

MANSFELDOVÁ, Z., KROUPA, A. Participace a zájmové organizace v České republice. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2005, 244 s. ISBN 80-864-2953-9.

MAZÁNKOVÁ, Ivana. Odborová organizace a odborová práva. Šumperk : JENA, 2010

ŠUBRT, B. Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Nakladatelství Paris, 1995.

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Pavel Hrdlička, MBA, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 31. 3. 2023

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 31. 3. 2023

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 28. 03. 2024

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 29.03.2024

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Pavlu Hrdličkovi, Ph.D., MBA za odborné vedení mé práce, a především za jeho čas a cenné rady, jež mi dopomohly k dokončení práce. Dále bych tímto chtěla poděkovat předsedovi odborové organizace působící u Všeobecné zdravotní pojišťovny za jeho pomoc s distribucí dotazníků a cenné poznámky. V neposlední řadě děkuji všem zaměstnancům Všeobecné zdravotní pojišťovny, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, na jehož výsledcích je postavena výzkumná část této práce.

Činnost odborové organizace Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky

Abstrakt

Cílem diplomové práce je identifikovat primární důvody vedoucí k členství a nečlenství v odborové organizaci působící u konkrétního zaměstnavatele – *Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky*. Teoretická část práce je koncipována jako deskriptivní souhrn pojmů věnujícím se historickému vývoji odborové organizovanosti ve světě, dále je kladen důraz na transformaci odborů na území České republiky do dnešní podoby, tj. je analyzován vývoj odborové organizovanosti v jednotlivých historických etapách a dále je nastíněna aktuální hierarchická struktura odborové organizovanosti. Práce se také věnuje principům kolektivního vyjednávání a legislativnímu zakotvení dané problematiky. V závěru této části práce řeší deskripci makroekonomických proměnných. Výzkumná část se v úvodu zabývá představením *Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky* a odborové organizace, která při organizaci působí. Dostupná data jsou doplněna o informace vyplývající z uskutečněného rozhovoru s předsedou odborové organizace. Takto získaná data dokreslují postavení a vývoj členské základny dané organizace. Hlavním cílem praktické části práce je vytvořit dotazníkového šetření, jenž odhalí důvody, které vedou řadové zaměstnance k tomu, aby do odborů nevstupovali, výsledky šetření jsou interpretovány metodou syntézy. V závěru práce prezentuje návrhy opatření, jež reagují na výsledky výzkumu a navrhuje možné řešení, které by mohlo v budoucnosti vést k rozšíření členské základny odborové organizace působící při VZP ČR.

Klíčová slova: Nezaměstnanost, odbory, odborová organizace, odborová činnost, stanovy, trh práce, tripartita, Všeobecná zdravotní pojišťovna, zákoník práce, zaměstnanost

Trade Union Activity at the General Health Insurance Company of the Czech Republic

Abstract

The goal of the thesis is to identify the primary reasons leading to membership and non-membership in a trade union operating at a specific employer – the General Health Insurance Company of the Czech Republic. The theoretical part of the thesis is conceived as a descriptive summary of terms devoted to the historical development of trade union organizations in the world with further emphasis placed on the transformation of trade unions on the territory of the Czech Republic to its present form, i.e. the development of trade union organizations in individual historical stages is analyzed and the current hierarchical union structure is presented. The thesis also deals with the principles of collective bargaining and the legislative anchoring of the given issue. At the end of this part of the thesis describes the macroeconomic variables. The research part initially deals with the introduction of the General Health Insurance Company and the trade union that operates at the company. The available information is supplemented by information from an interview with the chairman of the trade union. The data obtained this way illustrate the position and development of the membership base in the organization. The main goal of the practical part of the work is to create a questionnaire survey that will reveal the reasons that lead rank-and-file employees not to join the union. The results from the survey are interpreted using the synthesis method. At the end the thesis proposes measures that respond to the results of the research and suggests possible solutions that could in lead to the expansion of the membership of the basic trade union organization operating at the VZP CR in the future.

Keywords: Unemployment, trade unions, trade union organization, trade union activity, statutes, labor market, tripartite, General Health Insurance Company, Labor Code, employment

Obsah

1 Úvod.....	13
2 Cíl práce a metodika	15
2.1 Cíl práce	15
2.2 Metodika	15
3 Teoretická východiska	17
3.1 Historie odborové organizovanosti.....	17
3.1.1 ILO.....	18
3.2 Historický vývoj odborové organizovanosti na území dnešní České republiky	19
3.2.1 Odborová organizovanost koncem Habsburské monarchie a počátkem samostatného Československa.....	20
3.2.2 Odborová organizovanost v období hospodářské krize 1921-1938.....	21
3.2.3 Odborová organizovanost v období od 1939-1945.....	22
3.2.4 Odborová organizovanost po 2. světové válce	23
3.2.5 Odborová organizovanost po roce 1989	27
3.2.6 Situace po roce 1990.....	28
3.3 Odbory a odborové organizace	29
3.4 Vznik odborové organizace	30
3.5 Právní úprava odborové organizovanosti.....	31
3.6 Struktura odborové organizovanosti.....	32
3.7 Vývoj členské základny.....	35
3.8 Zaměstnavatelské konfederace, unie a svazy v České republice	37
3.9 Předpoklady pro odborovou organizovanost	39
3.9.1 Sociální dialog	40
3.9.2 Sociální dialog z pohledu Evropské unie.....	40
3.10 Struktury sociálního dialogu z pohledu Evropské unie.....	42
3.10.1 Sociální dialog z pohledu České republiky.....	43
3.10.2 Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva	45
3.11 Stávka	47
3.11.1 Legislativní úprava stávky	48
3.11.2 Proces stávky	49
3.11.3 Druhy stávek	49
3.11.4 Výluha.....	51
3.12 Ekonomické ukazatele	51
3.12.1 Trh práce	51
3.12.2 Nezaměstnanost	56
3.12.3 Politika zaměstnanosti	63

4	Vlastní práce	67
4.1	Všeobecná zdravotní pojišťovna.....	67
4.1.1	Pojištěnci Všeobecné zdravotní pojišťovny.....	68
4.1.2	Hospodaření Všeobecné zdravotní pojišťovny	69
4.1.3	Organizační struktura a orgány Všeobecné zdravotní pojišťovny	70
4.1.4	Orgány Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky	72
4.2	Odborová organizace u Všeobecné zdravotní pojišťovny	72
4.3	Výsledky dotazníkové šetření	75
4.3.1	Charakteristika respondentů.....	75
4.3.2	Analýza dotazníkového šetření	75
5	Výsledky a diskuse	95
5.1	Výsledky	95
5.1.1	Identifikace důvodu pro nečlenství v odborové organizaci	95
5.1.2	Identifikace důvodů pro členství v odborové organizaci	97
5.1.3	Vyvození obecných závěrů	98
5.1.4	Návrh opatření.....	99
5.2	Diskuse.....	102
6	Závěr.....	108
7	Seznam použitých zdrojů.....	111
8	Příloha 1 – Dotazníkové šetření	119

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj minimální mzdy v České republice	55
Graf 2: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice	61
Graf 3: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice dle pohlaví	62
Graf 4: Rozložení respondentů dle členství v odborové organizaci při VZP ČR.....	76
Graf 5: Délka členství v odborové organizaci při Všeobecné zdravotní pojišťovně.....	77
Graf 6: Prvotní informace o působení odborové organizace na pracovišti Všeobecné zdravotní pojišťovny	78
Graf 7: Celkové hodnocení činností odborové organizace	80
Graf 8: Hodnocení odborové organizace ve vybraných faktorech	81
Graf 9: Dělení odborově organizovaných zaměstnanců dle regionálního pracoviště.....	83
Graf 10: Dělení odborově organizovaných zaměstnanců dle odboru.....	84
Graf 11: Dělení odborově organizovaných zaměstnanců dle pracovní pozice.....	85
Graf 12: Prvotní informace o působení odborové organizace při Všeobecné zdravotní pojišťovně	86
Graf 13: Primární důvody vedoucí k nečlenství v odborové organizaci	87
Graf 14: Zájem o seznámení se s aktivitami odborů u Pojišťovny.....	88
Graf 15: Povědomí o prospěšnosti odborové organizovanosti	90
Graf 16: Zájem a získání více informací o činnostech odborové organizace	90
Graf 17: Dělení neodborově organizovaných zaměstnanců dle regionálního pracoviště....	92
Graf 18: Dělení neodborově organizovaných zaměstnanců dle odboru	93
Graf 19: Dělení neodborově organizovaných zaměstnanců dle pracovní pozice.....	94
Graf 20: Důvody vedoucí k nečlenství v odborech	96
Graf 21: Důvody vedoucí ke členství v odborech	98

Seznam obrázků

Obrázek 1: Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti	60
Obrázek 2: Organizační schéma Všeobecné zdravotní pojišťovny	71
Obrázek 3: Grafické znázornění dostupných dokumentů.....	100
Obrázek 4: Vybraný příspěvek z Intranetu	100
Obrázek 5: Vývoj počtu odborově organizovaných zaměstnanců ve Spojeném království	105

Seznam tabulek

Tabulka 1: Výběr členské základny vybraných zaměstnavatelských organizací	39
Tabulka 2: Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti	65
Tabulka 3: Vývoj počtu pojištěnců Všeobecné zdravotní pojišťovny	68
Tabulka 4: Hlavní důvody vedoucí ke členství v odborové organizaci	79
Tabulka 5: Členství v portálu Odboryplus.cz	80
Tabulka 6: Výsledné hodnocení konkrétních faktorů	82
Tabulka 7: Prospěšnost odborové organizace a seznámení s činnostmi organizace.....	88
Tabulka 8: Hodnocení vybraných činností z hlediska prospěšnosti	89
Tabulka 9: Motivace k členství v odborové organizaci	91
Tabulka 10: Důvody vedoucí k nečlenství v odborech.....	95
Tabulka 11: Důvody vedoucí ke členství v odborech.....	97
Tabulka 12: Nejvyšší míra odborové organizovanosti v zemích ILO	102
Tabulka 13: Míra pokrytí kolektivním vyjednáváním	103

1 Úvod

Odborové organizace a jejich činnosti související s odborovou organizovaností představují jednu z klíčových vlastností, díky kterým lze ovlivňovat pracovní podmínky na pracovištích. Význam a popularita odborových organizací v současné době není však tak vysoká, jako tomu bývalo v době jejich největšího rozkvětu – v době Průmyslové revoluce.

První zmínky související právě s odborovou činností sahají do druhé půlky 18. století, kdy se na území Anglie začala výrazně projevovat síla a význam boje za sociální spravedlnost a ekonomickou rovnováhu prostřednictvím odborových organizací, jež hájily zájmy a práva za spravedlivé, transparentní pracovní podmínky tamní nově vznikající společenské vrstvy. Vzdávající počet továren, a tím pádem i narůstající počet dělníků, na okrajích měst zapříčinily vznik tzv. dělnických čtvrtí vyznačující se poměrně velkými sociálními a ekonomickými problémy. Právě nespokojenost dělníků vyústila do sjednocení společenského stavu a dala vznik prvním odborům, jež vznikaly za účelem hájení lepších pracovních podmínek pro sdružení dělníků stejného oboru. Od té doby stále stoupající zájem o členství v těchto organizacích zapříčinil silnější postavení odborů na scéně. Na území dnešní České republiky lze řadit počátky odborové organizovanosti do období Habsburské monarchie, nejprve však vznikala pouhá dělnická hnutí, po následných legislativních změnách začaly po roce 1870 vznikat první odborové organizace. Postupně narůstající vliv odborových organizací začalo ovlivňovat tehdejší válečné období, a ještě více pak vládnoucí komunistická strana. Odborové organizace postupem času začaly ztrácet své původní pravomoci a jejich činnosti začaly podléhat tehdejšímu režimu.

Odborová organizovanost je v České republice rozložena hierarchicky, nejnižší stojí tzv. základní odborové organizace, ty vznikají typicky na jednotlivých pracovištích. Dále se sdružují do odborových svazů a ty se následně přidávají k odborovým federacím a konfederacím, které je všechny zastřešují. Samotné odborové konfederace tak dle struktury stojí nejvýše. Dále se odborové organizace mohou sdružovat s organizacemi působícími v Evropské unii či s jinými mezinárodními organizacemi.

Odborná literatura hovoří o stále klesajícím počtu odborově organizovaných jedinců. Dle [Tripartity.cz](https://tripartity.cz) (2024) největší česká odborová konfederace – *Českomoravská konfederace odborových svazů* sdružuje přibližně 800 000 odborově organizovaných členů. Aktuálně dostupné odborné zdroje nevedou detailní záznamy o odborové organizovanosti.

Stejně tak nejsou vedeny studie vedoucí k identifikaci primárních důvodů vedoucích k nečlenství v odborových organizacích.

Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky, zřízena zákonem č. 551/1991 od 01.01.1992, je největším poskytovatelem veřejného zdravotního pojištění na našem území. Organizační strukturu tvoří Ústředí, šest Regionálních poboček dle vyšších územně samosprávných celků a více než 180 Klientských pracovišť. Celkově Pojišťovna zaměstnává více než 3 500 zaměstnanců v rámci celé České republiky. Na pracovišti působí, již téměř 30 let odborová organizace, jejíž strukturu představuje 17 Základních organizací, které se dále sdružují do Podnikového výboru a ten následně kolektivně vyjednává se zaměstnavatelem, tedy vedením Pojišťovny. K větší síle při jednání se zaměstnavatelem odborová organizace potřebuje disponovat početnou členskou základnou, tu ale odborová organizace působící při *Všeobecné zdravotní pojišťovně* nemá. Tendence vývoje členské základny má spíše stagnující charakter, případně lze hovořit o přírůstku v rámci jednotek.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je identifikovat primární důvody nízké míry odborové organizovanosti v rámci odborové organizace Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky. Dílčím cílem v teoretické části práce je deskripce teoretických východisek, jako je rozbor historických důvodů vzniku odborové organizovanosti, a především pak historický vývoj odborů v rámci České republiky. V této části se bude práce věnovat i aktuální struktuře odborové organizovanosti v České republice či základním principům sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Dále bude práce obsahovat deskripci makroekonomických ukazatelů, na něž mají odborové organizace vliv. Konkrétně se jedná o deskripci trhu práce, zaměstnanosti, nezaměstnanosti, aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti a způsoby měření nezaměstnanosti.

V praktické části práce bude představena instituce *Všeobecné zdravotní pojišťovny* a odborová organizace, jež při Pojišťovně působí. V návaznosti na dotazníkové šetření bude proveden rozhovor s předsedou odborové organizace za účelem získání přesnějších informací o organizaci. Rozhovor představuje dílčí cíl praktické části práce. Následně budou vytyčeny konkrétní návrhy opatření.

2.2 Metodika

V teoretické části práce bude deskriptivní metodou popsán vznik a následný vývoj odborů a odborových organizací. Především bude kladen důraz na detailní charakteristiku historického vývoje odborové organizovanosti na území dnešní České republiky dle jednotlivých historických období. Dále bude představena dosavadní hierarchie a struktura odborové organizovanosti na našem území společně s klasifikací legislativního ukotvení dané problematiky. Následovat bude deskripce makroekonomických ukazatelů trhu práce, kterými jsou zaměstnanost a nezaměstnanost. Dále se práce zabývá způsoby měření nezaměstnanosti. Tato část práce bude čerpat data z aktuálně platné legislativy, internetových stránek jednotlivých odborových organizací a z dalších odborných publikací zabývajících se tématem odborové organizovanosti.

Za vhodnou formu řešení diplomové práce na téma *Činnost odborové organizace Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky* bude zvolen výzkum, jehož výstupem bude dotazníkové šetření oslovující odborově i neodborově organizované řadové

zaměstnance *Všeobecné zdravotní pojišťovny*. Ti budou osloveni prostřednictvím předsedy odborové organizace a hromadnou emailovou korespondencí, jež bude rozeslána napříč regionálními pracovišti Pojišťovny. Anonymní dotazník bude představovat primární data pro praktickou část práce. Tato data dají odpověď na hlavní cíl celé práce - identifikovat důvody pro členství či nečlenství v odborové organizaci. Dalším dílčím cílem praktické části práce bude deskripce a rozbor instituce Pojišťovny a odborové organizace. Charakterizován bude zejména vznik samotných institucí, dále jejich členění dle struktury, a především pak jejich činnosti. Sekundárními daty pro tuto část budou Ročenky Všeobecné zdravotní pojišťovny, Kolektivní smlouva odborové organizace a uskutečněný rozhovor s předsedou odborové organizace. V závěru praktické části budou prezentovány primární výsledky práce metodou syntézy a budou navrženy doporučené návrhy opatření navazující na získané odpovědi z dotazníkového šetření.

V neposlední řadě bude provedena diskuse, budou analyzovány dostupné zdroje zabývající se statistikami *Mezinárodní organizace práce* a dalšími odbornými studiemi a články, jež řeší problematiku snižující se členské základny odborových organizací v zahraničí a činnosti odborů celkově.

3 Teoretická východiska

Následující kapitola diplomové práce na téma *Činnost odborové organizace u Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky* se skládá ze čtyř částí. Úvodní přibližuje čtenářům klíčový pojem této práce – odborová organizace včetně historického vývoje, následující část se věnuje aktuální struktuře odborové organizovanosti v České republice, dále jsou v práci popsány předpoklady pro činnosti odborových organizací a v samotném závěru se tato kapitola zabývá teoretickými deskripcemi ekonomických ukazatelů.

3.1 Historie odborové organizovanosti

Odborová činnost a organizovanost je pevně spjata s *Průmyslovou revolucí*, jejíž počátky sahají do 60. let 18. století v Anglii. Ve většině částí Evropy dovršuje revoluce přibližně kolem roku 1830. Industrializace a hospodářský rozmach svými pokroky zasáhly nejen průmysl, ale také životy obyvatel. Postupem času začala vznikat nová společenská vrstva – dělníků, do které patřili nezaměstnaní, zemědělci, kteří díky technickým vynálezům přišli o práci a půdu, řemeslníci z původních dílen, jež nebyli schopni konkurovat nově vzniklým továrnám. Na okrajích měst začaly vyrůstat a vznikat sídla pro tovární zaměstnance a dělnické čtvrti. Velké sociální a ekonomické problémy vedly nejen k řadě nepokojů, ale také k rozdělení společnosti na vrstvu dělníků a buržoazie. Bída, těžké a nepřiměřené pracovní podmínky či vykořisťování mnohdy vedlo k tzv. luddismu, kdy si dělníci začali uvědomovat, že s nimi buržoazie jedná nepřiměřeně. To se projevovalo rozbíjením strojů, na které dělnická vrstva nahlížela jako na příčiny své bídy a svých problémů. Dalším projevem byly časté stávky. Krize a nespokojenost dělníku se staly společným důvodem pro sjednocení a vznik společenského stavu. Ve 40. a 50. letech začaly vznikat první odbory – tedy sdružení dělníků stejného oboru za účelem hájení lepších a výhodnějších pracovních podmínek. První, a téměř jediná, iniciativa o vytvoření nadnárodní organizace, jež by zastřešovala zájmy a práva dělníků, přišla z Anglie a Francie. (Sirůček, 2007)

Od roku 1864 lze hovořit o prvním mezinárodním sjezdu dělnictva v Londýně, kam se dostavili dělničtí zástupci z různých zemí. Mezi ně patřil například Robert Owen nebo německý socialita Karel Marx. Výstupem tohoto setkání byl vznik prvního *Mezinárodního dělnického hnutí*, jenž neoficiálně neslo název *první internacionála*. Právě K. Marx se stal

vůdčí osobou celé organizace, sepsal program, který zahrnoval možnost organizovat politické strany, spolupráci „evropských proletářů“, a především pak možnost bojovat za práva a zlepšení pracovních podmínek dělnické třídy. Sdružení pořádalo pravidelné kongresy, po prvních pár setkání, se však začaly projevovat rozdíly uvnitř seskupení. Ústřední rada, jakožto čelní orgán, byla přesunuta do USA a došlo naplno k projevení vnitřních rozporů, které vyústilo v rozdělení na dva hlavní proudy – anarchisty (přívrženci Michaila Bakunina) a marxisty. (Segal, 1953)

Nepříznivá situace panovala v 70. letech 19. století také ve Francii. Válka s Pruskem, nestabilita a nerovnost mezi obyvateli prohlubovaly ekonomické a sociální problémy v této zemi. Tyto rozdíly v rámci společenského uspořádání vedly k povstání dělníků, to vyústilo ve vznik tzv. *Pařížské komuny*, dle marxistických myšlenek označované jako pokus o „diktaturu proletariátu“. Pařížská komuna, jakožto vládní zřízení, představovaná socialisty vyhlásila demokratické volby do své rady. Jejich program cílil zejména na zlepšení práv, životních a pracovních podmínek nižších sociálních vrstev. Důraz se kladl především na otázky spojené s pracovními podmínkami, školstvím nebo dosavadním státním zřízením. Vláda Pařížské komuny trvala pouze do roku 1871, kdy se do čela Francie dostává opět původní vláda. Porážka komunardů vedla k problémům, zákazům a pronásledování uvnitř představenstva první internacionály. V roce 1876 pak porážka zapříčinila po konferenci v USA rozpuštění prvního dělnického hnutí. (Křen, 2005)

V 70. letech 19. století začaly vznikat první politické strany dělnické vrstvy za účelem získání trvalého zastoupení v parlamentech daných zemí, všeobecného volebního práva a větší síle obhájit zájmy a práva dělníků. V roce 1889 bylo *Mezinárodní dělnické hnutí* opět obnoveno. Tzv. *druhá internacionála* připomínala svým programem tu první, usilovala zejména o možnosti vzniku dělnických politických stran, boj za politická práva, světový mír nebo osmihodinovou pracovní dobu (Segal, 1953).

3.1.1 ILO

Další milník důležitý pro odborovou organizovanost představuje vznik *Mezinárodní organizace práce* – MOP (International Labour Organization - ILO). Tato organizace byla vytvořena v roce 1919 jako součást *Versailleské smlouvy*, jež ukončila 1. světovou válku. *Mezinárodní organizace práce* definuje trvalý mír, kterého je možné dosáhnout pouze za podmínky, že bude založen na sociální spravedlnosti. Jedná se o specializovanou agenturu fungující pod záštitou *Organizace spojených národů* s cílem podporovat sociální

a ekonomické pokroky napříč spoluprací mezi vládami, zaměstnavateli a jejich zaměstnanci. Podporuje tak v rámci svých složek tripartitu a sociální dialog. Podstatou této mezinárodní organizace je vytvářet společnou politiku a programy stojící na principech základních lidských práv a zlepšovat tak pracovní podmínky zaměstnanců.

ILO své cíle a programy plní prostřednictvím tří základních orgánů. Ty se skládají se zástupců členských vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců. Hlavním orgánem je Mezinárodní konference práce, též často nazývaná jako Mezinárodní parlament práce, tento orgán formuluje politiku a mezinárodní pracovní normy napříč členskými státy. Řídícím orgánem, jenž stanovuje programy a rozpočet, je Výkonná rada ILO. V neposlední řadě je součástí organizační struktury této organizace Mezinárodní úřad práce. Tento orgán pod dohledem správní rady a generálního ředitele organizuje a řídí celkovou činnost *Mezinárodní organizace práce*. (MPSV, 2020a)

Program se strategickými cíli a finanční rozpočet schvaluje na období dvou let Mezinárodní konference práce. Rozpočet plyne ze tří základních zdrojů, tím prvním je řádný rozpočet plynoucí z příspěvků členských států, dalším zdrojem jsou finance plynoucí od klíčových partnerů ILO a v neposlední řadě jsou to peníze na pokrytí konkrétních technických projektů plynoucí zejména od subjektů OSN nebo jiných veřejných a soukromých organizací.

Mezinárodní organizace práce sídlící v Ženevě má v současnosti 187 členů. Česká republika se stala součástí tohoto sdružení 22.2.1993. V rámci každého členského státu se v každém roce provádí detailní analýzy porovnávající stav dané země v oblasti sociálních a pracovních podmínek. Vedou detailní analýzy o stavu zaměstnanosti včetně rozdělení dle pohlaví, věkové struktury nebo dle podílu zaměstnanosti v ekonomickém sektoru. Dále zjišťují soulad s pracovními právy, pokrytí kolektivního vyjednávání nebo hustotu odborů. (ILO, 2023)

3.2 Historický vývoj odborové organizovanosti na území dnešní České republiky

Dějiny odborové organizovanosti na našem území sahají již do období, kdy byly České země součástí Habsburské monarchie. Stejně jako tomu bylo v západní Evropě, tedy v Anglii a ve Francii, tak i v Čechách stojí za počátkem odborové organizovanosti dělnická společenská třída. Právě nepokoje vycházející z řad dělnictva daly vznik dělnickému hnutí.

České země, jakožto součást rakouské monarchie, spadaly pod legislativní systém rakouského práva. Projevy a principy skupinové organizovanosti byly v monarchii ilegální, tj. právní úprava nedovolovala vznik koalicí bojující za práva a lepší pracovní podmínky skupiny. Legislativa platná od roku 1960 vyhlásila, že vztahy mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci jsou tzv. svobodné dohody, ve skutečnosti ale tento předpis neměl pro samotného dělníka žádnou váhu, vystupoval sice svobodně, nemusel přistupovat na podmínky určené zaměstnavatelem ani podepisovat samotnou pracovní smlouvu, ale fakt, že je bez finančních prostředků mu nedával jinou možnost než na podmínky zaměstnavatele přistoupit a pracovní smlouvu tak podepsat. (Pokorný, 2021)

Velkým přelomem se pro dělnické a odborové hnutí stalo přijetí nového koaličního zákona, který nově povoloval vznik skupinové koalice. Zákon o koaliční svobodě platil jak pro zaměstnance, tedy dělníky, tak i pro jejich zaměstnavatele. Za zrod odborového hnutí lze považovat 7. duben 1870, kdy došlo ke schválení nového koaličního zákona parlamentem.

Tlak dělníků projevující se demonstracemi a nepokoji zapříčinil vznik zmíněného koaličního zákona, dosavadní dělnická sdružení zaměřující se zejména na podpůrnou činnost se následně začaly transformovat do odborových organizací, které již vystupovaly jménem všech svých členů, ale i ostatních zaměstnanců v daném podniku a hájili tak zájmy a práva všech. (ČMKOS, 2021)

3.2.1 Odborová organizovanost koncem Habsburské monarchie a počátkem samostatného Československa

Rozpad Rakousko-Uherska, neboli Habsburské monarchie, a tím pádem vznik nového československého státu zapříčinil změny nejenom v politickém a ekonomickém upořádání, ale také ovlivnil uspořádání a fungování jednotlivých organizačních struktur odborových hnutí působících na území Československa. Nově vzniklý stát se vyznačoval vysokou heterogenitou v rámci národnostního složení obyvatelstva, jež se vyznačovalo rozdílnými zájmy a tendencemi jednotlivých národnostních skupin. Československo po rozpadu monarchie zaujalo místo hospodářsky nejvyspělejšího nástupnického státu, ve kterém se dle Čapka (2008) nacházelo 60-70 % výrobní kapacity Habsburské monarchie. V porovnání s průmyslem v západní Evropě se, však Československo vyznačovalo poměrně značnou zaostalostí v technice výroby i vybavení. Zastoupení průmyslu bylo v Československu velmi nehomogenní, sever byl silně průmyslový, zatímco jih patřil

zemědělství. Zmíněné rozdělení ekonomiky Československé republiky souvisí s fungováním odborového hnutí, které navazuje na zaměstnanost obyvatelstva. Od vzniku republiky bylo odborové hnutí představováno třemi největšími odborovými centrály. Již před rokem 1918 vzniklo *Odborové sdružení československé* (OSČ), *Česká obec dělnická* (ČOD) a *Zentralgewerkschaftskommission des deutschen Gewerksbundes* (DGB). Po 1. světové válce dosahoval počet odborově organizovaných členů 1 305 000, přičemž převážná část organizovaných dělníků se řadila do první zmíněné centrály. Tato centrála ale nesdružovala jen průmyslové dělníky, ale také dělníky z oblasti zemědělství. K roku 1919 bylo v rámci *Odborového sdružení československého* registrováno více než 50 odborových svazů, tím nejsilnějším byl *Svaz zemědělských a lesních dělníků*. (Čapek, 2008)

3.2.2 Odborová organizovanost v období hospodářské krize 1921-1938

V rámci poválečného období zasáhla celou Evropu hospodářská krize, která zapříčinila, že nově vzniklý stát Československá republika musel kromě politických a organizačních změn čelit mimo jiné také otázkám týkajících se sociálních proměn a problémů. Odbory se začaly potýkat s odchody svých řadových členů do války a jejich činnost tak postupem času upadla. Po konci války byla činnost odborům navracena, jejich hlavní náplní se stala koordinace poválečné obnovy (Hrdlička, 1992). Krize zhoršila životní podmínky celé společnosti, ale především pak zasáhla skupinu dělnictva a další vrstvu sociálně slabších obyvatel. Této nepříznivé situace se chytila nově vzniklá politická strana – *Komunistická strana československá*. (Čapek, 2008)

V polovině 20. let se zvýšila veřejnoprávní role odborů, změnilo se jejich postavení i zodpovědnost, a to z důvodu schválení tzv. gentského systému (ČMKOS, 2004). Národní shromáždění tento zákon ustanovilo 1. dubna 1925, jednalo se o systém podpor v nezaměstnanosti umožňující pobírání státního příspěvku pouze odborově organizovaným obyvatelům. „*Tento zavedený systém vyplácení podpor byl pro stát značně výhodný, protože polovinu nákladů přenášel na odborové organizace, jejichž fondy byly vytvářeny z příspěvků členů.*“ (Čapek, 2008, s. 67). V oblasti sociální politiky došlo i k dalším změnám, například k úpravě pracovní doby nebo k zákonné úpravě mezd. Právě zkrácení pracovní doby bylo považováno za prostředek zapříčiňující nezaměstnanost. Uzákonění osmi-hodinové pracovní doby vedlo k nižšímu procentu nezaměstnaných osob. (Tučný, 1925) Počátkem roku 1930 se československá ekonomika začala dostávat do vážných

problémů, nejprve byla zasažena oblast exportu a následně se začala krize projevovat ve všech hospodářských oblastech. V roce 1933 byl evidován nejhlubší propad v počtu nezaměstnaných osob. Odhad vystoupal k 1,1 milionu nezaměstnaných. Vládní údaje z března 1938 dokládají, že křivka nezaměstnanosti prudce klesla, a to na počet 435 126 nezaměstnaných. (Čapek, 2008)

3.2.3 Odborová organizovanost v období od 1939-1945

Počátkem roku 1938 se pozornost odborových centrál začala stále více upírat k událostem souvisejících s koncem období první republiky, počátkem tzv. pomnichovské druhé republiky a zejména se pak začala zaobírat změnami souvisejícími s okupací a vyhlášením Protektorátu Čechy a Morava. Právě okupace měla vliv na ukončení dlouhodobé plurality v rámci odborové organizovanosti v Československé republice, především se pak urychlil proces sjednocení odborových organizací. Po čtrnácti denním vyjednávání byly vytvořeny dvě nové organizace, jež postupně převzaly veškeré odborové ústředny, spolky a svazy. (ČMKOS, 2004):

- *Národní odborová ústředna zaměstnanecká (NOÚZ)*
 - K uzavření dohody mezi Národním souručenstvím a zástupci odborů došlo 22. června 1939 za podmínky odvolání vůdčích představitelů bývalých odborových centrál z důvodu „jejich minulosti“. *Národní odborová ústředna zaměstnanecká* představovala vrcholný útvar sjednoceného odborového hnutí v Protektorátu Čechy a Morava.
- *Ústředí veřejných zaměstnanců (ÚVZ)*
 - K založení *Ústředí veřejných zaměstnanců* došlo 24. července 1939.

Režim za okupace nařizoval tzv. nucené práce, všeobecná pracovní povinnost zapříčinila markantní snížení počtu nezaměstnaných v Protektorátu. Koncem roku 1941 bylo evidováno pouhých 5 538 osob bez práce. Příčinou byl růst kapacity pracovních pozic zejména v hutním průmyslu a ve strojírenství. V roce 1944 v rámci procesu tzv. totálního pracovního nasazení byly hromadně odvolávány pracovníci z jiných oblastí, například ze zemědělství, často docházelo také k uzavírání menších průmyslových závodů. (Čapek, 2008)

3.2.4 Odborová organizovanost po 2. světové válce

Na situaci po 2. světové válce a na poválečný ekonomický i sociální vývoj měly vliv mimo jiné postoje a činnosti odborů. Odborové organizace těsně po válečném konfliktu usilovaly o revoluční řešení poválečné situace. Právě ony tlačily na pozemkovou reformu a vlastnické změny. 24. října 1945 byl Prozatímním národním shromážděním uzákoněn dekret o znárodnění. Neklidu a netrpělivosti z řad dělníků využila komunistická strana, jež radikalizaci využila jako podnět k znárodnění prostřednictvím odborových organizací. Konfiskován a znárodněn byl zpočátku zejména majetek a půda nepřátel, zrádců a velkostatkářů, poté byl znárodněn průmysl, banky nebo pojišťovny. Dělnická třída považovala proces znárodnění za princip socializace. Od tohoto procesu očekávali, že rychleji pozvedne životní úroveň. (Kalinová, 2007)

Základ pro nově sjednocené odbory představovalo nově vzniklé hnutí – *Revoluční odborové hnutí* (ROH) (ČMKOS, 2004). *Revoluční odborové hnutí* disponovalo velkou pravomocí a vysokou členskou základnou. Odborová organizovanost v českých zemích v roce 1946 dosahovala k více než 73 %. Svůj vliv využívalo *Revoluční odborové hnutí* i ve prospěch dominantní politické strany – Komunistické strany Československa.

V 50. a 60. letech 20. století se role odborů odchýlila od svých původních cílů a zásad. Mezi hlavní úkoly odborových organizací nově patřilo zejména přispívání k rozvoji ekonomiky a hospodářství země, vést své členy k zvyšování objemu výroby a stimulovat je ke zvýšení výkonnosti prostřednictvím soutěžení. Právě tyto faktory vy eskalovaly do nepokojů, stávek a demonstrací, při kterých dělníci a členi odborů vyjadřovali nedostatečnou podporu a obhajobu jejich zájmů a práv, jak by odbory tradičně měly. Zásadní spor představoval fakt, že odbory vystupovaly na straně zaměstnavatelů (podniků) nikoli na straně své členské základny. (Kalinová, 2007)

Významné postavení mělo již zmíněné *Revoluční odborové hnutí*, základní jednotku této odborové centrály představovaly tzv. závodní rady, jež vznikaly v každém podniku. Velké změny přineslo zvolení Antonína Zápotockého co do čelního představitele hnutí. Následná reorganizace a další změny vedly k zavedení tzv. odborových skupin, jež měly postupně přebírat kontrolu nad závodními radami. Právě tyto organizační přeměny byly konány v souladu s požadavky komunistické strany za účelem získávání kontroly a moci nad odborově organizovanými občany. (Kaplan, 2007) Literatura hovoří o tzv. převodové páce k masám, kdy komunistická strana využila mocenské síly odborové základny *Revolučního odborového hnutí* k tomu, aby prosadila své cíle „nové odborové politiky“. Ty

již neobsahovaly boje za výhodnější mzdové požadavky nebo jiné lepší pracovní podmínky. „(...) odbory začaly plně konvergovat s oficiální vládní politikou a doslova šly vládě „na ruku“ „(Čapka, 2008, s. 162).

Síly hnutí využila komunistická strana i během stávek v únoru 1948, při kterých byl vyvinut tlak odborářů na dosavadní vládu tzv. „zdola“ (Kalinová, 2007). Hlavními body stávky bylo znárodnění podniků, jež zaměstnávali více než 50 zaměstnanců nebo odvolání některých vládních představitelů. Do předních pozic ve znárodněných podnicích se dostali komunisté, jež bez jakékoli kvalifikace či zkušeností vedli podnik dle politicky mocných autorit (Čapka, 2008). Odměnou za úspěch během stávky bylo pro sympatizanty komunistické strany dosažení do vrcholných pozic v rámci nové poúnorové vlády. (Kaplan, 2007) Po revolučním únoru 1948 se pozice *Revolučního odborového hnutí* výrazně změnila. Odbory se pod nadvládou komunistické strany staly součástí systému, jež výrazně ovlivňoval státní režim a zároveň se tak díky podpoře komunistických ideologií připravily o svou autonomii. (Čapka, 2008).

Po II. Všeodborovém sjezdu konaném v roce 1949 se kompetence principů ochrany a péče o zdraví nebo bezpečnosti práce delegovaly na *Revoluční odborové hnutí*. Původně tuto činnost plnily státní orgány, ale komunistická strana přidělila tyto funkce právě odborům. Jak již bylo zmíněno, nově se odbory věnovaly ekonomickému a hospodářskému rozvoji země, mimo jiné byla prioritním cílem také ochrana pracovního výkonu zaměstnanců a jejich „výchova“. (Kaplan, 2007) V roce 1951 bylo vypracováno nové pojetí sociálního pojištění, jenž se stahovalo pouze na zaměstnance a jejich rodinné příslušníky, nově bylo nemocenské pojištění spravováno odbory pod státní kontrolou (Kalinová, 2007).

V letech 1952-1953 docházelo v Československu k masivnímu porušování pracovního práva. V tomto období se dokonce přestalo jednat o připravovaném zákoníku práce. Z důvodu neexistující legislativy upravující pracovní podmínky a práva docházelo k častému porušování pracovněprávních vztahů, byla zavedena práce v neděli, práce přes čas nebo práce mladistvých v nočních hodinách. Odbory, a zejména jejich vedení, se tomu nebránily. Naopak předseda Gustav Kliment stále více aktivně bojoval proti nezaměstnanosti a hlásil, že bude vydán „*bič proti lajdákům*“ (Kalinová, 2007, s. 185). (Kalinová, 2007)

Odbory v roce 1953 musely čelit další masivní vlně protestů a kritiky, důvodem pro to byla měnová reforma, jenž měla za úkol zlepšit nepříznivou ekonomickou situaci

v Československu. Ve skutečnosti, však vyvolala nepokoje ze stran občanů, zejména z důvodu znehodnocení jejich dosavadních finančních úspor. (Kaplan, 2007)

V květnu 1955 se konal III. Všeodborový sjezd, odborové hnutí reagovalo na eskalující nepokoje z řad občanů, došlo zde k zdůraznění primárních principů fungování odborů – aktivní péče o zájmy všech zaměstnanců (z oblasti sociální, kulturní nebo hmotné) a především o snahu podporovat komunistickou ideologii prostřednictvím prohlubování znalostí a kulturního povědomí závodními novinami nebo rozhlasem. (Kaplan, 2007) V rámci výchovné činnosti odbory pořádaly pro své členy různá školení a sezení, při kterých byla propagována komunistická ideologie (Kalinová, 2007).

Reakce na události v Polsku a Maďarsku v roce 1956 způsobily v řadách odborů návrhy bojující za jejich větší autonomii a zaměření se na původní cíle odborových organizací, tj. hájení zájmů členské základny. Z důvodu malého dosahu se tyto hlasy nedostaly mezi samotné odboráře do továren a situace byla utišena. Demonstrace v okolních evropských státech byly Sověty potlačeny. (Kaplan, 2007)

Období 70. let 20. století se neslo ve znamení politických změn, mimo jiné došlo, k již zmíněné úpravě postavení odborů sdružující téměř všechny ekonomicky aktivní občany. Po tzv. poststalinském otřesu došlo v některých zemích východního bloku k diferenciaci režimu, země si dokázaly prosadit částečnou autonomii v určitých oblastech státní politiky. Také Československo na počátku 70. let získalo možnost do určité míry iniciovat vlastní principy, které však nemohly přímo ohrozit komunistickou stranu ani samotný Sovětský svaz, i ten však v tomto období prošel řadou změn. Celkově se postupně začala zvyšovat životní úroveň, došlo ke zvýšení příjmů, byl zaveden pětidenní pracovní týden, rozmach zažila infrastruktura, ale i sociální služby. (Kalinová, 2007)

Do roku 1968 na tom Československo nebylo ekonomicky vůbec dobře, hospodářství nebylo dostatečně výkonné, nedostatečné příjmy občanů zapříčinily nedostatečnou poptávku a situaci nepomohla ani zmíněná měnová reforma. (Kaplan, 2007).

Ekonomickou reformu doplnil od 1.1.1966 nově platný zákoník práce. Tento zákon byl vypracováván tak, aby korespondoval s očekávanými důsledky ekonomické reformy. Legislativa formulovala nejenom základná práva a povinnosti zaměstnaných občanů, ale také definovala problematiku týkající se pracovněprávních vztahů nebo úlohu odborových organizací v podnicích. (Kalinová, 2007)

Nepříznivé situaci nepomohl ani fakt pokračujícího systematického dosazování méně schopných pracovníků do vyšších funkcí odborových orgánů. Jedinci loajální komunistické straně se postupem času začali dostávat pod stále větší tlak. Jednak museli plnit úkoly a cíle korespondující s komunistickou ideologií, ale také uklidňovat a obhajovat zájmy stále více nespokojených odborářů. Znepokojení zaměstnanci začali svou nespokojenost projevovat stále více prostřednictvím rezolucí či petic, ve kterých masivně kritizovali dosavadní činnost odborů a požadovali demokratické hlasování, při němž by si sami zvolili progresivnější a více zkušenější vedoucí pracovníku odborů. (Průcha a kol., 2009)

Hlavním reformním požadavkem během tzv. Pražského jara, období uvolňování politické i společenské situace, bylo získání suverenity, tj. odstranění závislosti na vedení Komunistické strany Československé (Mezihorák, 2008). Odboráři začali proti nezávislosti odborů na komunistické straně bojovat již v roce 1956. Jejich výstupy kritizovaly dosazování stranických kádrů do centrálních a vedoucích pozic odborových organizací nebo plnění úkolů a činností, jež strana určila. Komunistická strana Československa na tyto podněty ze strany odborářů vůbec nereagovala, dokonce Ústřední výbor komunistické strany označil odbory za viníky zmíněné hospodářské krize. Jako důvod strana uvedla, že odbory ochraňují neoprávněné požadavky zaměstnanců, dále že nedostatečně bojují za zvýšení produkce výroby či dostatečně neinformují odboráře o komunistické ideologii. Nepokoje vy eskalovaly v březnu 1968, kdy bylo svoláno plénum Ústřední rady odborů, výsledkem tohoto zasedání bylo odvolání předsedy Ústřední rady odborů a jeho tajemníka, a především byl vznesen požadavek na nové pojetí *Revolučního odborového hnutí*. (Průcha a kol., 2009) Na to reagovala komunistická strana v dubnu 1968 svým Akčním programem, jež přislíbil demokratické fungování a správy podniků prostřednictvím vytvoření podnikových rad. Jejich fungování a zejména postavení mělo být upraveno speciálním zákonem – o podniku. Tento zákon měl stanovit nezávislost podnikových rad na centrálně plánovaném hospodářství, počítalo se, že rady budou disponovat pravomocí volby ředitelů podniků, schvalování zásad určující podnikovou hospodářskou politiku nebo rozdělování zisku. V lednu 1969 těchto rad s volenými pracovníky existovalo již více než 120. Odbory jako takové vznik podnikových rad podporovaly a samy se více zaměřily na ochranu zájmů odborářů, zatímco podnikovým radám patřila pravomoc vykonávat podnikatelské funkce. (Kalinová, 2007)

Uvolnění a demokratizace během Pražského jara nemělo dlouhé trvání. V lednu 1969 byl zákon o podnicích, jenž měl uzákonit vznik a pravomoci podnikových rad,

projednáván vládou, v únoru měl být návrh zákona předložen ke schválení *Národnímu shromáždění*, a ještě tentýž rok měl vstoupit v platnost. Zákon schválen ale nebyl, a to vyvolalo další vlnu nepokojů mezi odboráři. (Průcha a kol., 2009)

Po zvolení Gustava Husáka do čela komunistické strany se situace v Československu začala měnit. V rámci tzv. normalizace začalo postupné rušení vzniklých podnikových rad a politika v rámci odborů se začala vracet do kolejí před revolučním rokem 1968. *Revoluční odborové hnutí* v dubnu 1969 opět vyslovilo podporu a důvěru novému složení Komunistické strany Československa, v říjnu téhož roku došlo k reorganizaci odborových svazů. Na všech úrovních byli odvoláni představitelé odborových organizací, včetně iniciátorů demokratických změn v rámci Pražského jara. (Kalinová, 2012)

Následně po organizačních a personálních změnách v Ústřední radě odborů odbory začaly postupně plnit původní závazky ke státu. Definitivní tečkou za revolučním obdobím před normalizací byl Všeodborový sjezd v roce 1971, který odvolal veškerá prohlášení týkající se demokratických reforem a usnesení. V následujících letech došlo ke zklidnění situace, odbory se pomalu vracely k původním úkolům – zvýšení výkonnosti a zvýšení zájmu zaměstnanců. (Balík a kol., 2011) Nově byla zvýšená výkonost a motivace odměňována například rekreačními pobyty, přidělem bytových prostor nebo finančním ohodnocením (Kalinová, 2012).

Koncem 80. let, respektive ve třetí fázi normalizačního procesu, ale postupně začaly prostředky, ze kterých byly dotovány motivační odměny, docházet. Zároveň se mezi obyvateli Československa začaly šířit informace o lepší ekonomické situaci v západních zemích a daleko vyšším životním stylu obyvatel okolních nesocialistických států. Všechny tyto události vyústily v revoluční rok 1989. (Balík a kol., 2011)

3.2.5 Odborová organizovanost po roce 1989

Mezinárodní politická situace ve světě, konkrétně svržení dosavadní komunistické vlády v Maďarsku a v Polsku, vedla k čím dál větším nepokojům československé společnosti. Ta na základě zmíněných událostí začala být více aktivní a upozorňovat na problémy vzniklé za režimu komunistické vlády v Československu. Nespokojenost občanů vyústila listopadu 1989 v tzv. sametovou revoluci. Protestů, jež vyústily ze zásahů policie se účastnili i podnikové odbory (ČMKOS, 2004). K protestujícím studentů se dále přidávali samotní odbojáři a vytvářeli tak tzv. stávkové výbory, jejichž vznik měl napomoci k zajištění politické a odborové přestavbě. 27. listopadu téhož roku se konala

tzv. generální stávka, která zapříčinila ztrátu všech opor Komunistické strany Československé. V souladu s politickými a ekonomickými transformacemi procházela odborová organizovanost v Československu klíčovými změnami. (Hrdlička, 1992)

V březnu roku 1990 se konal Všeodborový sjezd, na kterém bylo usneseno zrušení činnosti *Revolučního odborového hnutí* a byla zřízena nová odborová struktura. Nově vzniklé odborové svazy vytvořily na státní úrovni *Českou a Slovenskou konfederaci odborových svazů*, po rozpadu Československa převzala vedoucí pozici odborového hnutí na našem území *Českomoravská konfederace odborových svazů*. (Kalinová, 2012)

3.2.6 Situace po roce 1990

Již zákon č. 144/1946 Sb. potvrdzoval, že *Revoluční odborové hnutí* je vlastníkem veškerého majetku odborových organizací. Po tom, co byla činnost tohoto hnutí zrušena, bylo také odsouhlaseno usnesení o vzniku nové nástupnické organizace – *Majetková, správní a delimitační unie odborových svazů* (MSDU OS). Jedná se o právního nástupce *Revolučního odborového hnutí*, na kterého byl převeden veškerý majetek a veškeré závazky s cílem převzatý majetek spravovat. (Hrdlička, 1992)

Majetková, správní a delimitační unie odborových svazů se řadí mezi česká občanská sdružení dobrovolně spojující 20 odborových svazů. Tato organizace se zabývá celkovou správou jejího nemovitého majetku, jedná se zejména o pronájem a provoz administrativních budov, hotelů nebo jiných rekreačních areálů či pozemků. Mezi nejvýznamnější a zároveň největší členy této organizace patří *Odborový svaz KOVO*, *Odborových svaz obchodu*, *Odborový svaz ECHO* nebo *Vysokoškolský odborový svaz*. V roce 1990 byl na tuto unii převeden jeden z nejkompexnějších majetků vůbec. (MSDU OS, 2023)

Problémy a nefunkčnost v rámci jednání mezi jednotlivými odborovými svazy a následná jednání v rámci tzv. tripartity (viz další kapitoly) spočívají právě v rozložení majetku. Na příjmy z prodeje nebo pronájmu zmíněného majetku dosáhne totiž pouze malá část odborových organizací, a to pouze *Majetková, správní a delimitační unie* a její členové. Další odborové organizace a svazy se k tomuto majetku a k příjmům z pronájmu nedostanou, jsou tedy závislé pouze na členských příspěvcích, národních nebo evropských dotacích, případně mohou disponovat se svým majetkem, pokud však vůbec nějaký mají. (iRozhlas, 2018)

Majetková, správní a delimitační unie svůj miliardový majetek postupně rozprodává. Každému za členských svazů připadá určité procento dle jejich podílu. Výnosy z pronájmů, respektive zejména z prodejů nemovitostí jsou poté rozděleny podle velikosti podílu, který se odvíjí od velikosti členské základny. Nejvýznamnějším podílem disponuje v rámci unie odborový svaz *OS KOVO*. V roce 2018 dokonce došlo k prodeji vlastní budovy - *Domu odborových svazů* v Praze na Žižkově i přesto, že ve stejné budově sídlí *Českomoravská konfederace odborových svazů*. (Lidovky.cz, 2018)

Jak již bylo zmíněno *Majetková, správní a delimitační unie* vlastní majetek v řádu několika miliard korun. Počátkem 90. let 20. století vlastnila unie jeden z nejrozsáhlejších řetězců rekreačních a ubytovacích kapacit na území České republiky. (Fintag.cz, 2020) Unie mimo jiné vlastní několik hotelů v centru hlavního města, jedná se například o hotely *Imperial* nebo *Olšanka*, mimo ubytovací komplexy a budovy využívané pro kongresové akce disponuje i s množstvím administrativních budov po Praze – např. ve Francouzské ulici. V rámci převzatého majetku vlastní i rekreační budovy v českých horách – penzion *Javor* v Peci pod Sněžkou nebo penzion *Tesla* v centru Harrachova. (MSDU OS, 2023)

Mimo již zmíněný prodej *Domu odborových svazů* na Žižkově unie prodala několik desítek rekreační budov a zotavoven – například *Pražskou boudu* v Peci pod Sněžkou nebo penziony v Malé Úpě. K pronájmu nabízí unie byty, kancelářské prostory v rámci celé republiky i s možností prodeje. (Lidovky.cz, 2011)

Stávající trend politiky odborářských představitelů, jež se v čele významných firem drží léta, stojí pouze na cíli si pozice ve vedoucích funkcích udržet i nadále, a zajistit si tak velké jmění. Bohumír Dufek, předseda *Asociace samostatných odborů*, kritizuje dnešní postoje a kroky odborové politiky. Dle jeho názoru se vytratila původní náplň a hlavní cíl odborů, tj. soustředit se zejména na podporu zájmů a práv svých členů, nyní se funkcionáři soustředí zejména na prodej majetku, jež vydělává na jejich živobytí. (Fintag.cz, 2020)

3.3 Odbory a odborové organizace

Odbory nebo také odborové organizace jsou uskupením disponujícím právní subjektivitou, lze je tedy definovat jako právnickou osobu. Z tohoto titulu jim přísluší nezávisle rozhodovat o otázkách spadajících do politické, hospodářské nebo finanční oblasti. Dle Mazánkové (2010) lze odborovou organizovanost popsat jako občanské

sdužení vznikající za účelem ochrany hospodářských nebo sociálních zájmů, přičemž jejich primárním cílem je zefektivnit prosazování názorů svých členů. (Mazánková, 2010)

Pro výstup v praktické části práce je klíčové definovat odborovou organizaci jako sdužení členů, jež představují a reprezentují zájmy a práva všech zaměstnanců v rámci celého podniku. Jejich hlavní cílem je uzavírat kolektivní smlouvy za účelem vyjednání lepších pracovních podmínek, nebo projednávat předpisy týkající se bezpečnosti práce (Kroupa a kol., 2004). Odbory představují sdužení zaměstnanců u konkrétního zaměstnavatele, které kolektivně vyjednávají s vedením podniku o výši mezd a výhodnějších pracovních podmínkách na pracovišti (Mankiw, 2014).

3.4 Vznik odborové organizace

Princip dobrovolného sdružování do spolků garantuje již samotná *Listina základních práv a svobod*, jak bylo zmíněno v předchozí podkapitole. Odbory vznikají zejména z důvodu ochrany hospodářských a sociálních zájmů občanů, potažmo zaměstnanců, a to vždy nezávisle na jakýchkoliv subjektech, není tedy zapotřebí souhlasu státu, vlády, zaměstnavatele ani politické strany. Zaměstnavatel nemá právo svým zaměstnancům bránit založení, vstupu do odborů, a naopak ani je nutit vstoupit. Zaměstnavatel rovněž nezasahuje do činností ani organizační struktury sdužení.

Odborové organizace mohou vznikat dvojím způsobem:

- Založením jako samostatná právnická osoba.
- Evidencí jako organizační jednotka odborového svazu. (Mazánková, 2010)

Do 31.12.2013 podléhal vznik odborových organizací zákonu č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Do této doby byly nově vzniklé odborové organizace regulovány jako tzv. občanská sdužení, jejichž vznik musel být hlášen na Ministerstvo vnitra České republiky. Návrh museli podat alespoň 3 osoby starší 18 let, dále byl ustanoven tzv. přípravný výbor, jenž připravil konečný návrh na vznik odborové organizace společně se stanovami (název, sídlo, cíl činnosti sdužení atd.). Odborová organizace vznikla dnem poté, co byl návrh doručen k evidenci na Ministerstvo vnitra. (Soušková a Spirit, 2014)

Zákon o sdružování občanů byl k 1.1.2014 zrušen. Novela občanského zákoníku udává, že v minulosti vzniklé organizace, dle zákona o sdružování občanů, jsou nyní nově brány jako odborové organizace (Bělina a kol., 2017). Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník udává, že odborové organizace vznikají den po dni, ve kterém došlo k doručení

oznámení o založení organizace příslušnému orgánu veřejné moci. Obdobný postup je praktikován i při případných změnách či zániku organizace. (§ 3025 (2) Zákona č. 89/2012 Sb.)

Prvním krokem ke vzniku odborové organizace je vytvoření tzv. přípravného výboru, jež sestává minimálně ze tří členů, tj. v případě odborů na pracovišti – minimálně ze tří zaměstnanců (Bělina a kol., 2017). Následně, ve druhé fázi, výbor zašle oznámení o vzniku odborové organizace tzv. rejstříkovému soudu. Organizace pak vzniká dnem následujícím po dni, ve kterém bylo soudu oznámení doručeno. Dle zákona by měl rejstříkový soud zápis do rejstříku odborových organizací provést do 5 pracovních dnů. (§ 121 Zákona č. 304/2013 Sb.)

3.5 Právní úprava odborové organizovanosti

Primárním cílem společnosti a společenského systému je co nejvíce uspokojit individuální, ale i společenské potřeby a zájmy občanů. Skupinové zájmy bývají prezentovány zejména prostřednictvím spolků, hnutí nebo sdružení, jež vznikají za účelem participace a prosazování společných názorů. (Mansfeldová a Kroupa, 2005)

Činnosti odborové organizace nejsou právně upraveny pouze na národní úrovni. Nejen z důvodu členství České republiky v Evropské unii musí právní legislativa určující postavení odborů vycházet z mezinárodních dokumentů. V případě České republiky čl. 10 Ústavy říká, že mezinárodní smlouvy ratifikované Parlamentem se stávají součástí právního řádu a jsou součástí Sbírek zákonů. (Mazánková, 2010)

Právní rámec odborových organizací pevně stojí na mezinárodním dokumentu vydaném Valným shromážděním *Organizace spojených národů* v roce 1948 – *Všeobecná deklarace lidských práv a svobod*. Listina základní práv a svobod říká, že každý má právo se sdružovat a odborově organizovat.

Další mezinárodní úpravy formuluje již zmíněná *Mezinárodní organizace práce* (MOP) a *Evropská unie* (unijní právo). MOP je specializovaná organizace zaštiťovaná *Organizace spojených národů*, jež usiluje o prosazování spravedlnosti pracovních práv, sdružuje vlády a zaměstnavatele 187 členských států, stanovuje pracovní standardy a prosazuje rovnost mezi pohlavími (ILO, 2023). V případě České republiky byla v roce 1964 ratifikována důležitá Úmluva č. 87 o svobodě odborů a ochraně práva odborově se

sdužovat, nebo Úmluva č. 98, jež stanovila zákaz diskriminace za členství či nečlenství nebo činnost v odborech. (Mazánková, 2010)

Další mezinárodní dokument upravující činnost a fungování odborové organizace je *Evropská sociální charta*, ta vytyčuje všechna práva a principy související s naplňováním základních lidských práv a svobod. Tento dokument zavazuje členské státy (též signatářské státy) k implementaci do svých legislativ takových principů, jež budou podporovat vztahy a komunikaci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci bez rozdílu organizovanosti. Jedná se například o principy upravující kolektivní vyjednávání, právo na zvláštní ochranu v případě žen v mateřství nebo spravedlivé pracovní podmínky. (Hála a spol., 2002)

V případě odborové organizovanosti na vnitrostátní úrovni je zapotřebí zmínit zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, jež mimo jiné upravuje principy a působnost odborové organizace (Zákon č. 262/2006 Sb.) nebo již řečený zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Jedním z dalších základních předpisů, jež upravuje principy a oprávnění sdružení je zákon č. 2/1991 Sb. zákon o kolektivním vyjednávání, konkrétně definuje vznik a další vyjednávání v oblastech kolektivních smluv, součástí tohoto zákona je mimo jiné i právo na stávku (Kroupa a Mansfeldová, 2005).

3.6 Struktura odborové organizovanosti

Hála a spol. (2002) hovoří o struktuře a hierarchii v rámci organizace odborových sdružení. Na vrcholu odborové organizovanosti uvádí tzv. odborové centrály neboli konfederace, které fungují jako zájmová sdružení nezávislých subjektů. Ke dnešnímu dni je v České republice evidováno osm odborových konfederací, přičemž tu nejvýznamnější a zároveň největší představuje *Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS)*. Podoba i současný název největší české odborové konfederace prošla postupem času spoustou změn. Důvodem byly územní změny nebo tehdejší politický režim. Dnešní název nese od roku 1998. V 90. letech se *Českomoravská konfederace odborových svazů* stala členem *Evropské odborové konfederace (ETUC)*, *Mezinárodní odborové konfederace (ITUC)* a rovněž se stala součástí Odborového poradního výboru při *Organizaci pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (ETUC)*. ČMKOS je demokratickým sdružením fungujícím na principech dobrovolnosti a nezávislosti, celkem sdružuje 31 odborových svazů. Ve svých dlouhodobých strategických koncepcích se konfederace zavazuje k hájení

práv a zájmů svých členů, podpoře spolupráce, k pomoci a principům solidarity. Klíčové je pro ČMKOS bránit demokratické principy a základní lidská práva. V zájmu svých členů zajišťuje realizaci sociálního a důchodového pojištění, má vliv na tvorbu daňových předpisů, politiku zaměstnanosti, nebo se také podílí na vývoji vzdělávání a vzdělávacích programů, chrání bezpečnost v rámci BOZP, koordinuje činnosti v rámci kolektivního vyjednávání či poskytuje spolupráci s nadnárodní úrovní odborových centrál. V rámci svých pravomocí ČMKOS jedná a uzavírá smlouvy s nejvyššími složkami státu, jako je prezident, vláda, parlament nebo sociální partneři. Významnou pravomocí je také účast při navrhování nových právních předpisů a zákonů. Konfederace je během legislativního procesu seznamována s novými koncepcemi a záměry při tvorbě předpisů a může se tak vyjádřit a případně ovlivnit konečnou podobu zákona (Hála a kol., 2002). Mezi orgány této konfederace patří Sjezd konající se jednou za čtyři roky, Sněm, jenž se schází mezi jednotlivými sjezdy, výkonný orgán tvoří Rada ČMKOS v čele s předsedou a místopředsedy. Statutární orgánem je Vedení ČMKOS a v neposlední řadě patří k orgánům Revizní kontrola. (ČMKOS, 2023)

Druhou největší odborovou centrálou v České republice je *Asociace samostatných odborů* (ASO). Tato konfederace vznikla v roce 1995, zakládajícími členy byly *Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy Čech a Moravy*, *Jednotný svaz soukromých zaměstnanců* a *Odborový svaz severozápadních energetiků*. Ke dnešnímu dni má konfederace 12 členských odborových svazů. Stejně jako ČMKOS zastupuje i ASO odbory v *Radě hospodářské a sociální dohody*, obhajuje ekonomické, pracovní i sociální zájmy členů sdružených svazů, rozvíjí spolupráci se zahraničím nebo podporuje koordinaci a spolupráci na celostátní i regionální úrovni. (ASO, 2023)

Na území České republiky existují i další menší a výrazně méně významné odborové centrály. Patří mezi ně například *Konfederace umění a kultury* (KUK) sídlící v Praze, Brně a Bratislavě. Sdružuje 14 odborových svazů a profesních asociací. Tato nezávislá centrála sdružuje profesní odbory a svazy napříč oblastí kultury a umění, hájí společné postupy řešení a prosazování zájmů a práv v rámci kulturní scény. Hlavní cílem KUKu je obrana sociálního smíru společně se zabezpečováním práv zaměstnanců, ale i tzv. free lance (umělci „na volné noze“) v oblasti umění a kultury. (KUK, 2023)

Dále lze jmenovat například *Odborové sdružení Čech, Moravy a Slezska*, *Křesťanskou odborovou koalici* nebo menší odborové centrály zaměřující se na oblast dopravy.

Hierarchicky níže se nachází odborové svazy, jež nespádají do žádných z uvedených odborových centrál a jsou součástí tzv. skupiny samostatných odborových svazů. Tato dobrovolná sdružení jsou samostatná již od svého počátku, případně se v průběhu let oddělily od některé z konfederací. Co do uspořádání organizační struktury mají svazy místně nebo podnikově uspořádanou skladbu, dále se člení na profesní a odvětvové svazy. Mezi samostatně uspořádané odborové svazy se řadí například sdružení zabývající se dopravou – *Federace strojířů České republiky* nebo *Federace vlakových čet*, z oblasti školství lze zmínit například *Odborový svaz nepedagogických pracovníků školství ČR*, do této skupiny lze také zařadit odvětví sklářského nebo keramického průmyslu. (Hála a kol., 2002) Jednotlivé odborové svazy se ale mohou sdružovat i do zmíněných konfederací, například ČMKOS jich takto sdružuje 33. Tato sdružení si nezávisle rozhodují o svém uspořádání, své hierarchické struktuře i hospodaření. Typicky aplikují tzv. dvoustupňový systém řízení, pro který platí, že svaz má jako takový společný centrální článek a zároveň se do rozhodování zapojují i výbory sdružených odborových organizací. (ČMKOS, 2023)

V neposlední řadě se v České republice nacházejí odborové organizace, které svým uspořádáním a hierarchií nespádají pod žádný odborový svaz ani pod odborovou konfederaci. Jedná se o sdružení založené na základě zaslání návrhu o zařazení mezi odborové organizace na Ministerstvo vnitra České republiky dle příslušného zákona (Hála a kol., 2002). Samostatné odborové organizace se člení do dvou skupin – základní odborové organizace, jenž tvoří jádro celé odborové hierarchie, jsou zakládány většinou při podniku u jednoho zaměstnavatele a místní odborové organizace, které na rozdíl od těch základních nepůsobí u konkrétního zaměstnavatele, ale sdružují své členy na základě regionálních principů, mezi členy se tedy řadí například nezaměstnaní, důchodci nebo občané, kteří mají rozdílné zaměstnavatele (Kroupa a Mansfeldová, 2005). Tato sdružení tedy nejsou členy žádné jiné asociace a jejich působnost je samostatná při konkrétním podniku nebo konkrétním místě. Základní organizace se ale mohou na základě rozhodnutí nejvyššího orgánu i sdružit pod konkrétní odborový svaz (ČMKOS, 2023). Mezi primární úkoly základních odborových organizací, působících u konkrétních zaměstnavatelů, patří podle zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce zejména vytváření vhodných podmínek pro prosazování zájmů v oblastech pracovních, ekonomických, mzdových, sociálních a kulturních, zastupování svých členů při jednáních se zaměstnavatelem, jednat o otázkách týkajících se rozdělování finančních prostředků, dále se sdružení zabývá kolektivním

vyjednáváním se zaměstnavatelem a v případě potřeby vyjednává styky s vyšším orgánem sdružení. (Mazánková, 2010)

3.7 Vývoj členské základny

Problémy s poklesem členské základny trápí většinu odborových organizací v rámci většiny evropských zemí. Doby, ve kterých představovaly odbory hlavní aktéry v rozhodování v politické i ekonomické sféře dávno uplynuly. Po válečném období se sdružení pracujících výrazně projevovaly v otázkách sociálního systému, zapojovaly se do regulace trhu nebo svou sílu využily na makroekonomický rozvoj země (Kalinová, 2007). V minulých režimech bylo zvykem, že společně s nástupem do zaměstnání vstoupí dotyčný zároveň do odborové organizace. Výrazný pokles odborově organizovaných v 80. letech zapříčinila zejména vysoká nezaměstnanost, transformace ekonomik nebo zahraniční konkurence.

Příčiny poklesu členské základny v odborech mezi zeměmi západní Evropy představuje spíše odchýlení než obdobný vývoj, přičemž hlavní faktor tvoří tzv. *gentský systém* pojištění v nezaměstnanosti. Tento systém nese název po belgickém městě Gent. To od roku 1901 začalo podporovat místní odbory prostřednictvím dotování fondů nezaměstnanosti. Toto uspořádání upravující problematiku nezaměstnanosti spočívá na principu státem financovaných fondů nezaměstnanosti, kde odbory hrají roli správce a administrativní jednotky. Tento systém se po Evropě rozšířil zejména v první polovině 20. století, po druhé světové válce, však států s gentským systémem začalo ubývat, a to zejména z důvodu povinné regulace dávek v nezaměstnanosti státem. (Kroupa a kol., 2004)

Mimo jiné mělo vést zavedení gentského systému k rozšíření členských základem jednotlivých odborových organizací, později se ukázalo, že tomu tak nebylo. Principem tohoto systému tedy bylo zejména převedení administrativní a organizační zátěže ze strany státu na odbory (Rákosník, 2008).

Zatímco dnes již většina evropských států funguje na principech využívání pojištění v nezaměstnanosti, které spravuje stát, gentský systém stále přetrvává v severských zemích. Skandinávie dnes využívá systém, ve kterém si občané sami dobrovolně hradí příspěvky do fondů nezaměstnanosti, jež spravují odbory. Ojedinelý případ představuje Belgie, kde lze hovořit o hybridním systému, tj. vláda vybírá příspěvky na pojištění

v nezaměstnanosti a odbory zajišťují vyplácení dávek lidem bez práce. (Lindellee a Berglund, 2022)

Právě gentský systém pojištění v nezaměstnanosti představuje jeden z primárních důvodů poklesu odborové organizovanosti. Lindellee a Berglund (2022) ve své práci uvádí, že společným faktorem pro severské země je právě zmíněný systém pojištění, jenž je spojován s vysokou hustotou odborově organizovaných ve Skandinávii – „(...) v 90. letech 20. století se odborová základna pohybovala kolem 80 %, v posledních desetiletích se stav snížil – v roce 2019 až na 67 % v Dánsku a Finsku a 65 % ve Švédsku.“ (Lindellee a Berglund, 2022).

Kroupa a kol. (2004) hovoří o třech základních příčinách poklesu odborové organizovanosti:

- Cyklická perspektiva
 - První teorie je založena na principu vývoje makroekonomických ukazatelů v čase. Členi odborů si chtějí zachovat reálnou mzdu společně s určitým životním stylem. Právě vyjednávání růstu mezd zprostředkovávají odbory, lze tedy říci, že faktor inflace podpoří členskou základnu odborové organizace.
 - Dalším faktorem ovlivňující pokles odborové organizovanosti je nezaměstnanost. Negativní dopady tohoto faktoru souvisí zejména se ztrátou členství v organizaci z důvodu ztráty zaměstnání, nízký počet členské základny také nahrává druhé smluvní straně, tj. posiluje pozice vedení podniku a proces kolektivního vyjednávání odbory častěji prohrávají.
 - Neméně významný je zahraniční obchod, tj. ekonomická integrace v rámci Evropské unie. Principy propojování a zvětšování tržního prostoru, konkurence a jednotná transparentní politika zapříčiňují „nefunkčnost odborů v tom směru, že brání růstu mezd, zatvrzuje postoj managementu a zintenzivňuje konkurenční boj mezi samotnými zaměstnanci, což podkopává ducha solidarity, tolik potřebného pro kolektivní akci.“ (Kroupa a kol. (2004), s. 32).
- Strukturální perspektiva
 - Dalším faktorem zapříčiňující pokles členské základny je celková změna ve struktuře společnosti, zejména zvětšující se sektor služeb zvýšil

populaci řadící se do skupiny střední třídy. Nový způsob výroby vedl k zániku některých pracovních míst s přesunem pracovní síly do menších roztržitých podniků.

- Institucionální perspektiva
 - Institucionální přístup klade důraz zejména na mezinárodní rozdíly a historické souvislosti mezi jednotlivými zeměmi. Konkrétní právní legislativa a politika vlády země vytváří institucionální rámec, jenž se vytváří v průběhu historie.
 - Hlavní roli zde hrají faktory jako jsou například strhávání členských příspěvků ze mzdy členů, legalizace a povolení odborových stávek, zákaz diskriminace odborářů zaměstnavatelem nebo administrace pojištění v nezaměstnanosti a s tím související moc regulace trhu pracovních sil.
 - V neposlední řadě s institucionální perspektivou souvisí i míra sociálního dialogu a s tím spojené kolektivní vyjednávání. „*Obecně je známo, že v zemích, kde se kolektivně vyjednává na vyšších úrovních, jsou odbory méně náchylné k úbytku členů, než v zemích, kde se vyjednává pouze na podnikcích.*“ (Kroupa a kol. (2004), s. 34).

3.8 Zaměstnavatelské konfederace, unie a svazy v České republice

Další skupinu vedle tzv. odborových organizací vytvářejí v České republice organizace zastupující samotné zaměstnavatele a podnikatele, představují tedy další subjekty, jež díky svým vlivům a široké členské základně ovlivňují veřejnou politiku. Co do organizační struktury se jednotliví zaměstnavatelé sdružují do svazů (*Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky*), ty se dále mohou spojovat do zaměstnavatelských unií (*Unie zaměstnavatelských svazů České republiky*) a v neposlední řadě mohou vznikat zaměstnavatelské konfederace.

Největší zaměstnavatelský svaz v České republice představuje *Svaz průmyslu a dopravy České republiky* (SP ČR). Jedná se o dobrovolnou a nepolitickou organizaci, která sdružuje více než 30 oborových asociací a hájí zájmy 1,3 milionů zaměstnanců z 11 tisíc firem. Svaz vyvíjí celou řadu aktivit, tou hlavní je zastupování svých členů v rámci zmíněné Tripartity, tj. reprezentuje a prosazuje zájmy své členské základny na jednáních

mezi vládou, zaměstnavateli a odbory na prahu *Rady hospodářské a sociální dohody*. Mimo jiné reprezentuje zaměstnanecké svazy a české podnikatele nejen na úrovni České republiky, ale také na evropském a světovém poli. (SP ČR, 2023) Zaměstnavatele a podnikatele z oblasti průmyslu a dopravy reprezentuje také jakožto člen *Mezinárodní organizace zaměstnavatelů* (International Organization of Employers, IOE) nebo sdružení *BusinessEurope* (původní Employer's Confederations of Employers, UNICE). Kromě zastupování svých členů se toto seskupení zaměřuje na připomínkování návrhů nových právních předpisů v dané oblasti, účastní se veřejných diskusí, svými názory a návrhy ovlivňuje ekonomickou, ale i sociální sféru. Dle stanov SP ČR také poskytuje své členské základně informační, poradenské nebo vzdělávací služby, tj. seznamuje je s novými legislativními změnami, prezentuje informace týkající se veřejných zakázek či mezinárodních spoluprací. (Mansfeldová a Kroupa, 2005)

Další velmi silně zastoupenou zaměstnavatelskou organizací představuje *Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR* (KZPS ČR). Toto zájmové sdružení založené na podstatě zákona o sdružování občanů dnes sdružuje 10 zaměstnavatelských svazů z různých oblastí. Členství je dobrovolné. Dle Mansfeldové a Kroupy (2005) má vývoj počtu členů konfederace klesající tendenci. Významnou ztrátou byla pro *Konfederaci zaměstnavatelských a podnikatelských svazů* ztráta dominantních svazů – *Svazu průmyslu a dopravy ČR* a také *Svazu obchodu a cestovního ruchu ČR*. Mezi hlavní důvody nerozrůstající se členské základny patří zejména velmi malý okruh potenciálních členů, jež by měly silnou pozici a zároveň nebyly odvětvově organizovány. Dnes Konfederace zastupuje necelých 1,4 milionů zaměstnanců z více než 22 700 organizovaných subjektů. Stejně jako SP ČR zastupuje své členy v rámci tripartity jako jeden ze sociálních partnerů. (KZPS, 2014)

Jako příklad unijního sdružení v hierarchii organizovanosti zaměstnavatelů lze uvést *Unii zaměstnavatelských svazů České republiky*, která hájí zájmy svých 69 členů reprezentujících více než 950 tisíc zaměstnanců. Tato unie patří ke členům KZPS ČR, tj. podílí se na pracovních jednání týmů *Rady hospodářské a sociální dohody*. (UZS, 2023)

Tabulka 1: Výběr členské základny vybraných zaměstnavatelských organizací

Organizace	Svaz průmyslu a dopravy ČR	Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR	Unie zaměstnavatelských svazů ČR
	<i>Sdružení automobilového průmyslu</i>	<i>Sdružení oboru vodovodů a kanalizací ČR, z.s.</i>	<i>Svaz zdravotních pojišťoven ČR</i>
	<i>Český svaz zaměstnavatelů v energetice</i>	<i>Svaz českých a moravských bytových družstev</i>	<i>Sdružení praktických lékařů ČR z.s.</i>
	<i>Svaz dopravy ČR</i>	<i>Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu</i>	<i>Unie školských asociací ČR - CZESHA</i>
	<i>Asociace sklářského a keramického průmyslu a další</i>	<i>Unie zaměstnavatelských svazů ČR a další</i>	<i>Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR a další</i>

Zdroj: Vlastní zpracování dle SP ČR (2023), KZPS ČR (2014), UZS (2023)

Tabulka číslo 1. znázorňuje výběr náhodných členských svazů a asociací dominantních organizací sdružující zaměstnavatele a podnikatele v České republice. V případě *Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů* lze hovořit o zastupování členů v rámci tripartity tzv. kolektivním vyjednáváním, zatímco *Svaz průmyslu a dopravy České republiky* se zaměřuje především na utváření legislativního rámce, jenž bude co nejvíce vyhovovat preferencím a zájmům průmyslových a hospodářských podniků (Kroupa a Mansfeldová, 2005)

3.9 Předpoklady pro odborovou organizovanost

V oblasti odborové organizovanosti je zapotřebí počítat s rozdílnými názory a zájmy v rámci celé společnosti. V následujících podkapitolách budou zmíněny jednotlivé formy komunikace, jež napomáhají ke zlepšení pracovních podmínek, vyjádření zájmů a práv mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

3.9.1 Sociální dialog

Fungování a řízení nejvyspělejších zemí světa dnes již stojí na principech sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Právě občané demokraticky fungujících a smýšlejících států založených na tržní ekonomice jsou společensky, názorově ale i zájmově odlišní. Tyto rozpory, nejen v oblasti práce a pracovních podmínek, lze řešit demokraticky, tj. ve veřejném zájmu tak, aby nedošlo k narušení základních společenských hodnot a funkcí. Toto řešení lze provést právě prostřednictvím sociálního dialogu, jenž lze definovat jako určitou formu komunikace mezi sociálními partnery, zaměstnavateli a samotnými zaměstnanci. Případně na nejvyšší úrovni mezi vládou, zaměstnavateli a zaměstnanci. (Kroupa a Mansfeldová, 2005)

„Hlavním cílem sociálního dialogu je napomoci vytvářet podmínky pro hledání konsensu a pro zachování sociálního smíru a kultivované řešení kolektivních sporů“ (Kroupa a Mansfeldová, 2005, s. 105). Sociální dialog lze definovat také jako realizaci práva jednak na svobodné, ale i autonomní vyjednávání. V případě kolektivního vyjednávání se jedná o dvoustranná jednání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, tzv. tripartita pak představuje vyjednávání mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a vládou. (Mazánková, 2010)

3.9.2 Sociální dialog z pohledu Evropské unie

Právě vstup České republiky do Evropské unie, a tím pádem zařazení se do sociálně orientované evropské tržní ekonomiky, napomohl lepšímu vyrovnávání se sociálními a hospodářskými problémy. V rámci celku Evropské unie dochází k snazšímu uplatnění principů solidarity, rovnosti a sociální spravedlnosti, ale zároveň členství přispívá k růstu životní úrovně občanů členských států. (Mazánková, 2010)

Proces evropské integrace byl spjat s vytvářením sociálního dialogu v Evropě. Formou kolektivního vyjednávání se prostřednictvím kolektivních smluv sociální partneři na úrovni evropské organizace, ale i vlastních států, podílejí na dotváření stávajícího právního řádu (Evropský parlament, 2023). Sociální dialog a jeho dosah dnes přesahuje sféru sociální politiky, ale i politiky zaměstnanosti. Sociální partneři tedy mohou iniciovat nebo upravovat legislativní procesy v rámci evropského uspořádání. Sociální dialog má dopad mimo jiné i na makroekonomické ukazatele, například ovlivňuje regulaci růstu mezd v závislosti na produktivitě, inflaci nebo úrokových sazeb, a vytváří tak předpoklady

pro ještě větší míru ekonomické spolupráce a kooperace evropských členských států. (Kroupa a spol., 2004)

Sociální dialog má dvě funkce – nástroje zajišťující sociální mír a nástroje, jež vytváří právní normy. Klíčové rozlišnosti napříč členskými státy v sociální oblasti zpomalují budování a činnost společného trhu. První změny přišly v roce 1974 v rámci *Sociálního akčního programu*, kdy byla přijata zásada opravňující vydávat kompetentní opatření pro oblast sociální politiky napříč Společenstvím. Další změny přinesl *Sociální akční program* z roku 1984, jež představuje pojem sociální dialog, ten říká, že by členské země měly kooperovat a společně realizovat vnitřní trh organizace (ČMKOS, 2023). Zásadní změnu zavedly *Římské smlouvy* v roce 1957 – *Jednotný evropský pakt* (JEA), který vložil do Smlouvy článek 118b, jenž zavádí princip, že „Komise má usilovat o rozvoj dialogu napříč sociálními partnery vedoucí ke smluvním vztahům“. (Kroupa a spol., 2004)

Rozhodující význam pro sociální oblast a sociální dialog měly dva dokumenty - *Protokol o sociální politice* a *Dohoda o sociální politice* z roku 1991. Obě tyto listiny vstoupily v platnost v roce 1993 společně s *Maastrichtskou smlouvou o Evropské unii* a přinesly změny především v nové právní základně pro sociální dialog. V roce 1977 byla *Smlouva o Evropském společenství* doplněna o *Dohodu o sociální politice* (z roku 1991), *Smlouva o ES* tedy oficiálně uznává sociální partnery a stanovuje proces, při kterém smí soc. partneři konzultovat záměry Komise. (ČMKOS, 2023)

V roce 1989 ovlivnil oblast sociální politiky dokument *Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků*. Evropská rada přijala tuto listinu, s cílem zdůraznit sociální dimenzi jednotného trhu, pouze jako politickou deklaraci nikoli jako právní závazný dokument. (Kroupa a spol., 2004)

V neposlední řadě je zapotřebí zmínit další klíčový předpis ovlivňující Evropský sociální dialog – *Evropská sociální charta* (ESCH) z roku 1961, konkrétně její *Dodatkový protokol* z roku 1998 (Mazánková, 2010). *Evropská sociální charta* vytyčuje práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, tvoří základ evropské sociální politiky, její dodatek reaguje na zmenšení vlivu odborové organizovanosti v Evropě a klade důraz na právo se odborově organizovat. Dle protokolu má stát efektivně ve své právní legislativě zaručovat princip volného a svobodného sdružování se v rámci odborové organizovanosti a podpořit tak obranu sociálních a ekonomických zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů. (Kroupa a spol., 2004)

Orgány Evropské unie zastávají názor, že právě sociální dialog představuje zásadní prvek tradice všech členských států, a právě proto byly učiněny kroky vedoucí k podpoře nadnárodní spolupráce. Mimo jiné orgány Společenství podporují především aktivní boj za práva kolektivně vyjednávat a sdružovat se v odborových organizacích (Evropský parlament, 2023).

3.10 Struktury sociálního dialogu z pohledu Evropské unie

Mezi charakteristické rysy evropského sociálního modelu patří již zmíněný Evropský sociální dialog. V následující podkapitole budou zmíněny největší evropské sociální partneři, tedy organizace, jež figurují na různých stupních a úrovních sociálního dialogu.

Evropská odborová konfederace – EOK (European Trade Union Confederation, ETUC) se řadí mezi organizace s nejvyšší úrovní Evropského sociálního dialogu, byla založena v Bruselu v roce 1973 a dnes sdružuje 93 národních odborových konfederací ve 41 zemích a 10 evropských odborových federací. Členy *Evropské odborové konfederace* jsou organizace ze zemí Evropské unie, *Evropského sdružení volného obchodu* a řady dalších (ČMKOS, 2023). Tato organizace vystupuje hlasem všech evropských pracovníků a hájí body jako je především boj o zvyšování platů, vysokou úroveň sociálního zabezpečení, bezpečnost práce nebo rovnost odměňování mezi pohlavími. Českou republiku zastupuje v rámci EOK *Českomoravská konfederace odborových svazů*. (ETUC, 2023)

Další organizací se sídlem v Bruselu představuje *BusinessEurope – Konfederace evropského podnikání*, dříve pod zkratkou UNICE, dnes sdružuje 40 členů z 35 zemí z odvětví průmyslu a zaměstnavatelských organizací. Členem je i *Svaz průmyslu a dopravy České republiky* (ČMKOS, 2023). (BusinessEurope.eu, 2023)

Formovat Evropu pro malé a střední podnikání je cílem další z organizací – *Evropské asociace řemesel a malých a středních podniků* (UEAPME), dnes známé pod názvem *SMEUnited*. Toto sdružení hájí zájmy přibližně 70 členských organizací sídlících ve více než 30 evropských zemích. V rámci jednání s institucemi Evropské unie hovoří jménem 22,5 milionů malých a středních podniků v Evropě. Mezi české partnery patří *Asociace malých a středních podniků* nebo *Sdružení podnikatelů České republiky* (ČMKOS, 2023). (SMEUnited.eu, 2023)

V neposlední řadě je zapotřebí zmínit *Evropské centrum podniků veřejného sektoru* (CEEP) – European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services. Tato organizace poskytuje služby obecného zájmu, mezi její členy se řadí organizace působící v různých hospodářských sektorech jako je například zdravotnictví, školství, energetika nebo doprava. CEEP takto sdružuje organizace a asociace z více než 20 evropských států. V případě České republiky je členem tohoto sdružení například *Unie zaměstnavatelských svazů ČR* (ČMKOS, 2023). (EU-LAC, 2020)

Dle ČMKOS (2023) upravují Smlouvy o Evropském společenství dvě fáze Evropského sociálního dialogu:

- Na úrovni Evropské unie – ze sociální kapitoly *Amsterdamské smlouvy* vyplývá, že mezi sebou vyjednávají sociální partneři za účelem dohody, která je dále předkládána Komisi Radě a po schválení se stává právním aktem Evropského společenství. Sociální partneři mohou dohody realizovat i bez předkládání evropským institucím prostřednictvím bipartitních dohod nebo kolektivního vyjednávání.
- Na úrovni odvětvové – za účasti evropské odvětvové federace odborů a zaměstnavatelů.

Evropská komise vede tzv. konzultace, při kterých jedná a diskutuje se svými sociálními partnery o svých záměrech týkajících se oblastí sociální politiky. Dále se sociální partneři setkávají s evropskými institucemi na tzv. *Tripartitních sociálních summitech*. Mimo institucionální uspořádání se Evropský sociální dialog vede i v konkrétních odvětvích. Existuje více než 33 odvětvových výborů pro diskusi. (ČMKOS, 2023)

3.10.1 Sociální dialog z pohledu České republiky

Předpokladem pro institucionalizaci sociálního dialogu je řešit klíčové otázky hospodářské a sociální politiky na základě spolupráce a kooperace všech zúčastněných aktérů prostřednictvím kompromisů a konsenzu. Počátkem 90.let vznikla na národní úrovni trojstranná instituce zastřešující oblast sociálního dialogu v rámci České republiky, spočívající ve spolupráci vlády, odborů a podnikatelských a zaměstnavatelských svazů – *Rada hospodářské a sociální dohody ČR* (RHSD ČR). Inspirací pro založení tripartity byly

praktické zkušenosti z oblasti sociálního dialogu zemí v západní Evropě. (Mansfeldová a Kroupa, 2005)

3.10.1.1 Tripartita v oblasti sociálního dialogu v České republice

Na národní úrovni vznikl federální a dva národní (český a slovenský) tripartitní orgány představující společný, dohodovací a iniciativní orgán pro vládu, odbory a zaměstnavatele. Tripartitní rámec na nižší, než národní úrovni, počítal i se vznikem orgánu na regionální úrovni, ta však nebyla dlouho vůbec rozvinuta a to především pro nedokončenou právní legislativu týkající se územně-správního členění státu. Fungování a struktura tripartitních orgánů není upravena zákonem, ale vychází z principu dohody mezi vládou a sociálními partnery. Výsledek tripartitního jednání představuje tzv. generální dohoda, jež má charakter spíše politicky závazného dokumentu, který je významný pro kolektivní vyjednávání. Stejně jako u struktury a činnosti orgánů je i generální dohoda právně nezávazná. (Mansfeldová a Kroupa, 2005)

Jak již bylo zmíněno v předchozích odstavcích, v rámci *Rady hospodářské a sociální dohody České republiky* působí tři partneři a každou z těchto stran reprezentuje 7 zástupců. Prvním z partnerů je stát, jež je představován svou vládou (předseda vlády a další ministři), zaměstnavatelé, kteří jsou reprezentováni *Svazem průmyslu a dopravy ČR* (4 místa) a *Konfederací podnikatelských a zaměstnavatelských svazů* (3 místa), dalším partnerem jsou samotní zaměstnanci zastoupení odbory, konkrétně odborovou centrálou *ČMKOS* (6 míst) a *Asociací samostatných odborů* (1 místo). Zastoupení určují kritéria reprezentativnosti, jež obsahují například podmínku 400 tisíc, právo kolektivního vyjednávání a uzavírat kol. smlouvy vyššího stupně pro zaměstnavatele nebo podmínku, jež určuje, že odborové subjekty musí mít alespoň 150 tisíc členů a odborové organizace musí sdružovat alespoň tři odborové svazy (Tripartita, 2023). (Kroupa a spol., 2004)

Co do organizační struktury *Rady hospodářské a sociální dohody* je nejvyšším orgánem její Plenární schůze scházející se jednou za pět – sedm týdnů. Hlavní náplň práce tvoří projednávání koncepcí a návrhů nových právních předpisů, vytyčování hlavní os rozvoje nebo dohadování nesouladů a rozporů mezi sociálními partnery. Výkonný orgán představuje *Předsednictvo RHSD ČR*, jeho členy jsou předseda, místopředsedové a výkonný sekretář za účasti stálých hostů – dvou za stranu odborů a dvou zastupujících zaměstnavatele. Jejich primárním úkolem je projednávat výsledná stanoviska od osmnácti Pracovních týmů, jež se týkají projednávaných témat. V rámci Úřadu vlády ČR působí

i samostatné oddělení Sekretariátu RHSD ČR, jehož hlavní činností je organizace a příprava jednání nebo komunikace s Vládou ČR. Jednání zmíněných orgánů RHSD ČR se řídí Statutem a Jednacím řádem. (Tripartita, 2023)

Generální dohody, které byly podepsány v letech 1991-1994, definovaly zejména vhodné ekonomické a sociální úkoly nebo cíle dané země. Představovaly koncepční východisko pro kolektivní vyjednávání na podnikové a odvětvové úrovni. Mansfeldová (2005) v publikaci hovoří o tzv. mantinelech, kterými v dohodách mohly sociální partneři ve svých jednáních pohybovat. Tato jednání přinášela často velmi konfliktní jednání, které ale bylo nutné kvůli minimu zkušeností s vyjednáváním absolvovat. Již zde se projevovala dominantní role vlády. První Generální dohody se týkaly rámců vývoje cen a mezd, definovaly sociální jistoty a stanovily nutné závazky a povinnosti. V roce 1994 dochází ke stagnaci sociálního dialogu a k problémům uvnitř Tripartity, změny týkající se sociální politiky již nebyly projednávány v rámci tripartitního jednání. V roce 1995 a 1996 nebyla generální dohoda vůbec uzavřena. Problémy spojené s ekonomickou a hospodářskou krizí napomohly k opětovnému obnovení sociálního dialogu, znovu byl nalezen konsenzus a 13.11.1997 byl přijet nový Statut a Jednací řád, došlo k úpravě podmínek fungování RHSD ČR (Tripartita, 2023). (Mansfeldová a Kroupa, 2005)

3.10.2 Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva

Kolektivní vyjednávání je rozhodující metodou vytváření a rozvíjení právních vztahů mezi zaměstnavateli a odbory. Dále lze kolektivní vyjednávání definovat jako vyústění debaty mezi zaměstnanci a zaměstnavateli ve stanovení pravidel a pracovních podmínek zaměstnaneckého poměru. Zároveň lze hovořit o tzv. úpravě vztahů mezi zúčastněnými. Právo vyjádřit se a kolektivně vyjednat patří mezi základní mezinárodní odborová, ale i zaměstnanecká práva, přičemž právní legislativu kolektivního vyjednávání upravuje v České republice zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. Tento zákon za cíl kolektivního vyjednávání považuje uzavření tzv. *kolektivní smlouvy*, která vyjadřuje intenzivní společenský zájem na úspěšném zakončení daného vyjednávacího procesu. (§ 1 Zákona č. 2/1991 Sb.) Kolektivní vyjednávání je tedy považováno za jeden z hlavních nástrojů, díky kterému lze udržet sociální smír mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci, zároveň je zde prostřednictvím kolektivní smlouvy dodržena právní forma pro jeho zabezpečení. Právní vztahy, na které dopadá zákon o kolektivním vyjednávání, se řídí jinou zákonnou úpravou – zákoníkem práce, nestanoví-

li tento zákon jinak, lze tedy říci, že se tyto zákonné předpisy doplňují. Zákon o kolektivním vyjednávání se vztahuje pouze na osoby (fyzické i právnické), jež jsou účastny pracovněprávních vztahů a tím pádem podřízeny zákoníku práce. Vyjednané kolektivní smlouvy se nevztahují na osoby, jež jsou příslušníky ozbrojených sil nebo na členy družstva. (Šubrt, 1995)

Očekávaným výsledkem kolektivního vyjednávání je tzv. kolektivní smlouva. Svým právním charakterem představuje tento typ smlouvy právní dokument, jenž po vzájemné dohodě uzavírají dvě strany – příslušná odborová organizace, konkrétně odborový orgán, a zaměstnavatel nebo organizace zaměstnavatelů. Kolektivní smlouva tedy upravuje a vytyčuje práva a povinnosti mezi zmíněnými smluvními stranami, taktéž definuje individuální a kolektivní pracovněprávní vztahy obou zúčastněných stran (MPSV, 2024).

Co do obsahu, lze říci, že kolektivní smlouvy mají jednak podobu normativního aktu, ze kterého vznikají i normativní závazky, tj. vznikají nároky nebo plnění jednotlivým zaměstnancům – jedná se tedy o právní předpisy. Druhou podobu představují závazky, jež mají smluvněprávní (kolektivní) povahu. Tyto závazky se týkají všech zaměstnanců, případně jejich určitých skupin a zavazují zaměstnavatele například k vybudování sociálních zařízení nebo zabezpečení dohodnutého růstu mezd. (Šubrt, 1995)

Smluvní ujednání zúčastněných stran se opírá o zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“. Legislativa, tedy zákoník práce, počítá s úpravami práv zaměstnanců v rámci pracovněprávních vztahů a zároveň i s možnostmi změny práv a povinností smluvních stran kolektivní smlouvy. V rámci kolektivní smlouvy již nelze provádět změny týkající se ukládání nových povinností zaměstnancům a ujednání, jež zkracují nebo mění práva zaměstnanců určená zákoníkem práce, tj. kolektivní smlouva nesmí přinést změny, jež jsou v rozporu s již platnou právní legislativou. (MPSV, 2023)

Hlava V zákoníku práce člení kolektivní smlouvy na dva druhy – *podnikovou kolektivní smlouvu*, jenž je uzavřena mezi zaměstnavatelem, popřípadě organizací zaměstnavatelů, a odborovou organizací, případně jejich sdružením, působící u tohoto zaměstnavatele. Tento typ smlouvy nemůže být uzavřen pro více než jednoho zaměstnavatele (Šubrt, 1995). Druhý typ představuje *kolektivní smlouva vyššího stupně* uzavřená mezi organizací zaměstnavatelů nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací působící u tohoto zaměstnavatele. Vztah mezi podnikovou kolektivní smlouvou a kolektivní smlouvou vyššího stupně definuje zákoník práce tak, že k ujednání podnikové

kol. smlouvy upravující pracovněprávní vztahy zaměstnanců v menším rozsahu než kol. smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží. Kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany, ale také pro:

- Všechny ostatní zaměstnance, kteří nejsou členy odborového sdružení, a za které byla uzavřena smlouva odborovou organizací.
- Zaměstnavatele, jež jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně.
- V neposlední řadě platí kolektivní smlouva i pro odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace. (§ 25 Zákona č. 262/2006 Sb.)

Kolektivní vyjednávání začíná předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy, jenž podává jedna za smluvních stran. Nejpozději do sedmi pracovních dnů by měla druhá smluvní strana písemně odpovědět a reagovat tak na návrhy protější strany. V praxi ale nejčastěji dohází k osobním schůzkách, na kterých obě strany jednají naráz. Po domluvě zúčastněných je kolektivní smlouva sepsána a podepsána, to jak na dobu určitou, tak i neurčitou. Kolektivní smlouva je platná a právně závazná od uzavření této smlouvy, může ale být uzavřena i zpětně, tj. lze jednat v průběhu roku, a přitom účinnost smlouvy může být již od počátku roku (Šubrt, 1995). Vypovědět smlouvu lze nejdříve po šesti měsících od data účinnosti kolektivní smlouvy. (MPSV, 2023)

Dle Kroupy a kol. (2004) patří právě kolektivní smlouva mezi neúčinnější projevy a nástroje prosazování zaměstnaneckých zájmů a cílů.

3.11 Stávka

V následující kapitole se práce zabývá jedním z možných projevů a důsledků odborové organizovanosti, tj. stávkou, jakožto vyvrcholením procesu zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců.

Stávku lze definovat jako určitý proces během, kterého větší počet zaměstnanců přeruší či dokonce zastaví svou pracovní činnost z důvodu dosažení určitých cílů a požadavků. Jedná se o proces, který je skupinou pracovníků společně vymyšlen a naplánován, tj. kolektivní proces. Proces stávky nátlakovou formou působí na konkrétního zaměstnavatele případně na veřejnou správu a to tak, aby došlo k vynucení požadavků stanovených skupinou zaměstnanců. Na základě této definice literatura

rozlišuje dva typy stávek – stávky s politickým úmyslem a stávky jakožto prostředky vedoucí ke svobodě a dosažení cílů stávkujících. (Galvas a kol, 2012)

Dle Kroupy a kol. (2004) představuje stávka až konečný, tj. nejkrajnější způsob obhajoby zájmů zaměstnanců za účelem zlepšených životních a pracovních podmínek. Stávce předchází jiné nátlakové procesy, demonstrace či shromáždění, při kterých ale nedochází k zastavení práce.

3.11.1 Legislativní úprava stávky

V úvodu této podkapitoly je zapotřebí říci, že právní předpisy České republiky se obecně nevěnují definici pojmu stávka, ale vychází ze samotné *Listiny základních práv a svobod*, která právo vyhlásit stávku definuje. Konkrétně čtvrtá hlava obsahuje článek č. 27, jenž se zabývá hospodářskými, sociálními a kulturními právy, upravuje tak pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci, svou podstatou se tak zabývá sociálními a hospodářskými zájmy zaměstnanců a neřeší práva politická.

Právě přerušení práce, jenž má politický charakter upravuje článek č. 2 *Listiny základních práv a svobod*. Při stávkách tohoto typu dochází k záměrnému přerušení práce zejména z důvodu nesouhlasu s kroky vlády a jedná se tak o realizaci politického práva. (Galvas a kol., 2012)

V roce 1976 byl v Československu ratifikován *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*, v následujících letech se vláda snažila zpracovat komplexní zákon, jenž by zahrnoval problematiku stávek obecně. Návrhy tohoto zákona byly, však odmítnuty a tím se od úpravy této problematiky upustilo. Legislativně byla stávka zakotvena do již zmíněné *Listiny základních práv a svobod* a bližší právní úprava stávky byla zahrnuta do zákona č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání, jež upravuje pouze stávky spojené s kolektivním vyjednáváním a umožňuje ji pouze ve sporech týkajících se uzavírání kolektivních smluv. Dle paragrafu 20 zmíněného zákona je za nezákonné považováno zahájení stávky z jiných důvodů, než je účel tohoto právního předpisu a zahájení stávky bez souhlasu odborové organizace (§ 20 Zákona č. 2/1991 Sb.). Stávky z jiných důvodů, tj. netýkající se kolektivního vyjednávání, tak nejsou v České republice zakázány, ale neexistuje na ně žádná právní úprava a nelze jej tedy domáhat. (Šubrt, 1995)

3.11.2 Proces stávky

Stávku týkající sporu v uzavření podnikové kolektivní smlouvy zahajuje jejím vyhlášením příslušný odborový orgán za podmínky souhlasu alespoň dvou třetin zaměstnanců zúčastněných na hlasování o stávce a za podmínky, že se hlasování účastnila nejméně polovině zaměstnanců konkrétního zaměstnavatele, kterých se kolektivní smlouva dotýká (§ 16 a § 17 Zákona č. 2/1991 Sb.).

Orgán odborové organizace je povinen písemně obeznámit zaměstnavatele s chystanou stávkou předem, a to nejméně tři dny. Oznámení musí obsahovat základní údaje týkající se stávky, tj. čas zahájení (včetně očekávané délky), primární důvody a cíle stávky a v neposlední řadě musí oznámení obsahovat jmenný seznam zástupců konkrétního odborového orgánu zastupující odboráře. Nejpozději den před konáním stávky musí orgán odboru předat zaměstnavateli jmenný seznam účastníků stávky. Účast ve stávce je samozřejmě zcela na dobrovolné bázi, nikdo nemůže být nucen se účastnit. Přítomní odboráři jsou z práce omluveni, není jim však vyplácena mzda. Jistou finanční odměnu může nabídnout odborová organizace, jenž mimo jiné pro tyto případy zřizuje stávkové fondy. Ostatní zaměstnanci mohou během stávky vykonávat svou práci, v případě, že stávka komplikuje pracovní režim, náleží zaměstnancům náhrady běžné mzdy ve výši průměrného výdělku. (Šubrt, 1995)

Oborový orgán, jenž vyhlásil konkrétní stávku, vyhlásí ukončení stávky. Zákon o kolektivním vyjednávání hovoří o podmínkách zákonnosti vyhlášení stávek, tj. o podmínkách jež musejí být splněny, aby byly výstupy stávky zákonné (§ 2 Zákona č. 2/1991 Sb.). Stávce musí předcházet řízení před zprostředkovatelem, jehož hlavní náplní je zpracovat návrh řešení problémů, s nimiž zaměstnanci přichází, stávku je možné zahájit, pokud je řízení neúspěšné. Stávky, které jsou vyhlášeny po zahájení řízení před rozhodcem stejně jako řízení před zprostředkovatelem jsou také nezákonné. (Šubrt, 1995) Rozhodce vydává rozhodnutí, které vede k uzavření kolektivní smlouvy. Po ukončení stávky je příslušný odborový orgán povinen předložit písemné oznámení zaměstnavateli a informovat ho tak o průběhu stávky. (§ 26 Zákona č. 2/1991 Sb.)

3.11.3 Druhy stávek

Dostupná literatura dělí typy stávek podle několika různých kritérií. Galvas a kol. (2012) stávky člení podle:

- Dle zaměření pracovníků na **podnikové, nadpodnikové a generální**.

- V případě podnikového typu se stávky účastní pouze zaměstnanci téhož zaměstnavatele, u nadpodnikového typu stávky se účastní zaměstnanci více zaměstnavatelů, specifickým případem je pak generální stávka, které se účastní celý region nebo obor.
- Dle zájmu, jenž je předmětem dané stávky na **samostatné, solidární akcesorické, solidární zástupné**.
 - Samostatně zaměstnanci stávkují za své zájmy, v případě solidárních akcesorických projevů pak stávkující podporují jiné stávkující. Solidární zástupný typ stávek poté vyjadřuje stávkování zaměstnanců, jež vystupují a hájí zájmy zaměstnanců profesí, kterým zákon nedovoluje stávkovat.
- Dle způsobu provedení na **okupační, tradiční, přerušované a štafetové**.
 - V okupační stávce zaměstnanci nevykonávají práci, ale zůstávají na pracovištích, naopak při tradiční stávce se nevyskytují na pracovištích.
- Dle času na **základní a výstražné**.
 - Základní stávka, též dlouhodobá, která trvá do té doby, než stávkující nedocílí svých zájmů nebo alespoň nedojdou ke kompromisu. Naopak výstražné stávky bývají většinou kratší, ale s intenzivnějším průběhem.
- Dle cíle na **hospodářské a politické**.
- Dle vztahu k legislativě na **legální a nelegální**. (Galvas a kol., 2012)

Šubrt (1995) hovoří o další formě stávky a to o tzv. stávkové pohotovosti. Ta je označována jako období, ve kterém dochází ke stanovení cílů a zájmů, které by měly být vyřešeny prostřednictvím stávky. Jak již bylo zmíněno jedná se o krajní a poslední nástroj k docílení změn z pozice zaměstnanců. Stávková pohotovost nemá v české legislativně platný právní rámec, a to zejména z důvodu nepřerušování výkonu práce zaměstnanců, svým způsobem by se tedy dalo říci, že je toto období považováno za určitou výstrahu směrem k zaměstnavateli.

3.11.4 Výlučka

Stejně tak jako zaměstnancům dovoluje zákon bojovat za své zájmy a lepší pracovní podmínky, tak i samotní zaměstnavatelé mohou rozhodnout o pozastavení či úplném zastavení práce. Zákon o kolektivním vyjednávání totiž říká, že pokud není uzavřena kolektivní smlouva po řízení se zprostředkovatelem ani smluvní strany nepožádají o řízení konkrétního sporu rozhodce, může zaměstnavatel vyhlásit tzv. výlučku, která představuje přerušeni pracovního režimu zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen neprodleně informovat příslušnou odborovou organizaci, v případě výlučky se jedná o překážku v práci ze strany zaměstnavatele, tj. zaměstnanci mají nárok na finanční náhradu, ale pouze na polovinu průměrného výdělku. Dle zákona výlučky nepodléhají vybrané profese stejně jako je tomu při stávkách. Výlučku ukončuje na základě svého rozhodnutí sám zaměstnavatel a informuje odborovou organizaci. (§ 27, § 28 a § 31 Zákona č. 2/1991 Sb.)

3.12 Ekonomické ukazatele

V následující kapitole budou teoreticky uchopeny termíny související s činnostmi odborových organizací, které mají dále vliv na makroekonomické ukazatele.

3.12.1 Trh práce

Jak už z názvu vyplývá, první z teoretických deskripcí se věnuje jednomu ze třech výrobních faktorů – práci. Výrobní faktor práce lze definovat prostřednictvím několika tržních kategorií, těmi jsou například cena, nabídka či poptávka (Brčák a kol., 2020). Jedná se o faktor specifický, jež je vyznačován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Dle Holmana (2016) na trhu práce existuje konkurence na straně poptávky, ale i na straně nabídky, tj. v ekonomice konkrétní země tvoří tržní nabídku práce nabídka práce všech lidí, naopak tržní poptávku po práci v té stejné ekonomice představuje poptávka všech firem po práci. (Holman, 2016)

Trh práce lze také charakterizovat dvěma pohledy. Tím prvním je charakteristika z kvantitativního hlediska představená vynaloženým množstvím hodin konkrétních pracovníků. Kvalitativně je práce tvořena úrovní vzdělání, ať už všeobecného nebo odborného, dále také profesní strukturou či kulturní vyspělostí obyvatelstva státu. (Brčák a kol. 2020)

Jinak řečeno trh práce představuje segment obecného ekonomického trhu, kde dochází ke střetu nabídky pracovních sil s poptáváním po zaměstnání. Z toho na jedné

straně vyplývá, že je trh práce ovlivněn množstvím volných pracovníků, stejně tak ho ale ovlivňuje stav ekonomiky, jež působí na rozsah nabídky práce. V neposlední řadě je potřeba zmínit podstatný význam současného demografického vývoje a jeho struktury. (Šlapák a kol., 2006) Trh práce představuje velmi důležitý segment, od jehož stavu je celkově ovlivněno fungování ekonomiky státu (Maitah, 2010).

3.12.1.1 Trh práce a jeho specifické rysy

Trh práce a jeho specifika lze definovat slovem heterogenní. Poptávka po práci, ale také nabídka pracovních příležitostí, je velmi různorodá, a to zejména z důvodu odlišných požadavků, jež kladou jednotlivá výrobní odvětví. Literatura definuje několik různých specifíků, které trh práce ovlivňují. Mezi první z nich patří tzv. *profesní segmentace*, jež souvisí s pojmem asymetrické zastupitelnosti. Ta může nastat mezi velmi kvalifikovanými profesemi a profesemi, jejichž kvalifikace je výrazně nižší, což zapříčiňuje velmi malou možnost vzájemné zastupitelnosti. (Holman, 2016) Právě zmíněná zastupitelnost závisí na časovém období (Brčák a kol., 2020). Ta se více praktikuje v dlouhém období, pracovníci, jež jsou kvalifikovaní na konkrétní profesi se v rámci přeškolení kvalifikují na profesi jinou. V dlouhém období tedy dochází častěji k „přelévání“ pracovních pozic, zatímco k segmentaci trhu práce dochází více v období krátkém. (Holman, 2016)

Dalším specifíkem je tzv. *regionální segmentace*. Ta představuje nerovnoměrnou skladbu pracovních nabídek i poptávaných profesí. Různé oblasti, regiony, mají též odlišnou míru mobility práce., tj. odlišnou míru ochoty obyvatel stěhovat se za prací. *Institucionalizace* tvoří další rys specifíků trh práce, zejména se tento pojem týká specifických subjektů, jež působí na trhu práce. Konkrétně se jedná například o profesionální svazy (Česká lékařská komora nebo Česká advokátní komora), odbory či jiné velké zaměstnavatele. Institucionalizace stojí na kulturně historických rysech konkrétních ekonomik a není jen otázkou ekonomických zájmů daných profesních skupin, ale také jejich politických ambicí. (Brčák a kol., 2020)

Rigidita mezd představuje v ekonomii odkaz na situaci, kdy má vývoj mezd tendenci pomalu reagovat na proměnlivost podmínek na trhu práce, inflaci či jiných změn v ekonomickém prostředí. Mezi hlavní příčiny rigidity, neboli strnulosti, mezd patří zejména vliv odborových organizací a administrativní politika velkých zaměstnavatelů. (Pačesová, 2011)

Závěrečným specifickým rysem projevujícím se na trhu práce je tzv. *diskriminace*. Ta se projevuje jako disparita mezi jednotlivými skupinami obyvatelstva. Lze rozlišit netržní diskriminaci, jež započne ještě před samotným kontaktem mezi zaměstnavatelem a možným pracovníkem. Netržní diskriminace souvisí zejména se souzením člověka dle jeho rasy, genderu či etnického zařazení, a v neposlední řadě jde také o disparitu v příjmech. Evidujeme také diskriminaci tržní, která souvisí s nedokonalou konkurencí na trhu práce a rozdílností v nabídce a poptávce práce v konkrétních regionech dané země. (Brčák a kol., 2020)

3.12.1.2 Nabídka a poptávka na trhu práce

Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole trh práce je místo, kde dochází ke střetu nabídky a poptávky. Funkce nabídky práce představuje vztah ceny za jednotku práce a jejím množstvím. Nabídku práce v tomto případě představuje nabízející, respektive budoucí pracovník, tedy majitel výrobního faktoru práce, který za určité množství vykonané práce očekává určitou cenu práce, tedy mzdu. (Jírová, 1999)

Pro potenciálního zaměstnance je podstatný vztah mezi časem, během kterého vynaloží práci, a výší spotřeby, kterou získá tzv. důchod, respektive mzdu. Pracovník se tedy rozhoduje mezi svým volným časem a prací, dostává se do fáze spotřebitelského rozhodování, během kterého volí mezi zvláštním statkem (volným časem) a ostatními statky, jež by si potenciálně mohl koupit za získanou mzdu. Cena volného času vyjadřuje to, čeho se pracující vzdá v případě, že nebude chtít pracovat a mít tak volný čas. (Brčák a kol., 2020)

Ušlá mzda, kterou by pracovník dostával, kdyby místo volného času pracoval, se označuje jako tzv. obětovaná příležitost. Lze tedy říci, že mzda je cenou volného času. Dojde-li k růstu důchodu, zdraží se volný čas a pracovníci budou volný čas nahrazovat jinými statky, což představuje tzv. substituční efekt. Tento efekt při růstu mzdy vyvolá snížení poptávky po volném čase. Zároveň se ale volný čas stává vzácnějším a pracovník tak začne více upřednostňovat volný čas, což je označováno jako efekt důchodový. Lze tedy říci, že nabídka práce bývá odvozena od poptávky po vzácném statku – volném čase. (Holman, 2016)

V případě poptávky na trhu práce předpokládáme dokonalou konkurenci, žádný z účastníků neovlivňuje výši mzdy. Funkce poptávky po výrobním faktoru práce představuje vztah mezi cenou za jednotku statku, respektive mzdou za jednu hodinu práce,

a množstvím práce, jež se poptává, tedy zaměstnavatel nakupuje. Funkci poptávky po práci určuje další funkce – z příjmu z mezního produktu práce. Ta je dána součinem ceny produktu, který je vyroben za použití práce a mezního produktu práce. (Brčák a kol., 2020)

Firma, zaměstnavatel, poptává množství práce, při kterém je příjem z mezního produktu vyrovnán mezním nákladům za práci, tj. mzdě. V neposlední řadě je zapotřebí zmínit jistou závislost mezního produktu na několika faktorech – například na kvalitě vzdělání, na spolupracujících faktorech či stupni technologií. Křivka poptávky na trhu práce je tedy klesající. Zaměstnavatel pracuje s poptávkou po práci do té doby, než je příjem z mezního produktu vyrovnán výši nominální mzdy. (Jírová, 1999)

3.12.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastává ve chvíli, kdy se poptávané množství práce vyrovná nabízené práci. Rovnovážná mzda v tomto případě představuje mzdu, při které nastává rovnováha trhu. (Holman, 2016) Trh práce představuje systém, který harmonizuje hodnoty různých mezních produktů práce, jež vznikají kvůli odlišným produkčním funkcím v různých odvětvích ekonomiky. Celkový produkt může klidně růst, i přesto že množství výrobního faktoru práce nezvyšuje, ale pouze dochází k přesunu pracovníků z místa na druhé. (Brčák a kol., 2020)

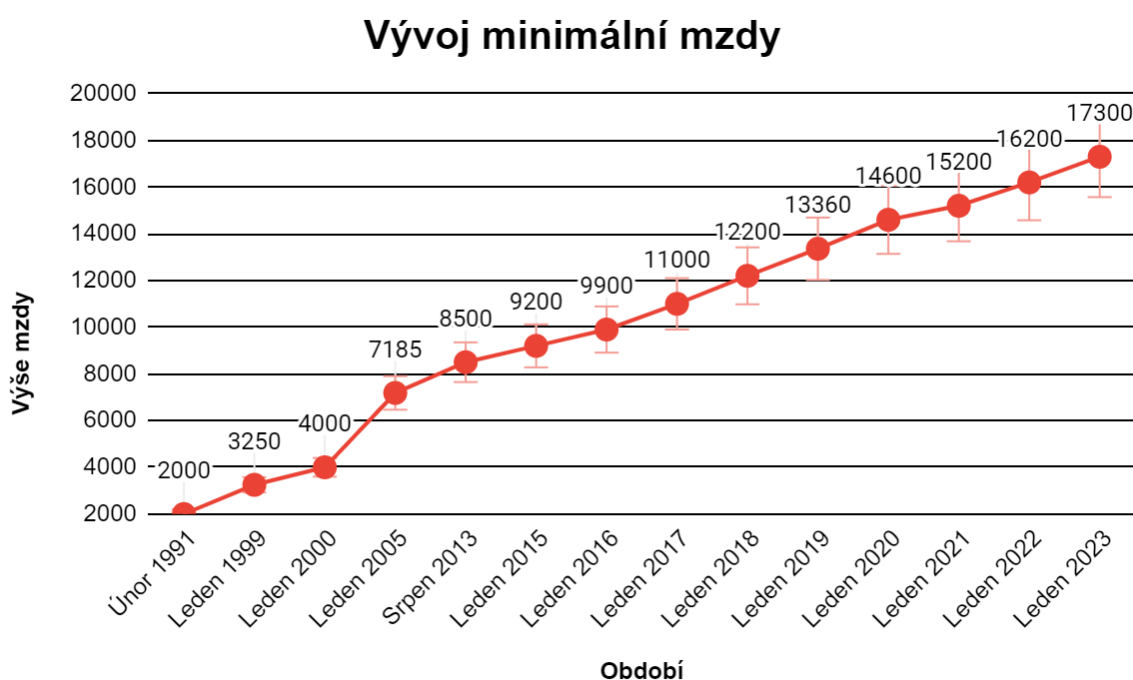
3.12.1.4 Nerovnováha na trhu práce

Nerovnováha na trhu práce nebo též nedokonale konkurenční trh jsou faktory vznikající ve chvíli, kdy dojde k ovlivnění ceny práce a tím pádem i rovnovážné ceny jedním ze subjektů, jež mají na trhu práce dominantní postavení.

Samotný stát a jeho vláda představuje asi nejsilnější a největší možný subjekt, jenž může určit hranice mezd, respektive její minimální a maximální výši. Asi nejčastější formou mzdové regulace představuje státem stanovená minimální mzda. Jejím hlavním úkolem je motivovat nezaměstnané k aktivnímu hledání pracovního uplatnění, což vede k zajištění zvýšení zaměstnanosti, ale to pouze v případech, jeli stanovena nad úrovní rovnovážné mzdy. V tomto případě hovoříme o tzv. přebytku práce (Mankiw, 2014). Dalším důvodem, proč je minimální mzda stanovována, je zajištění minimálního příjmu profesím, pro které je typická nižší míra kvalifikace. (Brčák a kol., 2020) V tomto případě, pokud je minimální mzda vyšší, než mzda rovnovážná může dojít k negativním důsledkům. Ty představují zejména vznik nedobrovolné nezaměstnanosti. Jedním z možných příčin nezaměstnanosti

může tedy být i platná legislativní úprava upravující minimální mzdu (Mankiw, 2014). Lidé, kteří se ucházejí o pracovní pozice s nižší kvalifikací, tak konkurují jiným tím, že svou práci nabízejí za nižší cenu. V cestě jim ale stojí stanovené regule minimálních mezd, které zaměstnavatelům nedovolují legálně tyto lidi zaměstnat za platové ohodnocení reflektující ceně služeb jejich pracovního výkonu. Tyto lidé se tak stávají nezaměstnanými a stát jim vyplácí podporu v nezaměstnanosti. (Pačesová, 2011)

Graf 1: Vývoj minimální mzdy v České republice



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z Ministerstva práce a sociálních věcí, 2023

Uvedený graf vyjadřuje vývoj minimální mzdy v České republice v horizontu vybraných let. Vůbec poprvé byla minimální mzda zavedena v roce 1991 (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023b), kdy hranice tohoto ukazatele sahala na vůbec nejnižší hodnotu – 2000 Kč. Celkově lze říci, že má křivka vzrůstající tendenci a z uváděných dat vyplývá, že mzdová veličina změnila svou hodnotu do konce kalendářního roku 2023 dvacet pětkrát.

V případě poptávky po práci využívají svého monopolního postavení silní zaměstnavatelé a ovlivňují tak svým dosahem cenu práce. Typicky dochází k vytváření

vlastních podnikových mzdových struktur a sazeb, což způsobuje rozdíly ve výši mezd. V případě poptávky po práci lze mluvit o tzv. monopsonu, tedy monopolu, na straně poptávky na trhu práce. Jinak řečeno jedná se o stav v ekonomice, při kterém na trhu existuje pouze jediný kupující, jenž může ovlivňovat mzdy svých zaměstnanců. (Macáková, 2010)

Na druhé straně v případě nabídky po práci využívají svého dominantního postavení odborové organizace a určitá povolání, jež jsou součástí profesionálních komor na trhu práce (Pačesová, 2011). Jedním z hlavních cílů odborů je zvyšování mezd zaměstnanců. Odborové organizace zvyšují mzdu nad rovnovážnou mzdu, což může vést k nezaměstnanosti (Mankiw, 2014). Literatura pracuje s následujícími nástroji, jež napomáhají k docílení navýšení mzdového ohodnocení.

- Omezování faktoru délky pracovní doby (mezi méně obvyklé se řadí i zákaz zaměstnat osoby, jež nejsou členy odborů; omezení přistěhovalectví; případně je možné se setkat i s prodloužením doby, ve které probíhá učení).
- Zvýšení mzdových sazeb na základě vyjednávání odborových organizací s vrcholovým managementem firmy.
- Zvýšením poptávky po konkrétním produktu dané firmy skrze například dovozní kvóty či jiných praktik obchodní politiky.
- Efektivností mezd. Tento nástroj je tzv. specifický a týká se pouze velmi kvalifikovaných pracovních pozic. Způsobuje, že růst mezd může (za konkrétních předpokladů) způsobovat zvýšení mezního produktu práce. (Brčák a kol., 2020)

3.12.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost lze definovat jako jev, který je celkově považován za nežádoucí, a to jak z pohledu ekonomického, tak i společenského. Vysoká míra nezaměstnanosti je nepříznivá nejen pro soukromý život občanů, ale přináší také negativní důsledky pro stát (Maitah, 2010).

3.12.2.1 Druhy nezaměstnanosti

Následující podkapitola se bude věnovat rozdělení nezaměstnanosti dle jejího typu a důvodu vzniku. Literatura pracuje s celkem šesti možnými druhy nezaměstnanosti. Dle

příčiny vzniku se nezaměstnanost dělí na frikční, cyklickou a strukturální. První z nich se nazývá tzv. Cyklická nezaměstnanost:

- Již z názvu lze vyvodit, že tento typ nezaměstnanosti bude do určité míry závislý na periodicky opakujícím se vývoji ekonomiky daného státu. Uplatňuje se zde tzv. nepřímá úměra, tj. v období, kdy je ekonomika státu v tzv. hospodářském růstu, dochází ke zvýšení objemu produkce a výroby, nabídky služeb a ekonomika se tak dostává do tzv. fáze vrcholu. Nezaměstnanost z těchto důvodů klesá. V opačném případě, tedy při snížení objemu produkce, dochází ke zpomalení tempa růstu hrubého domácího produktu a hospodářský cyklus státu se dostává do fáze tzv. recese, ve které neefektivní podniky krachují a propouštějí své zaměstnance. V tomto cyklu převyšuje nabídka schopných obyvatel hledajících pracovní uplatnění počet volných pracovních pozic a tím pádem dochází k růstu procenta nezaměstnanosti. (Šlapák a kol., 2006) Tento typ nezaměstnanosti je z hlediska času tzv. dlouhodobý a nemá oblastní charakter, tj. svými dopady zasahuje do nejrůznějších odvětví a profesí. Dá se říci, že není možné její následky řešit rekvalifikací pracovníků. Uvádí se, že cyklická nezaměstnanost je projevem na trhu práce a stejně tak projevem nedostatečné agregátní poptávky. (Pačesová, 2011)

Dalším typem nezaměstnanosti je tzv. Strukturální nezaměstnanost:

- Strukturální nezaměstnanost se vyskytuje v souvislosti se vznikem nebo naopak zánikem některých odvětví či oborů, případně bývá spojena se zavedením nových technologií a technickým pokrokem, který se již neslučuje s tím, že danou práci vykonává člověk. Zaměstnanci proto ztrácejí pozici a hledají nové pracovní uplatnění. (Šlapák a kol., 2006) Tento typ nezaměstnanosti se tedy vyskytuje z důvodu změn, jež vznikají ve struktuře ekonomiky daného státu, může ale také souviset s rozdílnou poptávkou po konkrétních pracovních pozicích v některých oborech. Stejně jako u cyklické nezaměstnanosti, lze i u tohoto případu říci, že se jedná spíše o dlouhodobější povahu, kterou lze v některých případech opět řešit částečným přeškolením zaměstnanců. To však bývá náročně jednak časově, ale i finančně. (Pačesová, 2011) Mezi další důvody strukturální

nezaměstnanosti patří minimální mzda nebo odborové organizace (Mankiw, 2014).

Frikční nezaměstnanost:

- Naopak od zmíněných dvou typů je tento druh nezaměstnanosti časově krátkodobý. Je spojen s rozhodnutím konkrétního zaměstnance ukončit pracovní poměr a změnit zaměstnání, aniž by k tomu byl nucen, dotyčný tedy takto činní zcela dobrovolně a na základě svého uvážení hledá novou pracovní příležitost, která bude dle jeho představ. Mezi primární důvody tohoto chování patří zejména nedostatečné platové ohodnocení, obecně lepší pracovní podmínky případně šance na karierní postup. (Šlapák a kol., 2006) Jinak řečeno jde o typ nezaměstnanosti, který je pro trh práce zcela běžný. Zaměstnanci se tak pouze přizpůsobují svého momentálnímu životnímu cyklu a přizpůsobují se aktuálním životním etapám života (Pačesová, 2011). Jedná se tedy o období, během kterého si nezaměstnaný jedinec hledá nové pracovní uplatnění na trhu práce, tak aby odpovídalo a nejlépe vyhovovalo jeho vkusu a dovednostem (Mankiw, 2014)

Sezónní nezaměstnanost:

- Literatura dále pracuje s pojmem sezónní nezaměstnanosti, k níž dochází v určitých obdobích roku a značně souvisí s konkrétními pracovními pozicemi. Typicky se tento jev týká například oborů souvisejících se zemědělstvím či stavebnictvím nebo turismem. V konkrétních případech dojde k nabírání pracovních sil a po konci sezóny potřeby jejich pracovního výkonu opět zaniká. (Šlapák a kol., 2006)

Dobrovolná nezaměstnanost:

- Pojem dobrovolné nezaměstnanosti představuje proces, při kterém si nezaměstnaný hledá pracovní uplatnění, ale hlavním kritériem jeho výběru je výše mzdy. Výše mzdy, však převyšuje mzdu, která na trhu práce převládá, což vede k tomu, že dotyčný nemůže práci najít. Tento typ nezaměstnanosti plně závisí na faktoru alternativních příležitostí, jež nezaměstnaní mají. Typický příklad takovéto příležitosti představuje podpora v nezaměstnanosti. Čím více je stát štedřejší a nabízí podporu vyšší a delší dobu, tím pomaleji si nezaměstnaní budou hledat pracovní uplatnění. Naopak přísnější podmínky podpory povedou k větší snaze práci nalézt.

(Holman, 2016). Dobrovolně nezaměstnaní možná ve skutečnosti nechtějí pracovat vůbec. (Mankiw, 2014)

Nedobrovolná nezaměstnanost:

- Tento případě tvoří opak dobrovolné nezaměstnanosti, nezaměstnaní si hledají pracovní uplatnění za mzdové ohodnocení, jež na trhu práce převládá, v určitých případech by někteří z nich přijali pracovní nabídku s nižší mzdou, ale práci přes veškeré úsilí nemohou najít. Do hry zde vstupují překážky, jež zapříčiňují, aby mzda neklesala. Typickým příkladem jsou odborové organizace, případně státem stanovená minimální mzda. Právě odbory si kladou za cíl prosazovat vyšší mzdy, ale tím pádem jsou častokrát strůjci zmíněné nedobrovolné nezaměstnanosti. (Holman, 2016) Odborové organizace tlačí na mzdy nad rovnovážnou úroveň a vytvářejí tak přebytek práce (Mankiw, 2014).

3.12.2.2 Způsoby měření nezaměstnanosti

„Míra nezaměstnanosti procentuálním způsobem vyjadřuje podíl nezaměstnaných (čitatel) na celkové pracovní síle (jmenovatel).“ (ČSÚ, 2022). Právě míra nezaměstnanosti patří společně s dalšími ukazateli, jako je HDP, platební bilance a míra inflace k nejdůležitějším charakteristikám ekonomické výkonnosti konkrétního státu (Maitah, 2010). Rozlišuje se tzv. obecná míra nezaměstnanosti, jež představuje ukazatel získávaný z výsledků z Výběrového šetření pracovních sil na základě pravidel mezinárodních definic. Výběrové šetření pracovních sil probíhá v České republice od roku 1992 pod záštitou *Českého statistického úřadu*. Šetření probíhá kontinuálně, konkrétně ve třech okresech České republiky. Tzv. specifická míra nezaměstnanosti představuje ukazatel, který charakterizuje míru nezaměstnanosti u konkrétních skupin obyvatelstva. (ČSÚ, 2022)

Jinak řečeno nezaměstnanost vyjadřuje počet fyzických nezaměstnaných osob, jež jsou schopné pracovat, a především chtějí a pochopitelně mohou pracovní uplatnění najít. Jak již bylo zmíněno, nezaměstnanost lze měřit dvojím způsobem – absolutně nebo podílem určité specifické skupiny obyvatel státu. (Šlapák a kol., 2006)

Nezaměstnanost se tedy měří ukazatelem míry nezaměstnanosti udávaným v procentech.

Obrázek 1: Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti

$$u = \frac{U}{L + U}$$

Zdroj: Holman, 2016

- u – míra nezaměstnanosti v %
- U – počet nezaměstnaných
- L – počet zaměstnaných (Holman, 2016).

Mezinárodní organizace práce a její metodiky za nezaměstnaného považují osoby, jež dovršily 15 let a v období, ve kterém byla nezaměstnanost sledována splnily následující kritéria – nebyly zaměstnané, své pracovní uplatnění hledaly aktivně a byly téměř okamžitě schopni do práce nastoupit. (ČSÚ, 2022)

Za nezaměstnaného se tedy dá považovat osoba, jež pracovní uplatnění aktuálně nemá, ale aktivně si ho hledá. Všichni ostatní jsou tzv. ekonomicky neaktivní. Zmíněná míra nezaměstnanosti se poté zjišťuje tím, že se mezi skupinu nezaměstnaných zařazují lidé, jež práci aktivně hledají, tedy lidé v evidenci Úřadu práce. Výsledkem této míry nezaměstnanosti je tzv. podíl nezaměstnaných osob. Mezi tuto skupinu se, ale neřadí lidé, kteří hledají pracovní uplatnění krátkodobě nebo naopak lidé, jež si práci hledat nechtějí a jsou tak dlouhodobě nezaměstnaní. Důsledkem tohoto je, že skutečná nezaměstnanost je reálně vyšší než registrovaná nezaměstnanost, a to o několik procent. (Holman, 2016)

3.12.2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Do jisté míry je určité procento nezaměstnanosti zcela normální a představuje prvek každého tržního hospodářství, označuje se jako tzv. přirozená míra nezaměstnanosti (Jírová, 1999).

Přirozená míra nezaměstnanosti představuje typ míry nezaměstnanosti, při které inflace nemá tendenci stoupat, ani klesat. Reprezentuje maximální dlouhodobě udržitelnou míru nezaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu výkonu ekonomiky dané země. (Pačesová, 2011)

Jedním z možných prostředků, prostřednictvím kterého lze přirozenou míru nezaměstnanosti určit je tzv. potenciální produkt. Ten bývá definován jakožto výstup

z dané ekonomiky neboli tzv. reální produkt, který je vytvářen při faktoru plné zaměstnanosti. Reální produkt lze prostřednictvím různých statistických metod spolehlivě kvantifikovat. Celkově lze tedy říci, že se jedná o typ nezaměstnanosti, který je udržitelný. (Jírová, 1999)

3.12.2.4 Vývoj nezaměstnanosti v České republice

V následující podkapitole bude graficky znázorněn vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice a rozložení nezaměstnanosti dle ukazatele pohlaví.

Graf 2: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice



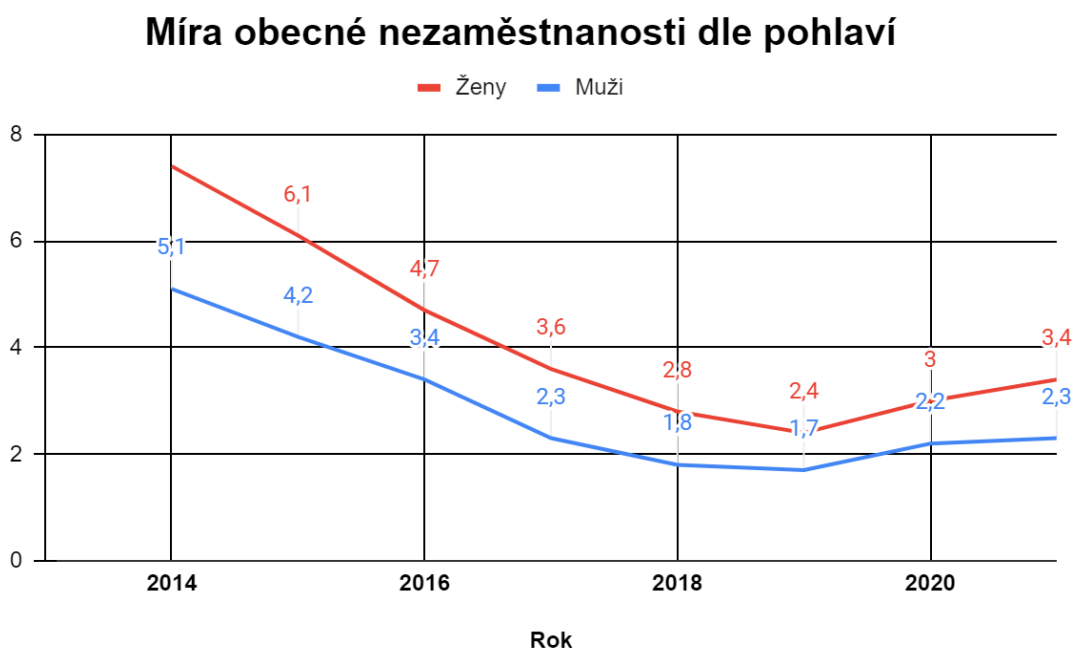
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z Českého statistického úřadu, 2023

Graf číslo dva charakterizuje vývoj obecné míry v nezaměstnanosti v České republice. Konkrétně popisuje vývoj nezaměstnanosti v horizontu posledních třiceti let. Z grafu vyplývá klesající tendence do roku 1995, následný prudký nárůst do maximální hodnoty 8,8 % v roce 2000. V roce 2004 opět dochází k zásadnímu poklesu křivky na hodnotu 4,4 %. Od roku 2013 má ukazatel obecné míry nezaměstnanosti konstantní klesající úroveň. V souvislosti s pandemií Covid 19 došlo k nárůstu počtu nezaměstnaných. V této chvíli prozatím Český statistický úřad uvádí data týkající se roku 2022 pouze za jednotlivé kvartály. V posledním čtvrtletí předchozího roku dosáhla hranice obecné míry

nezaměstnanosti výše 2,2 %. Ve druhém kvartálu letošního roku se procento nezaměstnaných pohybuje na hranici 2,5 %.

Co do porovnání míry nezaměstnaných v evropském pojetí činila nezaměstnanost v uplynulém roce 2022 v Evropské unii 6,2 %, přičemž České republika se řadila ke státům s nejnižší procentem nezaměstnaných osob v celé unii. Naopak státy jako Španělsko, Řecko nebo Itálie se již klasicky řadily k zemím s nejvyšší nezaměstnaností. (Eurostat, 2023)

Graf 3: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice dle pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z Českého statistického úřadu, 2023

Zmíněný graf ukazuje poměr nezaměstnaných osob dle ukazatele pohlaví. Konkrétně charakterizuje obecnou míru nezaměstnanosti dle pohlaví v České republice za posledních deset let. Z grafu vyplývá zřejmá převaha v % nezaměstnaných osob u žen. Ty bývají nezaměstnaností ohroženy mnohem více než muži. Data z Českého statistického úřadu dokládají, že až dosud míra nezaměstnanosti typicky více zasahuje ženy.

3.12.3 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se řadí mezi významné hospodářské politiky státu. Jejím hlavním cílem je dosáhnout rovnováhy mezi poptávaným množstvím práce a nabízenou prací (Brčák a kol., 2020b). Jinak řečeno účelem státní politiky zaměstnanosti je dosáhnout plné zaměstnanosti a chránit stát proti nezaměstnanosti, stejně tak i proti jejím negativním důsledkům (MPSV, 2020). Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti představuje z hlediska legislativy primární právní předpis upravující oblast politiky zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Stát jako takový může poptávku po práci ovlivňovat několika faktory, patří mezi ně zejména věk související s odchodem do starobního důchodu, příspěvky zaměstnavatelům, které přijmou pracovníka ze znevýhodněné skupiny obyvatelstva, pracovní doba nebo podmínky související se zaměstnáváním cizinců. Stejně tak stát může ovlivnit i nabídku práce, a to prostřednictvím změny minimální mzdy, změny podmínek v rámci mateřské a rodičovské dovolené či podporou začínajících podnikatelů. (Brčák a kol., 2020 b)

Politiku zaměstnanosti lze mimo jiné definovat jako řadu opatření, prostřednictvím jichž je podporována rovnováha na trhu práce a maximalizace efektivity využití pracovních sil. V rámci politiky zaměstnanosti se rovněž usiluje o účinné využití všech zdrojů, ale také o zabezpečování práv všech občanů státu na zaměstnání (Novák a kol., 2016). Na výsledcích politiky zaměstnanosti se společně podílí a vytváří úsilí nejen stát, ale také další složky, mezi ty patří zaměstnavatelé, zaměstnanci či odborové organizace. (Brčák a kol. 2020 b) Jinak řečeno na státní politice zaměstnanosti jako takové se podílí stát, ale i další subjekty, jež jsou činné na trhu práce, mimo již zmíněné, mohou mezi tyto subjekty patřit například územně samosprávné celky, různé profesní organizace či organizace jednotlivých zaměstnavatelů (§ 2 (2) Zákona č. 435/2004 Sb.). Z pohledu institucionálního zabezpečení je státní politika zaměstnanosti vykonávána v České republice na mikroekonomické a regionální úrovni (Novák a kol., 2016) prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce České republiky (§ 2 (3) Zákona č. 435/2004 Sb.).

Tradiční politika zaměstnanosti se koncentruje na boj jednotlivých uchazečů s nezaměstnaností a na problémy vyskytující se na trhu práce prostřednictvím nástrojů tzv. aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti (Novák a kol., 2016). Konkrétně lze tedy politiku zaměstnanosti členit na dvě části – pasivní, představující ochranu před důsledky

nezaměstnanosti ze sociálního a ekonomického pohledu, a aktivní, cílící především na pozitivní nasměrování a ovlivnění vývoje trhu práce. (MPSV, 2020)

3.12.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti představuje jeden z možných způsobů boje za snižování nezaměstnanosti, jinak řečeno tento typ aktivní politiky zaměstnanosti si klade za cíl podporovat zaměstnanost prostřednictvím odstraňování nevýhodných podmínek pro konkrétní cílové skupiny obyvatelstva státu (Brčák a kol. 2020 b). Tento typ politiky se se svým působením zaměřuje zejména na osoby, jež jsou dlouhodobě nezaměstnané či na osoby, které jsou z různých důvodů obtížně zaměstnatelné (Novák a kol., 2016). Dle zákona o zaměstnanosti patří mezi nástroje, prostřednictvím kterých je aktivní politika zaměstnanosti realizována především rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa či různé druhy příspěvků. Dále aktivní politika zaměstnanosti zaštiťuje poradenskou činnost nebo podporuje zaměstnávání lidí s postižením. (§ 104 (2) Zákona č. 435/2004 Sb.)

Zmíněné nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti lze podle charakteru členit na dvě skupiny. První z nich je tzv. podpora vytváření pracovních pozic pro uchazeče z řad znevýhodněných (společensky účelné pracovní místo, veřejně prospěšné práce, investiční pobídky na vytváření nových pracovních míst, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením). Primárním principem této skupiny nástrojů je poskytování finančních prostředků zaměstnavateli, jež by měly cílit na jeho motivaci k zaměstnávání znevýhodněných uchazečů o zaměstnání, případně k vytvoření nových pracovních míst. Druhá ze zmíněných skupin cílí zejména na posílení zaměstnatelnosti uchazečů prostřednictvím aktivit souvisejících s poradenstvím, rekvalifikací či zapracováním. (MPSV, 2020)

Brčák a kol. hovoří o nástrojích aktivní politiky, které spočívají ve veřejných službách zaměstnanosti, typicky se jedná o Úřady práce či jiné agentury, dále v přípravě a výcviku na pracovní pozici (rekvalifikační kurzy), programech podporující mladistvé, absolventy bez práce či osoby s handicapem. V neposlední řadě hovoří o podpoře nově začínajících podnikatelů. Úřad práce mimo jiné obvykle hradí i náklady související se vzděláváním, náklady spojené se změnou bydliště z důvodu cesty za novým zaměstnáním, příplatky ke mzdě, vyplacení určitého obnosu při počátku výdělečné činnosti podnikatele související s počáteční investicí aj. (Brčák a kol., 2020 b)

Mezi pozitivní důsledky aktivní politiky zaměstnanosti patří především zdokonalený a zefektivněný proces hledání pracovního uplatnění, zvýšení produktivity pracovní síly díky rekvalifikacím či podpora transferu pracovní síly ze stagnujících odvětví. Naopak za negativa lze považovat tzv. efekt mrtvé váhy, který spočívá v tom, že si část uchazečů může nalézt uplatnění i bez účasti v programu, případně tzv. efekt vytlačení, kdy firmy získávající dotaci politiky zaměstnanosti na mzdy mohou získat komparativní výhodu a zvýšit tak svůj podíl na trhu. (Novák a kol., 2016)

3.12.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Druhým typem politiky zaměstnanosti je tzv. pasivní politika zaměstnanosti, jenž si klade za cíl zmírnit dopady nezaměstnanosti prostřednictvím vyplácení dávek v nezaměstnanosti. Tyto dávky mají za cíl zejména kompenzovat a do jisté míry nahrazovat ztrátu pracovní pozice jednotlivce. (Dvořáková, 2007) Jinak řečeno pasivní politika zaměstnanosti má za účel snižovat sociální a ekonomické disparity, dopady nezaměstnanosti na konkrétního jednotlivce, ale i v rámci celé společnosti (Brčák a kol., 2020 b). V neposlední řadě je zapotřebí zmínit, že v některých případech dochází v případě podpory v nezaměstnanosti k demotivujícímu dopadu na uchazeče o zaměstnání hledat si nové pracovní uplatnění (Novák a kol., 2016)

3.12.3.2.1 Financování politiky zaměstnanosti

Tabulka 2: Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti

	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022
SPZ (v tis. Kč)	9 086 623	11 959 120	22 736 413	22 521 725	36 284 307	38 204 340	13 321 715
PPZ (v tis. Kč)	5 680 469	7 046 845	13 354 778	8 303 370	10 566 518	10 006 452	9 884 375
APZ (v tis. Kč)	3 406 154	4 027 853	6 171 493	9 668 796	25 717 789	28 197 887	3 437 341

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z MPSV, 2023

Financování a výdaje na společnou politiku zaměstnanosti jsou ovlivňovány zejména aktuální situací na trhu práce, ale také dalšími faktory. Těmi mohou být například

politické důvody. Z tabulky vyplývá, že výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti razantně vzrostly v roce 2010, příčinou byla tehdy celosvětová hospodářská recese, během které velká část obyvatelstva ztratila zaměstnání a dožadovala se tak sociálního zabezpečení od státu. I přes nejvyšší počet nezaměstnaných v letech 2013-2014 nebyla překonána výše výdajů z roku 2010 a to z toho důvodu, že velká část z nich nedosáhla na nástroj pasivní politiky – Podporu v nezaměstnanosti (MPSV, 2023). Vyšší nárůst výdajů je evidován i v období pandemie Covidu-19. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti se v posledních letech výrazně měnily. Tyto výdaje mají také tzv. preventivní charakter, tj. i ve chvíli nízké nezaměstnanosti je dobré do této politiky investovat, a to konkrétně do začleňování osob s určitým znevýhodněním, přípravu změny ekonomiky související například se zánikem některých oborů, či podpora aktivizace občanů, jež dosud nebyly ekonomicky aktivní. Z pohledu mezinárodního srovnání je finančně aktivní politika zaměstnanosti České republiky v porovnání s evropskou 27 dlouhodobě podhodnocena. (MPSV, 2020)

4 Vlastní práce

V následující části práce bude představena instituce *Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky*, zejména její statistiky a organizační struktura, jenž bude dále využita jako faktor dělby respondentů z dotazníkového šetření. V další části této kapitoly bude představena odborová organizaci fungující při VZP ČR.

4.1 Všeobecná zdravotní pojišťovna

VZP ČR neboli *Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky* je největším poskytovatelem veřejného zdravotního pojištění na našem území. V rámci systému veřejného zdravotního pojištění Pojišťovna figuruje na trhu s dalšími šesti konkurenty poskytující identické služby (VZP ČR, 2023a). Jinak řečeno je VZP ČR právnickou osobou, jenž vystupuje pod svým jménem, nabývá práv a povinností, za která nese odpovědnost (§ 2 Zákona č. 551/1991 Sb.).

Pojišťovna byla zřízena zákonem č. 551/1991 Sb. zákon České národní rady o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky dne 1.1.1992 (VZP ČR, 2023a), konkurenční instituce začaly vznikat později na základě zákona č. 280/1992 Sb. zákon České národní rady o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách. (§ 1 a § 2 Zákona č. 280/1992 Sb.)

Primární činností *Všeobecné zdravotní pojišťovny* je vybírat pojistné na veřejné zdravotní pojištění dle aktuálně platné právní legislativy a následně financovat poskytnuté zdravotní služby smluvními poskytovateli zdravotní péče a hradit služby svým klientům. Mimo zmíněné základní činnosti instituce rovněž klientům nabízí celou řadu dalších benefitů, jedná se zejména o různé finanční příspěvky, jež jsou určeny pro preventivní aktivity, které nejsou a nemohou být hrazeny z veřejného zdravotního pojištění. Případně lze v rámci členství v *Klubu pevného zdraví* uplatňovat slevy u partnerů VZP ČR. (VZP ČR, 2023a)

Všeobecná zdravotní pojišťovna zřídila v roce 1994 dceřinou společnost *Pojišťovnu VZP a.s. - PVZP*. Tato společnost po vstupu České republiky do Evropské unie působí samostatně. Jedná se o univerzální pojišťovnu, retailového prodejce, jenž poskytuje klientům mimo cestovní pojištění i pojištění majetku, odpovědnosti nebo úrazu. Mimo zmíněné zřizuje například i komerční zdravotní pojištění cizinců a nabízí další produkty. (PVZP, 2023)

V návaznosti na získávání aktuálních informací a poznatků v oblasti zdravotního pojištění a zejména potřebě mezinárodních kontaktů se stala *Všeobecná zdravotní pojišťovna* členem mezinárodní organizace AIM – *Mezinárodní asociace vzájemných pojišťoven (Association Internationale de la Mutualité)*. Jedná se o celosvětovou asociaci zastřešující organizace poskytující zdravotní péči a služby související s povinným zdravotním pojištěním nebo s tzv. doplňkovým pojištěním. Celkově *Mezinárodní asociace vzájemných pojišťoven* sdružuje 50 členů z více než 27 zemí za účelem sledování dění v problematice zdravotního pojištění a následného rozvoje a spolupráce mezi členy (AIM, 2023), VZP se stala stálým členem od roku 2003 (VZP ČR, 2023b).

4.1.1 Pojištěnci Všeobecné zdravotní pojišťovny

Tabulka 3: Vývoj počtu pojištěnců Všeobecné zdravotní pojišťovny

Rok	Počet pojištěnců VZP ČR celkem	Počet pojištěnců dle pohlaví – ženy v %	Počet pojištěnců dle pohlaví – muži v %
2018	5 954 020	49,9	50,1
2019	5 955 243	49,8	50,2
2020	5 936 228	49,8	50,2
2021	5 914 857	49,8	50,2
2022	6 234 763	50,6	49,4

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z VZP ČR 2018, 2019, 2020, 2021 a 2022

Z tabulky číslo 3. vyplývá vývoj počtu klientů, respektive pojištěnců, *Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky* v horizontu posledních pěti let. Data vyplývají z dostupných ročenek. Křivka vývoje zaznamenala do konce roku 2019 vzrůstající tendenci. V souvislosti s celosvětovou pandemií Covid -19 se počet klientů v letech 2020 a 2021 snížil. Stav ke 31.12.2022 opět nabývá vzrůstající tendence. Celkově se počet klientů VZP ČR ke konci roku 2022 zvýšil o více než 300 tisíc, přičemž příčinu představuje Ruská invaze na Ukrajinu, respektive příliv uprchlíků zapříčiněný válečným konfliktem. Do systému veřejného zdravotního pojištění bylo v roce 2022 u VZP ČR zaevidováno více než 360 tisíc válečných uprchlíků na základě získaného víza za účelem strpení na území České republiky (VZP ČR, 2022). Tabulka dále znázorňuje vývoj počtu pojištěnců dle pohlaví. Z dat vyplývá, že poměr zastoupení dle genderu je po celé sledované období vyrovnaný.

Dle geografického rozložení lze z dat ročenek vypočítat, že se nejvíce pojištěnců VZP ČR vyskytuje na území Hlavního města Prahy, Středočeského, Jihočeského a Ústeckého kraje a to, mimo jiné, z důvodu vyššího výskytu zaevidovaných zaměstnavatelů, jež zaměstnávají cizince účastníci se veřejného zdravotního pojištění.

4.1.2 Hospodaření Všeobecné zdravotní pojišťovny

Hospodaření *Všeobecné zdravotní pojišťovny* vyplývá z platné právní legislativy, konkrétně tedy ze zákona č. 551/1991 Sb. *Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky* hospodaří s majetkem svým, ale i jí svěřeným. Příjmy tvoří zejména platby pojistného od klientů – pojištěnců, zaměstnavatelů a státu, další skupinou, od které plynou peníze jsou příjmy účtované samotnou VZP. Jedná se zejména o přirážky k pojistnému, pokut a penále. V neposlední řadě je zapotřebí počítat s příjmy plynoucími z darů. (§ 3 a § 4 Zákona č. 551/1991 Sb.)

V případě výdajů tvoří největší položku již zmíněné platby za poskytnuté zdravotní služby, které jsou hrazené z veřejného zdravotního pojištění (VZP ČR, 2023). Dále se jedná o platby konkurenčním zdravotním pojišťovnám z titulu smluv o vypořádání plateb za uhrazení péče klientům VZP ČR, Pojišťovna též hradí náklady spojené s poskytnutím neodkladné zdravotní péče a dalších nákladů, jež pojištěnec čerpá v jiném státě Evropské unie. Další výdaje představují úhrady nákladů, které přesahují limit pro doplatky za léčiva a potraviny hrazené z veřejného zdravotního pojištění. V neposlední řadě VZP ČR hradí náklady na chod a činnost celé pojišťovny. (§ 5 Zákona č. 551/1991 Sb)

Celkové hospodaření Pojišťovny dle příslušného zákona je sledováno formou tzv. účetně oddělených fondů a činností (VZP ČR, 2022). Přičemž příslušnou kontrolu činností *Všeobecné zdravotní pojišťovny* provádí v součinnosti Ministerstvo zdravotnictví a Ministerstvo financí (§ 7a Zákona č. 551/1991 Sb.). Konkrétně je nyní spravováno 6 fondů (VZP ČR, 2022):

- a) Základní fond zdravotního pojištění.
 - Primární zdroj příjmu – pojistné na veřejné zdravotní pojištění.
 - Účel – úhrada hrazených služeb klientům, krytí nákladů na činnost instituce.
- b) Provozní fond.

- Primární zdroj příjmu – přiděl financí ze Základního fondu, aktivace dlouhodobého majetku (nehmotného) vytvořeného činností VZP ČR.
- Účel – úhrada mzdových nákladů, náklady na běžný provoz.
- c) Fond reprodukce majetku.
 - Primární zdroj příjmu – přiděl z Provozního fondu, prodej majetku.
 - Účel – alokace financí na investice do majetku.
- d) Sociální fond.
 - Primární zdroj příjmu – přiděl z Provozního fondu.
 - Účel – příspěvky pro zaměstnance na penzijní spoření, doplňkové a životní pojištění, příspěvky na stravování,...
- e) Rezervní fond – „(...) *minimální výše tohoto fondu činní 1,5 % průměrných ročních výdajů základního fondu zdravotního pojištění Pojišťovny za bezprostředně předcházející tři kalendářní roky.*“ (Zákon č. 551/1991 Sb., § 7, ods. b)).
- f) Fond prevence.
 - Primární zdroj příjmu – přiděl ze Základního fondu.
 - Účel – primárně příspěvky na clientské programy – aktivity prevence, jež jsou nad rámec klasické hrazené zdravotní péče. (VZP ČR, 2022)

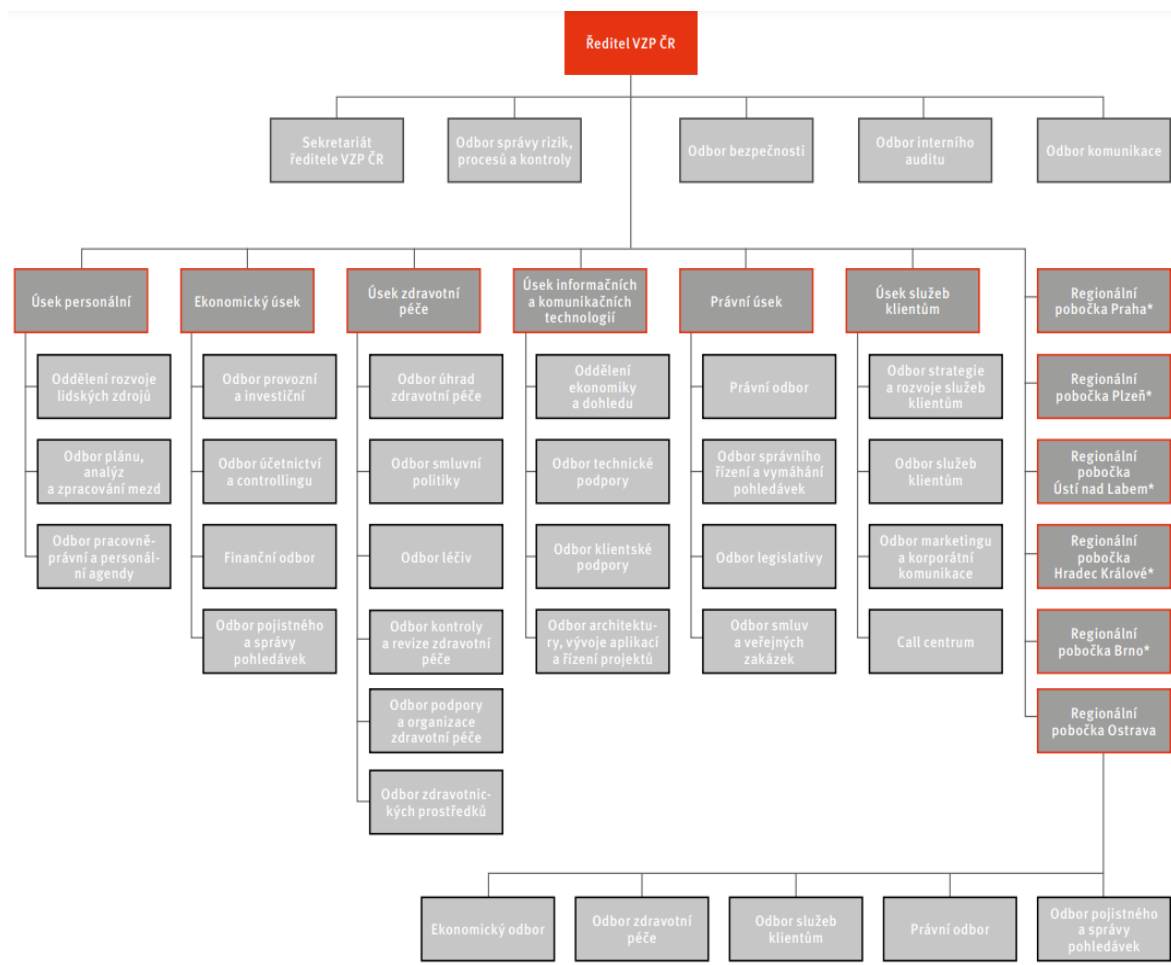
4.1.3 Organizační struktura a orgány Všeobecné zdravotní pojišťovny

Organizační strukturu tvoří Ústředí, regionální pobočky a clientská pracoviště. Konkrétně se jedná o 6 regionálních poboček spravujících více vyšších územně samosprávných celků:

- RP Praha (pobočka pro Prahu a Středočeský kraj).
- RP Plzeň (Jihočeský, Karlovarský a Plzeňský kraj).
- RP Ústí nad Labem (Ústecký a Liberecký kraj).
- RP Hradec Králové (Královehradecký a Pardubický kraj).
- RP Ostrava (Moravskoslezský, Olomoucký a Zlínský kraj).
- RP Brno (Jihomoravský kraj a Vysočina).

V případě klientských pracovišť nabízí Pojišťovna více než 180 míst po území celé České republiky, kde si mohou klienti vyřídit své záležitosti osobně. Dále mohou využít dostupnou aplikaci MOJE VZP, prostřednictvím níž si mohou vyřídit většinu požadavků online. (VZP ČR, 2023)

Obrázek 2: Organizační schéma Všeobecné zdravotní pojišťovny



Zdroj: Všeobecná zdravotní pojišťovna, 2022

Obrázek číslo 2 znázorňuje organizační schéma, respektive organizační strukturu Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky na úrovni jednotlivých úseků, odborů a v neposlední řadě samostatných oddělení, jež jsou hierarchicky řízena přímo ředitelem VZP ČR (případně jeho volenými náměstky).

V případě hierarchie jednotlivých pracovních pozic stojí v případě Ústředí v čele Ředitel VZP ČR, níže stojí jednotliví náměstci ředitele, ředitelé jednotlivých odborů, vedoucí oddělení a referáti. V případě regionálních pracovišť je hierarchie obdobná

– Ředitel regionálního pracoviště, ředitel odboru, vedoucí oddělení, specialista, vedoucí referátu a odborní referenti.

Celkově *Všeobecná zdravotní pojišťovna* zaměstnává více než 3 500 zaměstnanců. (VZP ČR, 2022)

4.1.4 Orgány Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky

Pojišťovna má dva vrcholné orgány – Správní radu a Dozorčí radu. Veškeré kompetence a činnosti jsou stanoveny zákonem. Správní rada dle právní legislativy schvaluje organizační řád a návrhy pravidelných zdravotně pojistných plánů, účetních uzávěrek, výročních zpráv a objem úhrad poskytovatelům. Mimo jiné tento orgán rozhoduje o jmenování a odvolání ředitele Pojišťovny, o investicích a užití finančních prostředků z rezervního fondu, nebo si volí svého předsedu a místopředsedu. (§ 17 a § 20 Zákona č. 551/1991 Sb.)

K rozhodnutí Správní rady je při hlasování potřeba nadpoloviční většina všech členů orgánu. Správní rada má dohromady 30 členů – z nichž 10 členů jmenuje samotná vláda a zbylých 20 členů zvolí Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. (VZP ČR, 2023)

Druhým vrcholným orgánem Pojišťovny je Dozorčí rada. K jejím primárním činnostem patří dohlížet na dodržování veškerých platných právních předpisů a celkově kontrolovat hospodaření instituce. Nahlíží a projednává klíčové dokumenty Pojišťovny a dále předkládá výsledná stanoviska k společnému jednání se Správní radou. (§ 21 Zákona č. 551/1991 Sb.)

Dozorčí radu tvoří 13 členů volených na 4 roky. Z nich 10 volí Poslanecká sněmovna České republiky a 3 na návrhy ministrů (financí, práce a sociálních věcí, zdravotnictví) volí vláda. Dle příslušných zákonů *Všeobecná zdravotní pojišťovna* dále zřizuje Výbor pro audit, Rozhodčí orgán a Revizní komisi. (VZP ČR, 2023)

4.2 Odborová organizace u Všeobecné zdravotní pojišťovny

Odborová organizace působící při *Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky* existuje již více než 30 let. Organizace je členem *Odborového svazu pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví* (OSPP), jenž je dále hierarchicky součástí *Českomoravské konfederace odborových svazů* (ČMKOS).

Z důvodu nedostatku dohledatelných informací a faktů o odborové organizaci působící při Pojišťovně byl osloven samotný předseda odborů, aby prostřednictvím několika otázek upřesnil fungování a činnosti odborové organizace při zmíněné instituci.

Organizační strukturu tvoří Základní organizace, které jsou dále sdruženy v Podnikovém výboru, ten vyjednává se zaměstnavatelem (Pojišťovnou) jako celek nebo prostřednictvím vyjednávací skupiny na základě vytvořených dohod.

Mezi základní organizace odborového svazu vyplývající z aktuálně platné kolektivní smlouvy patří: ZO OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví *Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky* se sídlem v Brně (dále jen ZO OS PPP VZP ČR); ZO OS PPP VZP ČR se sídlem v Českých Budějovicích; ZO OS PPP VZP ČR se sídlem v Děčíně; ZO OS PPP VZP ČR se sídlem v Hradci Králové; ZO OS PPP VZP ČR se sídlem v Chomutově; ZO OS PPP VZP ČR se sídlem v Jičíně; ZO OS PPP VZP ČR se sídlem v Litoměřicích; ZO OS PPP VZP ČR se sídlem v Mostě; ZO OS PPP VZP ČR se sídlem v Náchodě; ZO OS PPP VZP ČR se sídlem v Opavě; ZO OS PPP VZP ČR se sídlem v Praze; ZO OS PPP VZP ČR se sídlem v Prostějově; ZO OS PPP VZP ČR se sídlem v Semilech; ZO OS PPP VZP ČR se sídlem v Trutnově; ZO OS PPP VZP ČR se sídlem v Ústí nad Orlicí; ZO OS PPP VZP ČR Ústředí se sídlem v Praze; ZO OS PPP VZP ČR se sídlem ve Vsetíně. (Intranet VZP ČR, 2022). Předseda odborové organizace dále dodává, že „v každém kraji máme minimálně jednu základní organizaci, ale ve většině případů je jich více“. (Předseda odborové organizace, 2024)

Co se týče aktivních členů odborové organizace působící při *Všeobecné zdravotní pojišťovně*, tak jich organizace ke dnešnímu dni eviduje 410. Dle slov jejich předsedy „*má vývoj členské základny mírně stoupající tendenci, maximálně ale v rámci jednotek. Výrazně větší počet odborově organizovaných zaměstnanců se nachází v ZO Opava, ZO Brno a ZO České Budějovice*“. (Předseda odborové organizace, 2024).

Jedna z otázek se týkala osobního pohledu a názoru na přínos členství v odborové organizaci vůbec – „*celkově se odborová organizace snaží našim členům nabídnout něco navíc (telefonní tarify, MultiSport, právní poradenství, zvýhodněné ubytování v Praze, program Odbory plus). V čem jsou odbory důležité, tak každého napadnou mzdy a je na to statistika, že ve firmách, kde jsou odbory, je vyšší průměrná mzda. Potřebu odborů ale nejvíce ukázala pandemie covidu, kdy se podařilo zabránit některým nápadům zaměstnavatelů, které byly velice svérázné. Když se mě někdo zeptá, k čemu odbory jsou, tak se zase zeptám já jeho, kdy si naposledy šel za nadřízeným říci o vyšší mzdu, více dnů*

dovolené, více zdravotního volna, vyšší příspěvek na stravenky, důchodové připojištění, kratší pracovní dobu atd. Jedině odbory jsou schopny tato témata ve firmě zvedat a přispět k jejich prosazení.“ (Předseda odborové organizace, 2024).

Stejně jako jednotlivým respondentům v dotazníkovém šetření byla položena otázka související s informovaností o činnostech odborové organizace a působení při Pojišťovně vůbec i samotnému předsedovi organizace – *„na centrálním Intranetu (= interní stránka přístupná pouze zaměstnancům Pojišťovny, pozn. autora) je záložka „odborová organizace“, kde nějaké informace jsou, ale ne zrovna přehledně a spousta jich tam chybí.*“ To předseda zdůvodňuje zejména tím, že *„problém je, že všichni tuto činnost děláme ve svém volném čase.*“ (Předseda odborové organizace, 2024). Tento fakt potvrzuje i aktuálně platná kolektivní smlouva, jejíž článek č. 7 týkající se organizačních podmínek říká, že se smluvní strany (Odborová organizace působící při VZP ČR a samotná Pojišťovna) dohodli, že všichni zúčastnění, tedy samotná odborová organizace a její funkcionáři budou své činnosti praktikovat zejména mimo pracovní dobu (Intranet, 2022). Oslovování nových zájemců a potenciálních členů probíhá tedy spíše skrze již stávající členskou základnu, případně jsou noví zaměstnanci seznamováni s odborovou organizací a jejími činnostmi prostřednictvím brožury při jejich nástupu do Pojišťovny. Právě zmíněná nepřehlednost a neúplnost by mohly představovat faktory zapříčiňující nízkou míru odborové organizovanosti při *Všeobecné zdravotní pojišťovně.*

V poslední řadě se řada otázek týkala i primární náplně činností odborově organizovaných sdružení, tj. kolektivního vyjednávání – *„v poslední době naše organizace jedná zejména o výši mezd a způsobů redistribuce jejich navýšení, dále se jednání zaměřuje na benefity v oblasti stravování – stravenek, také různých druhů volna a zkrácení pracovní doby.*“ (Předseda odborové organizace, 2024)

Aktuálně platná kolektivní smlouva byla vydaná 21.10.2020 s účinností od následujícího kalendářního roku, tedy od 01.01.2021. Aktualizací a doplněním dodatků prošla 01.11.2022. Kolektivní smlouva, jak název napovídá, upravuje vztahy jak z pohledu kolektivního, tak i individuálního mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci *Všeobecné zdravotní pojišťovny.* Taktéž vymezuje práva a povinnosti obou zmíněných smluvních stran. Tento dokument vychází z aktuálně platné legislativy – konkrétně ze zákoníku práce, ze zákona o kolektivním vyjednávání a z Kolektivní smlouvy tzv. vyššího stupně, kterou uzavřel *Svaz bank a pojišťoven s Odborovým svazem pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví.* (Intranet, 2022)

4.3 Výsledky dotazníkové šetření

Tato kapitola představuje klíčovou část diplomové práce na téma Činnost odborové organizace u Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky. Primárním cílem této části práce bude analyzovat výsledky provedeného dotazníkového šetření, jenž bylo uskutečněno za účelem identifikace základních důvodů vedoucích k nízké míře odborové organizovanosti napříč odborovou organizací působící při *Všeobecné zdravotní pojišťovně*. Konkrétně bylo toto šetření prováděno za účelem odhalení klíčových důvodů bránících vstupu zaměstnanců do příslušné odborové organizace. Dotazníkové šetření bylo taktéž vedeno kvůli porozumění jednotlivých postojů a názorů zaměstnanců k odborové organizovanosti vůbec.

4.3.1 Charakteristika respondentů

Dotazníkového šetření, jenž je primární náplní této práce, se účastnili jednotliví kmenoví zaměstnanci *Všeobecné zdravotní pojišťovny* v rámci celé České republiky. Pracovníci byli hromadně osloveni dvěma cestami – odborově organizovaní zaměstnanci byli osloveni hromadnou emailovou korespondencí od předsedy odborové organizace působící při *Všeobecné zdravotní pojišťovně* a dále hromadnou emailovou korespondencí mezi všechna regionální pracoviště Pojišťovny (viz organizační struktura instituce v předchozích kapitolách).

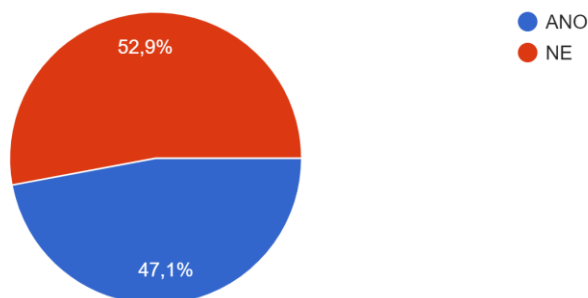
Celkově se plně anonymního on-line dotazníkového šetření uskutečněného prostřednictvím platformy Google zúčastnilo 204 respondentů, respektive zaměstnanců Pojišťovny napříč celou republikou a jednotlivými odbory.

4.3.2 Analýza dotazníkového šetření

První otázkou v dotazníkovém šetření byli respondenti segmentováni mezi dvě skupiny – na odborově organizované zaměstnance a zaměstnance, jež v odborové organizaci nejsou.

Graf 4: Rozložení respondentů dle členství v odborové organizaci při VZP ČR

Jste členem odborové organizace VZP ČR?
204 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkové šetření

Graf č. 4 znázorňuje grafické rozložení respondentů dle členství či nečlenství v odborové organizaci. Konkrétně graf reprezentuje segmentaci dotázaných zaměstnanců Pojišťovny do dvou skupin – 52,9 % dotázaných, tedy 108 z nich odpovědělo, že nejsou členy odborové organizace VZP ČR a zbylých 47,1 % (96 respondentů) naopak jsou.

4.3.2.1 Odborově organizovaní zaměstnanci Všeobecné zdravotní pojišťovny

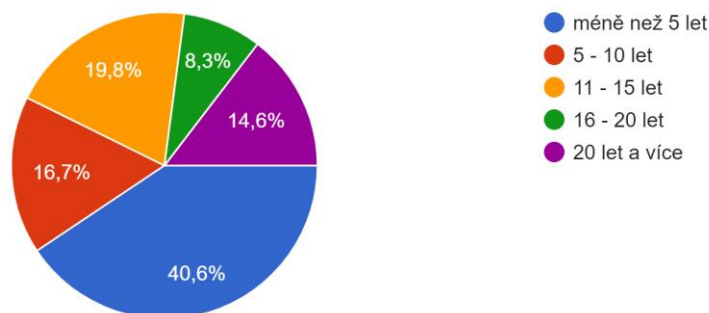
Dotazníkovým šetřením byli osloveni všichni odborově organizovaní zaměstnanci *Všeobecné zdravotní pojišťovny*. Z celkového počtu členů odborové organizace dotazník vyplnilo 96 respondentů, což odpovídá 23,4 % (celkem 410 odborářů).

Otázky číslo 2 a 3 cílily na dobu, po kterou jsou zaměstnanci členy dané odborové organizace. Většina z oslovených odpověděla, že nejsou v odborech od počátku svého pracovního poměru u *Všeobecné zdravotní pojišťovny*, zatímco 22,9 % z respondentů jsou členy již od samého počátku působení v Pojišťovně.

Graf 5: Délka členství v odborové organizaci při Všeobecné zdravotní pojišťovně

Jak dlouho jste členem odborové organizace u VZP ČR?

96 odpovědí

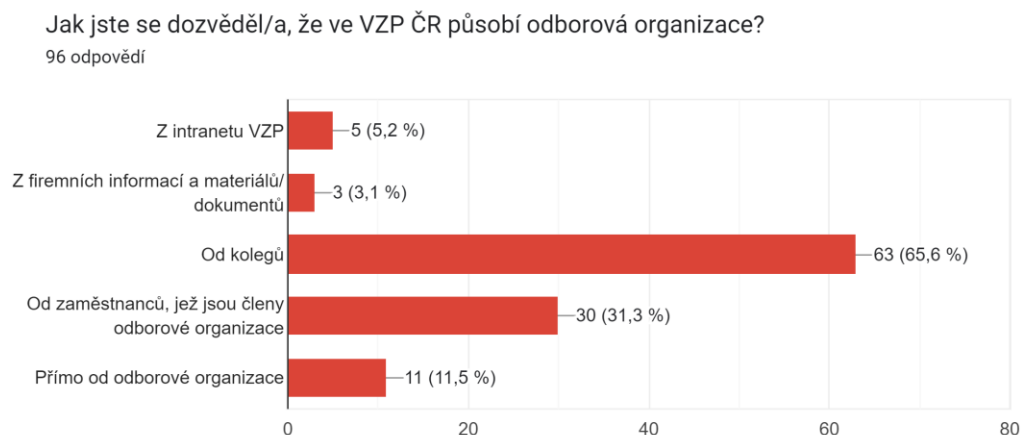


Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Zmíněný graf znázorňuje segmentaci respondentů dle délky jejich členství v odborové organizaci, z šetření tedy vyplývá, že více než 40 % z respondentů, tedy 39 zaměstnanců, představují součást odborově organizovaných zaměstnanců, jež jsou sdruženi méně než 5 let. Naopak sečtou-li se procenta odborářů, kteří jsou v odborech déle než 10 kalendářních let, dochází k potvrzení stávajícího trendu mezi odbory celkově - stárnutí členské základny odborových organizací.

Následující, tedy 4 otázka, zkoumala, jakými možnostmi, či způsoby byli respondenti o činnostech a fungování odborové organizace při Pojišťovně prvotně seznámeni, respektive tato otázka cílila zejména na cestu/cesty, kterými se zaměstnanci dozvěděli o působení odborů při Pojišťovně. Dotazovaným bylo nabídnuto 5 konkrétních variant a 1 volná pro vypsání vlastního zdroje. Mezi zmíněné konkrétní alternativy byly zařazeny – Intranet VZP (interní stránka určená pouze pro zaměstnance instituce), firemní materiály a dokumenty, informace a data od kolegů, informace od zaměstnanců, jež jsou členy odborové organizace, přímo od odborové organizace působící při Pojišťovně. Všech 96 odborově organizovaných zaměstnanců, jež vyplnili dotazníkové šetření, využilo nabídnuté konkrétní odpovědi. Otázka č. 4 byla polouzavřená a dotazovaní měli možnost uvést a zaškrtnout i více odpovědí.

Graf 6: Prvotní informace o působení odborové organizace na pracovišti Všeobecné zdravotní pojišťovny



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Grafická ukáзка znázorňuje rozložení odpovědí účastníků šetření, je zcela patrné, že většina dotazovaných uvedla, že se o působení odborové organizace při Pojišťovně dozvěděla prostřednictvím svých kolegů, konkrétně této varianty využilo 63 respondentů. Více než 31 % poté uvedlo, že primárním zdrojem byla čtvrtá varianta – zaměstnanci VZP, kteří již mezi odboráře patří. Z odpovědí na tuto otázku lze predikovat velmi nízká aktivita odborové organizace v oblasti propagace a seznamování se svou působností na Intranetu a dostupných firemních materiálech a dokumentech. Stejně tak lze vypovědět, že sama organizace se ve své prezentaci příliš neangažuje – přímo od ní samotné se totiž o jejím působení na pracovišti dozvědělo necelých 12 % z dotazovaných.

Pátá otázka v průzkumu se týkala primárních důvodů, jež vedly odborově organizované zaměstnance k členství v odborové organizaci působící při *Všeobecné zdravotní pojišťovně*. Respondenti měli na výběr z 11 možností a otázka disponovala i prostorem pro vlastní odpovědi, bylo možné zvolit i více odpovědí.

Tabulka 4: Hlavní důvody vedoucí ke členství v odborové organizaci

Důvod	Počet respondentů
Kolektivní vyjednávání	44 (45,8 %)
Benefity a slevy	33 (34,4 %)
Kolektivní vyjednávání o mzdě	25 (26 %)
Pozitivní zkušenost s odborovou organizovaností z okolí	24 (25 %)
Vlastní pozitivní zkušenost s odborovou organizovaností	20 (20,8 %)

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Z důvodu vyzdvižení primárních důvodů vedoucích k odborové organizovanosti na pracovišti bylo v předešlé tabulce vytyčeno 5 nejčastěji opakujících se důvodů vedoucích ke vstupu zaměstnance do odborů. Odpovědi korespondují s hlavním cílem odborově organizovaných organizací, jež bylo více specifikováno v teoretické části práce, tj. kolektivně vyjednat o oblastech týkajících se pracovních podmínek a pracovních práv se zaměstnavatelem a dosahovat tak vzájemného konsensu. Kolektivní vyjednávání představuje primární důvod pro vstup do odborů pro více než 45 % dotazovaných. Necelých 35 % se pro vstup do odborové organizace rozhodlo také díky nabízenému množství slev a benefitů, které nejčastěji spočívají ve slevách na různé zboží či služby, případně na výhodné nabídky při cestování nebo na sportovní vyžití. Benefity, se však svou nabídkou liší dle zaměření a možností zaměstnavatele a odborové organizace. Respondenti při zvažování vstupu do odborů kladli důraz také na své vlastní zkušenosti s odborovou organizovaností, ale také na zkušenost svých blízkých či kolegů. Více než 15 % dále uvedlo, že je k členství motivovali osobní důvody a více než 6 % vstoupilo do odborů z důvodu možnosti využít bezplatně interní právní zástupce v případě pracovněprávních sporů.

V souvislosti s výhodami souvisejícími se členstvím v odborových organizacích byla v dotazníkovém šetření položena otázka číslo 6, ta se zajímala, jestli jsou odboráři členy benefitního portálu *Odboryplus.cz*, jenž je určen právě pouze pro odborově organizované členy, kteří jsou sdruženi v *Českomoravské konfederaci odborových svazů*.

Tento portál nabízí celou řadu benefitů, slev a výhodných nabídek týkající se pojišťovnictví, slev na automobily či speciální slevové nabídky na zájezdy.

Tabulka 5: Členství v portálu Odboryplus.cz

Odpověď	Počet respondentů
ANO	18 (18,8 %)
NE	32 (33,3 %)
NEZNÁM TENTO PORTÁL	46 (47,9 %)

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

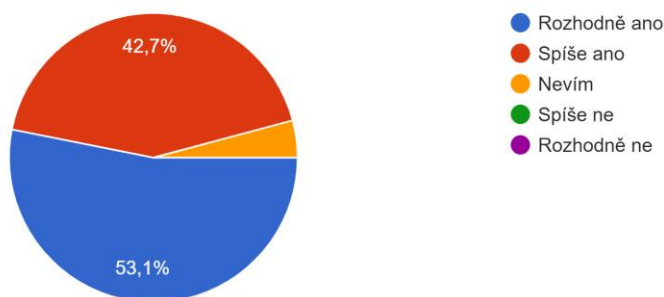
Uvedená tabulka znázorňuje segmentaci odpovědí dle členství v uvedeném benefičním portálu. Je téměř zarážející, že více než 47 % z dotazovaných odborářů o tomto portálu a možnosti registrace vůbec neví, tj. lze předpokládat, že je o tom odborová organizace působící při *Všeobecné zdravotní pojišťovně* vůbec neinformovala.

V následující sekci dotazů se respondenti setkali s otázkami věnujícími se hodnocení činností odborové organizace na půdě Pojišťovny jako celku a následně došlo k posouzení těchto činností dle jednotlivých vybraných faktorů.

Graf 7: Celkové hodnocení činností odborové organizace

Jste celkově spokojen/a s činností odborové organizace ve VZP ČR?

96 odpovědí



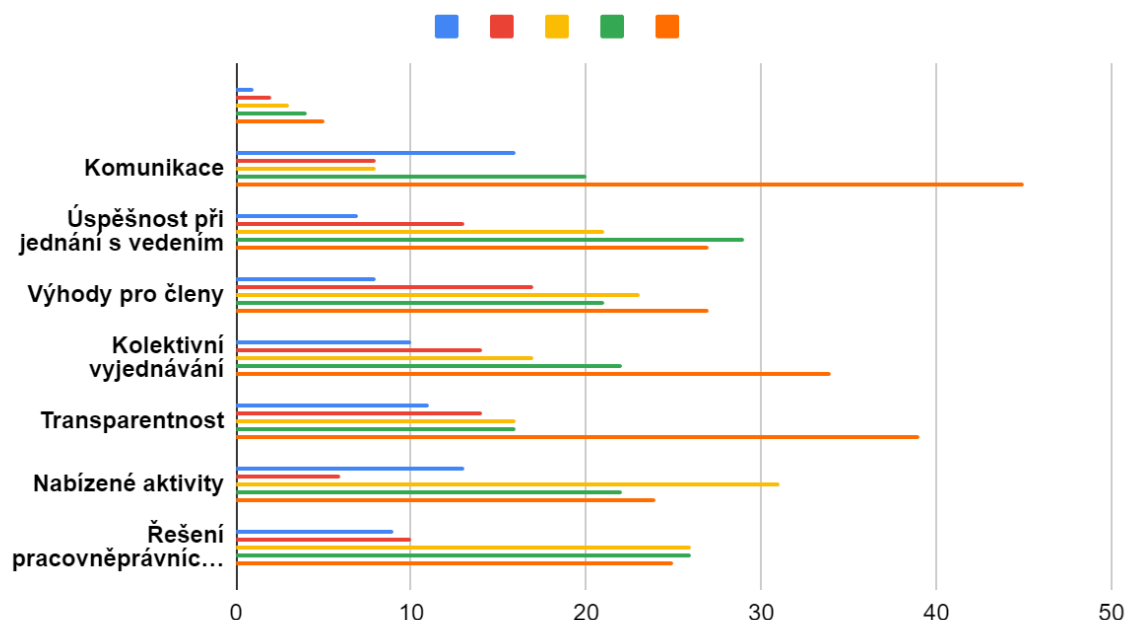
Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Z grafu vyplývá, že více než 53 % z respondentů, tedy 51 zaměstnanců, je s fungováním a činnostmi odborů při Pojišťovně rozhodně spokojeno. Téměř 43 % uvedlo, že jsou spíše spokojeni, zbylí čtyři dotazovaní uvedli, že nejsou schopni zodpovědět a neví.

V případě vybraných faktorů jich bylo celkem hodnoceno 7, výsledná data bude znázorňovat následující graf. Respondenti měli na výběr pro hodnocení škálu od 1 do 5, kdy 1 znamenala nejméně a 5 nejvíce.

Graf 8: Hodnocení odborové organizace ve vybraných faktorech

Jak hodnotíte odborovou organizaci ve vybraných faktorech? (1 nejméně, 5 nejvíce)



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Pro přehlednější interpretaci dat z grafu č. 8 byl za každý faktor vypočten tzv. vážený průměr, jenž bere v úvahu četnost jednotlivých hodnocení a jejich váhy, tím pádem, čím je daná hodnota vyšší, respektive čím vyšší je hodnocení, tím větší vliv má na výsledný průměr.

Tabulka 6: Výsledné hodnocení konkrétních faktorů

Faktor	Vážený průměr
Komunikace mezi vedením odborové organizace a jejími členy (dostatečnost, srozumitelnost a četnost)	3,72
Úspěšnost odborové organizace při jednání s vedením VZP ČR	3,57
Výhody pro členy (slevy, benefity,...)	3,44
Kolektivní vyjednávání	3,57
Transparentnost	3,60
Nabízené aktivity (setkávání,...)	3,39
Řešení pracovněprávních sporů	3,50

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z dotazníkového šetření

Konkrétně průměr za jednotlivé faktory ukázal, že 96 odborově organizovaných respondentů hodnotilo nejlépe faktor A, který značí komunikaci mezi vedením odborů a jejich členy, což následně potvrdila i následující otázka č. 9, kde právě tento faktor dotazovaní nejvíce vyzdvihli. Nejhůře hodnocenou položkou byla nabídka a četnost dostupných aktivit odborové organizace, stejně tak druhý nejméně dobře hodnocený faktor – výhody pro členy zahrnující různé benefity, slevy a výhodné nabídky, což opět potvrzuje, že více než 47 % z dotazovaných vůbec nezná a neví o výhodách benefitního portálu Odboryplus.cz a 33 % z nich nejsou členy vůbec. Celkově lze ale z této otázky usoudit, že všechny faktory byly v průměru hodnoceny spíše kladně a žádný se nijak výrazně nevyznačoval významným rozdílem.

Otázka číslo 9 byla plně otevřená, jako jediná z celého šetření i nepovinná, dala účastníkům dotazníkového šetření možnost k vyjádření se k pozitivům odborové organizace či naopak vytyčit nějaké problematické části a navrhnout jejich změnu. Celkově na tuto otázku zodpovědělo 30 respondentů z 96.

Celkem 10 z dotazovaných odborářů odpovědělo, že by na dosavadním stavu a průběhu činností odborové organizace nic neměnilo, dle jejich slov je „vše vyhovující“; „jsem spokojená, jak to je“; „nemám připomínku“ (respondenti xx, 2024). Konkrétně čtyři odpovědi se týkaly přímo osoby současného pana předsedy – „Vím, že za předsedou odborové organizace můžu kdykoliv přijít a cokoli s ním řešit.“; „Činnost našeho předsedy – maximálně se organizaci věnuje.“; „Velmi pracovitý a progresivní předseda

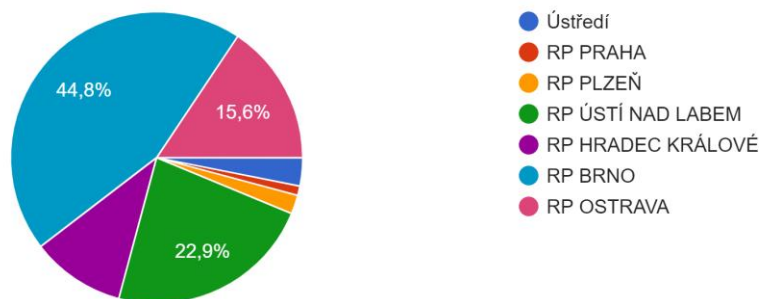
odborů...“ (respondenti xx, 2024). Mezi dalšími pozitivy zazněla pochvala celkové komunikace v rámci odborové organizace či nevýrazná politická orientace – „*Je dobře, že zdejší organizace není nijak výrazně politicky orientovaná. Nikdy jsme kolektivně neřešili téma stávků, stávkové pohotovosti, protivládních protestů apod. Rolí odborů má být kolektivní vyjednávání, zastupování členů v problémech a dohled nad plněním povinností zaměstnavatele (vč. BOZP a PO), ne politika.*“ (respondent xx, 2024).

Naopak negativně se odboráři vyjadřovali k tématům a oblastem spojených s množstvím práce – „*Několik let máme od zaměstnavatele naloženo více práce, než je možné zvládnout – organizace se tímto nezabývá.*“ (respondent xx, 2024). Dále byly zmíněny požadavky na změnu související s otevírací dobou Klientských pracovišť – „*Vždy se dá něco zlepšit k lepšímu. Lepší vyjednávání výhod s vedením, otevírací doba, zavřeno přes polední přestávku v úřední dny.*“ (respondent xx, 2024). V neposlední řadě zazněl i požadavek („*prosba do budoucna*“) – „*aby nás bylo v odborech více členů*“ (respondent xx, 2024).

V poslední sekci otázek se účastníci dotazníkového šetření setkali se třemi otázkami, jež nyní slouží k identifikaci a segmentaci respondentů dle příslušného regionálního pracoviště, odboru a pracovní pozice (hierarchie a dělení pozic, pracovišť viz předchozí kapitoly).

Graf 9: Dělení odborově organizovaných zaměstnanců dle regionálního pracoviště

Spadáte do regionálního pracoviště:
96 odpovědí



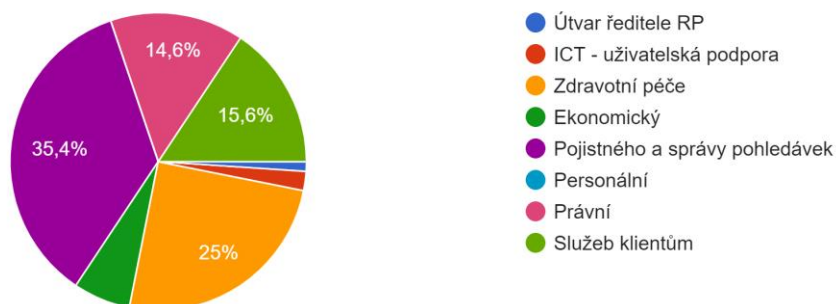
Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Graf č. 9 znázorňuje rozložení respondentů z řad odborově organizovaných zaměstnanců *Všeobecné zdravotní pojišťovny* dle regionálního pracoviště, do kterého daný pracovník výkonem práce spadá. Z grafu vyplývá, že odbory mají zastoupení v každém z pracovišť. Téměř 45 % (odpovídá 43 respondentům) náleží Regionálnímu pracovišti Brno, což by mohla být souvislost s faktem, že v Brně sídlí vedení celé odborové organizace působící při Pojišťovně. Dále mají silné zastoupení odbory v RP Ústí nad Labem, naopak nejméně je zastoupená Praha – tuto možnost vyplnil pouze jeden respondent z 96. Tento výsledek potvrzuje i samotný předseda odborové organizace, který zmínil, že výrazně větší počet odborově organizovaných zaměstnanců evidují v základních organizacích v Opavě a Brně, viz předchozí kapitoly.

Graf 10: Dělení odborově organizovaných zaměstnanců dle odboru

Odbor:

96 odpovědí

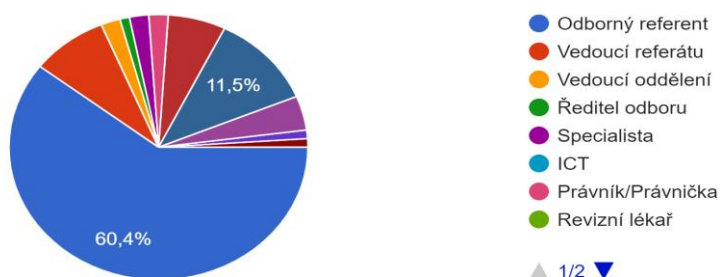


Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Výše uvedený graf graficky znázorňuje kategorizaci respondentů dle zařazení do odboru v instituci VZP. Zastoupení mají v grafu, tedy mezi odborově organizovanými zaměstnanci, všechny odbory s výjimkou personálního. Více než 35 % z dotazovaných spadá svým pracovním zasazením do odboru Pojistného a správy pohledávek, dále je velmi silně zastoupen Odbor zdravotní péče s 25 %.

Graf 11: Dělení odborově organizovaných zaměstnanců dle pracovní pozice

Pracuji na pozici:
96 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

V případě členění dle pracovních pozic byla dominantně zastoupena pozice odborného referenta, a to s více než 60 % z 96 dotazovaných, což je pozice jejíž pracovní náplň vykonává nejvíce zaměstnanců. Dále byla zastoupena s téměř 12 % pozice kontrolora či pozice vedoucího referátu s 8,3 %.

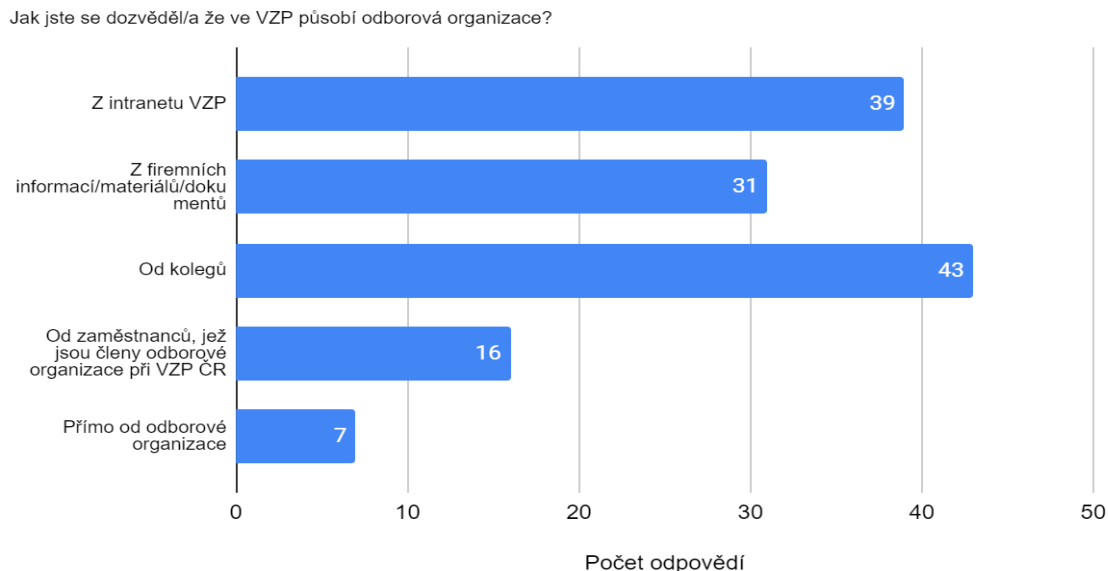
4.3.2.2 Neodborově organizovaní zaměstnanci Všeobecné zdravotní pojišťovny

Na dotazníkové šetření odpovědělo celkově 108 respondentů, jež nepatří mezi členy odborové organizace působící při *Všeobecné zdravotní pojišťovně*, konkrétně byli hromadnou emailovou korespondencí osloveni zaměstnanci Pojišťovny v rámci celé republiky, tedy všech regionálních pracovišť.

První sekce dotazníku pro neodborově organizované zaměstnance cílila na jejich povědomí o existenci a působení odborové organizace na půdě *Všeobecné zdravotní pojišťovny*. Ze 108 respondentů 88,9 %, což odpovídá 96 zaměstnancům, odpovědělo, že o účinkování odborů při Pojišťovně ví, zbylých 11,1 % o odborové organizaci na svém pracovišti nemá informace. Tato otázka dále rozdělila dotazované na dvě skupiny, pro každou z nich byly vytvořeny následující sekce s odlišnými dotazy.

Nadcházející sekce otázek byla položena zaměstnancům, **jež nejsou členy odborů, ale vědí, že při Pojišťovně odborová organizace působí** (celkem 96 dotazovaných).

Graf 12: Prvotní informace o působení odborové organizace při Všeobecné zdravotní pojišťovně



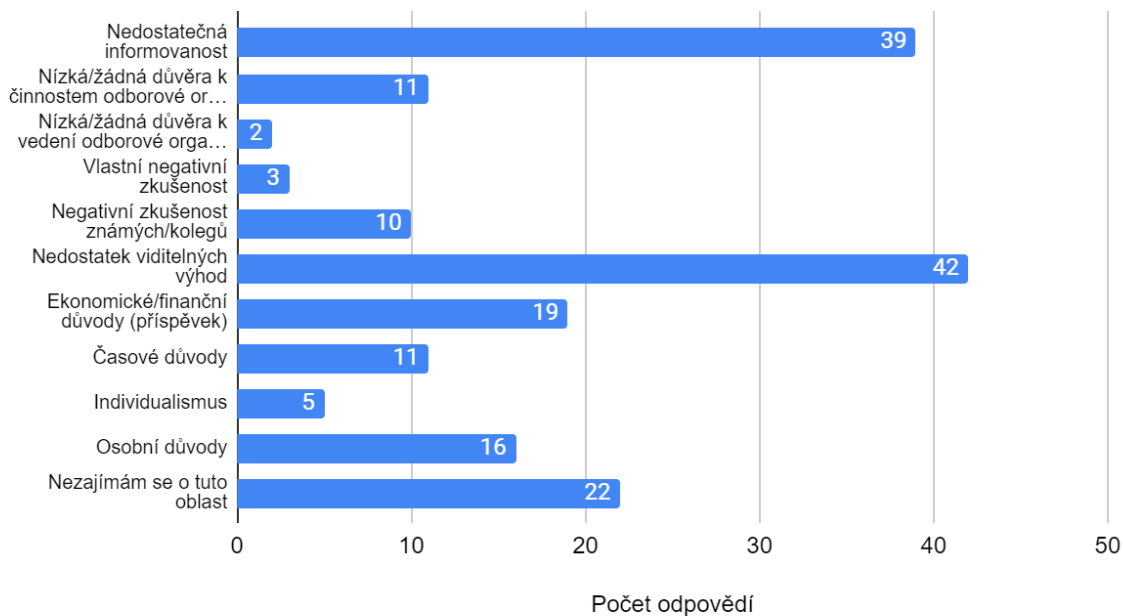
Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Graf č. 12 znázorňuje typy zdrojů prvotních informací o působení odborové organizace při Pojišťovně. Tato otázka měla neomezený počet možných odpovědí, tj. respondenti jich mohli zaškrtnout i více, případně bylo možné doplnit vlastní. Celkem 96 dotazovaných se shodlo, že se nejčastěji dozvěděli o existenci odborů od svých kolegů na pracovišti a poté z interních stránek VZP, jež jsou dostupné zaměstnancům podniku. Právě tato otázka naráží na jeden z možných problémů související s nízkou mírou odborové organizovanosti na půdě *Všeobecné zdravotní pojišťovny*, protože pouhých 7 respondentů z 96 odpovědělo, že je o svém fungování seznámily samy odbory.

Někteří dotazovaní dále odpověděli, že na Intranetu sice informace o odborové organizaci jsou, ale zcela chybí podrobné informace o fungování a činnostech odborů, konkrétně tedy fakta a údaje o výhodách spojených se členstvím, či podmínky pro vstup a členství. Dále respondenti uvádějí, že je dostupná pouze kolektivní smlouva, která jim nic neříká a nedozví se z ní potřebné informace. Tyto nedostatky do jisté míry potvrzuje i předseda odborů viz předchozí kapitoly práce. Konkrétně jsou důvody, které vedou zaměstnance k tomu, aby nevstoupili do odborové organizace a nestali se tak jejich členy graficky znázorněny v následujícím grafu.

Graf 13: Primární důvody vedoucí k nečlenství v odborové organizaci

Co patří mezi hlavní důvody toho, že nejste členem odborové organizace?



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Respondenti měli opět možnost vyjádřit všechny své názory a vybrat tak více odpovědí. Z grafu vyplývají data, která potvrzují i předchozí statistiky. Je patrné, že nejvíce ovlivňují zaměstnance *Všeobecné zdravotní pojišťovny* při zvažování vstupu do odborové organizace 2 faktory. Dominantně je to nedostatečná informovanost o odborové organizovanosti celkově, ale také detailní informace o odborech u VZP, zejména se jedná neucelený přehled o činnostech organizace tohoto typu nebo přesný postup toho, jak se mohou případní zájemci do odborů přihlásit a stát se tak jejich členem. Druhým nejčastěji zmiňovaným důvodem je nedostatek viditelných výhod, tj. opět chybí taxativní výčet všech nabízených aktivit, slev, benefitů, možností a výhod, které členství v odborech zajišťuje. Necelých 20 % respondentů se poté shodlo, že mezi důvod, proč by nevstoupili do odborů, patří i nutnost platit měsíční členský příspěvek. Téměř 23 % uvedlo, že téma odborové organizovanosti je mimo jejich pole zájmu nebo k tomu mají své osobní důvody.

Tabulka 7: Prospěšnost odborové organizace a seznámení s činnostmi organizace

Víte, proč je pro Vás odborová organizace prospěšná?		Seznámila Vás odborová organizace působící při VZP ČR se svým fungováním/činností?	
	v %		v %
ANO	70,8	ANO	24
NE	29,2	NE	76

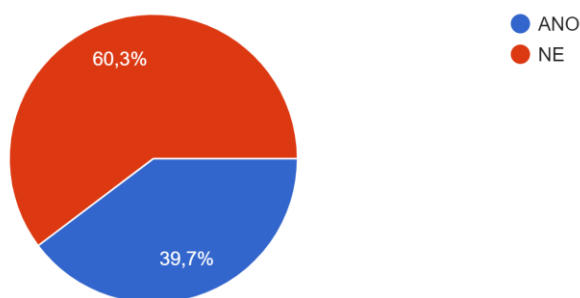
Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Tabulka č. 7 znázorňuje odpovědi na další dvě otázky, jež byly v dotazníkovém šetření položeny zaměstnancům, kteří nejsou odborově organizovaní, ale mají povědomí o existenci odborové organizaci při Pojišťovně. Z tabulky vyplývá, že více než 70 % respondentů zná výhody členství v odborech, ale primárním zdrojem informací o odborové organizovanosti byl někdo jiný než samotná odborová organizace, tvrdí 76 % z nich.

Graf 14: Zájem o seznámení se s aktivitami odborů u Pojišťovny

Měl/a byste zájem se o aktivitách odborové organizace u VZP ČR dozvědět více?

73 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Výše uvedený graf znázorňuje, že více než 60 % z dotazovaných, jež nebyli seznámeni s činnostmi odborové organizace, nemá ani zájem se o aktivitách a výhodách spojených s členstvím v odborové organizaci dozvědět více informací. Naopak téměř 40 % z respondentů odpovědělo, že by zájem mělo, tj. v tomto případě se možná jedná o potenciální nové členy odborové organizace působící při Pojišťovně.

V další otázce se respondenti, kteří byli seznámeni s působností a činnostmi odborů, setkali s požadavkem na ohodnocení konkrétně vybraných činností souvisejících s hlavními zásadami odborové organizovanosti. Konkrétně 23 dotazovaných hodnotilo 5 činností z hlediska prospěšnosti na škále – rozhodně prospěšné, spíše prospěšné, nevím, spíše neprospěšné, rozhodně neprospěšné.

Tabulka 8: Hodnocení vybraných činností z hlediska prospěšnosti

	Kolektivní vyjednávání	Kolektivní vyjednávání o mzdě	Pracovní právní spory	Odměny/slevy/benefity	Fond solidarity
Rozhodně prospěšné	8	10	9	11	6
Spíše prospěšné	11	10	10	8	7
Nevím	3	2	3	3	9
Spíše neprospěšné	-	-	-	-	-
Rozhodně neprospěšné	1	1	1	1	1

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že u většiny faktorů/činností, jež odborová organizace nabízí a provozuje zvolili dotazovaní nejvíce možnost rozhodně prospěšné a spíše prospěšné, v celku lze tedy říci, že většinu z nabízených odpovědí hodnotí jako prospěšné. Celkově byl nejhůře hodnocen Fond solidarity, 9 z dotázaných odpovědělo, že neví, což s největší pravděpodobností může souviset s neznalostí účelu tohoto fondu.

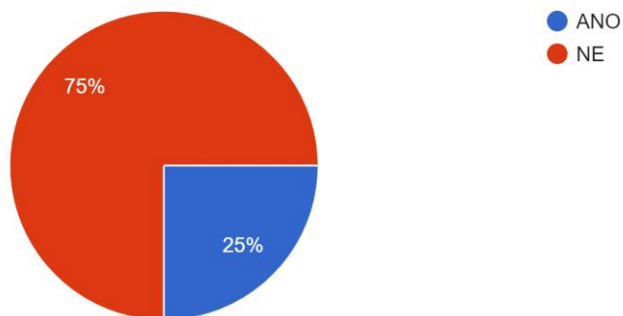
Následující část se věnuje otázkám, které byly položeny **respondentům, jež nejsou členy odborové organizace působící při Všeobecné zdravotní pojišťovně a nemají povědomí o tom, že odbory u konkrétního zaměstnavatele existují.** Tuto odpověď v šetření zvolilo 11,1 % ze 108 dotazovaných, což odpovídá 12 zaměstnancům.

Další otázkou bylo zjišťováno, zdali tito zaměstnanci vůbec vědí, co obnáší odborová organizovanost a především, zdali mají povědomí o výhodách, které členství v odborových organizacích přináší.

Graf 15: Povědomí o prospěšnosti odborové organizovanosti

Víte, proč je pro Vás odborová organizace prospěšná?

12 odpovědí



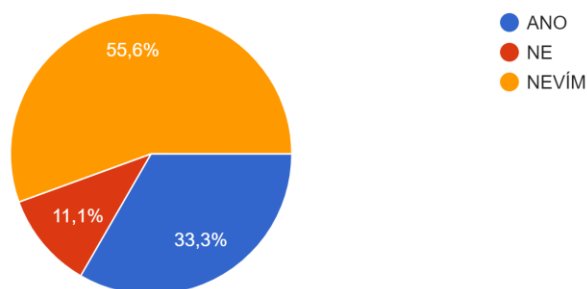
Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Z grafu vyplývá, že 9 z tázaných zaměstnanců (75 %), jež nejsou členy odborové organizace a nevědí, že při Pojišťovně takové sdružení existuje, ani neví, co přesně přináší takovéto členství a čím je pro ně prospěšné.

Graf 16: Zájem a získání více informací o činnostech odborové organizace

Měl/a byste zájem se o aktivitách a činnostech odborové organizace u VZP ČR dozvědět?

9 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Zmíněných 9 respondentů se dále setkala se 4 otázkou, jenž získávala odpovědi na potenciální zájem se seznámit a dozvědět se tak více informací o činnostech a fungování

odborové organizace působící při *Všeobecné zdravotní pojišťovně*. Více než 55 % z dotazovaných zvolilo odpověď neví, 33 % projevilo zájem o rozšíření povědomí o odborech. Po sečtení odpovědí respondentů, kteří zaškrtnuli možnost ano a neví, lze říci, že téměř 90 % z dotazovaných projevilo buďto přímý zájem dozvědět se více o odborech při VZP, nebo o tom alespoň uvažovali. Tito dotazovaní by mohli představovat do budoucna potenciální nové členy odborové organizace.

Respondentům, kteří na otázku, jejíž výsledky znázorňuje graf č. 15, odpověděli, že vědí, čím jsou odbory pro ně konkrétně prospěšné, byla dále položena otázka týkající se získání informací o prospěšnosti odborové organizace. Z 12 odpovědí se tři dotazovaní (25 %) shodli, že primárním zdrojem těchto informací byli kolegové na pracovišti a interní firemní dokumenty a materiály.

Tabulka 9: Motivace k členství v odborové organizaci

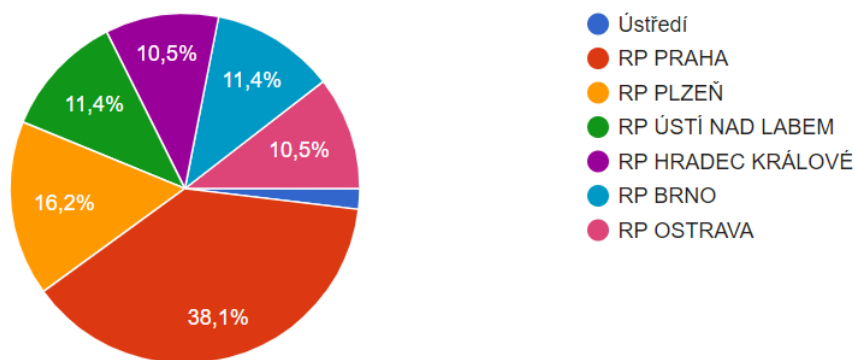
	Rozhodně ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Rozhodně ne
Zastupování zaměstnanců v jednáních s vedením VZP		3			
Zapojení do rozhodování	2	1			
Kolektivní vyjednávání o mzdě	2	1			
Fond solidarity			3		
Interní právník během pracovněprávních sporů		3			
Benefity a slevy	3				
Oslovení od odborové organizace	1		1	1	
Pozitivní zkušenost členů	1	2			

Zdroj: Vlastní zpracován dle dat z dotazníkového šetření

Respondentům, kteří disponují znalostmi o činnostech odborové organizace byla dále položena otázka č. 5 dotazující se na faktory, které by zaměstnance *Všeobecné zdravotní pojišťovny* motivovaly k tomu, aby vstoupili do odborové organizace. Konkrétně v této uzavřené otázce dotazovaní hodnotili 7 určitých faktorů. Výsledky interpretuje tabulka č. 9. Všichni 3 respondenti, kterých se tato otázka týkala, se shodly, že zcela určitě by je k členství motivovaly odborem nabízené slevy, výhodné nabídky a další benefity. Stejně tak byly kladně hodnoceny i faktory kolektivního vyjednávání a zapojení se do rozhodování. Naopak motivace klesá v případě, že by byli zaměstnanci osloveni přímo odborovou organizací. V případě faktoru Fondu solidarity se všichni 3 dotazovaní shodli na odpovědi neví, to může mít souvislost s neznalostí účelu tohoto fondu.

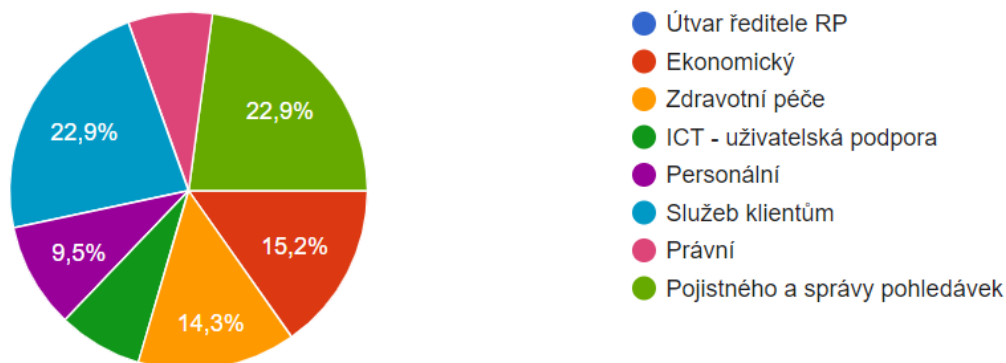
Poslední sekce z dotazníkového šetření se týkala identifikace a rozčlenění respondentů, jež nepatří mezi členy odborové organizace působící při *Všeobecné zdravotní pojišťovně*.

Graf 17: Dělení neodborově organizovaných zaměstnanců dle regionálního pracoviště



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Graf 18: Dělení neodborově organizovaných zaměstnanců dle odboru



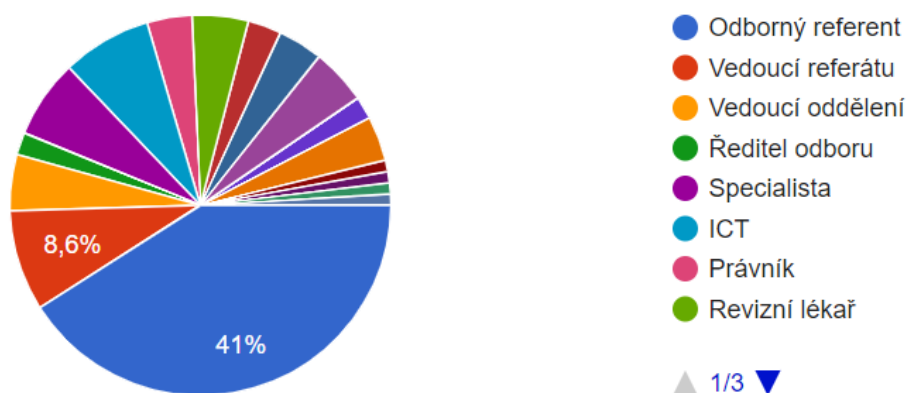
Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Grafy č. 17 a 18 graficky znázorňují segmentaci a zařazení 108 respondentů z celkového počtu 204 dle konkrétního regionálního pracoviště (více viz struktura *Všeobecné zdravotní pojišťovny*) a dle odboru, kam svou pracovní náplní daný zaměstnanec spadá.

Celkově lze tedy z grafu vyčíst, že více než 38 % z dotazovaných patří do Regionálního pracoviště Praha – konkrétně se jedná o pracovníky vykonávající své činnosti na území Hlavního města Prahy nebo Středočeského kraje. Dále vyplývá, že zastoupena byla všechna regionální pracoviště. Vyjma RP Praha a Ústředí jsou všechna ostatní pracoviště zastoupena rovnoměrně.

V případě grafu č. 18, který dělí dotazované dle zařazení do odboru, je patrné, že stejné zastoupení neodborově organizovaných zaměstnanců Pojišťovny spadá do Odboru pojistného a správy pohledávek a Odboru služeb klientům, konkrétně se jedná o téměř 23 %, což odpovídá 24 zaměstnancům. Výrazně je také zastoupen Ekonomický odbor a Odbor zdravotní péče. Naopak nejméně Právní odbor a Odbor uživatelské podpory.

Graf 19: Dělení neodborově organizovaných zaměstnanců dle pracovní pozice



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Tento koláčový graf znázorňuje rozdělení zaměstnanců, jež se účastnili dotazníkového šetření a nejsou přitom členy odborů ve VZP. Z cela jasně vyplývá, že odpovědi jsou variabilní a velká část z nabízených možností byla zastoupena. Zcela nejvíce dominuje zastoupení pracujících na pozici odborného referenta, což je pozice hierarchicky nejnižší. Celkově tuto odpověď zvolilo 41 % ze 108 dotázaných, tedy 43 neodborově organizovaných zaměstnanců. Vyšší zastoupení zde měla i pracovní pozice vedoucí referátu, jež hierarchicky představuje nadřazené odborných referentů.

5 Výsledky a diskuse

Následující kapitola pojednává o primárních výsledcích praktické části práce na téma Činnost odborové organizace působící při Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky.

5.1 Výsledky

5.1.1 Identifikace důvodu pro nečlenství v odborové organizaci

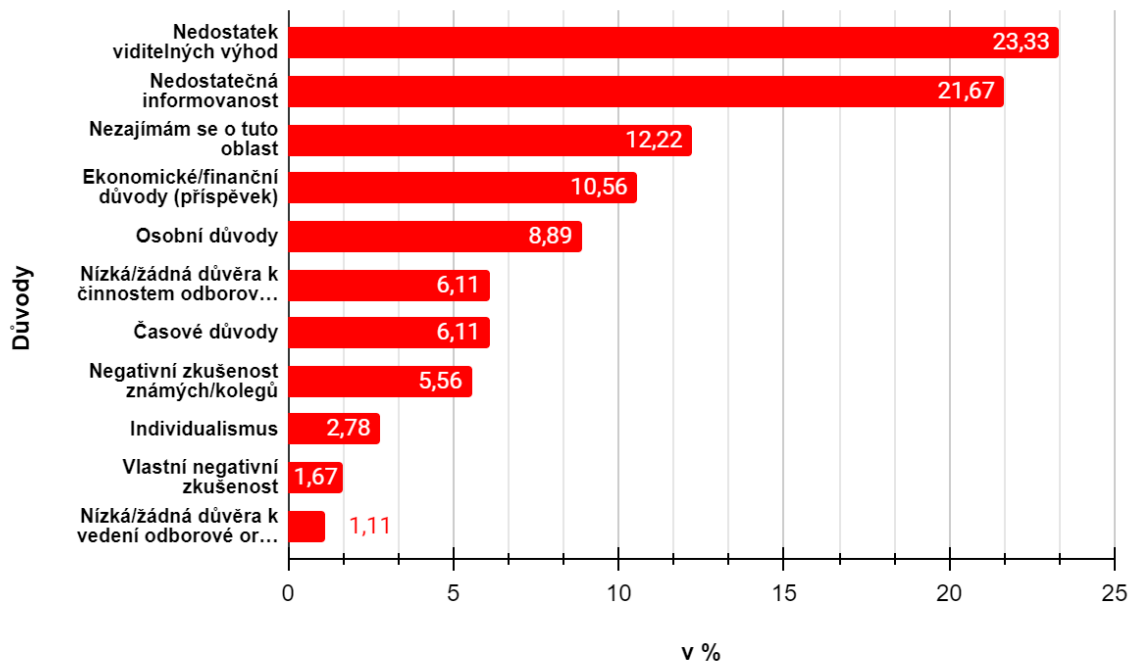
Hlavní částí praktické části práce bylo vytvořit dotazníkové šetření, jehož výsledky dají odpověď na celkový, tedy primární, cíl diplomové práce – odhalit primární důvody nízké míry odborové organizovanosti ve *Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky*. Celkově se dotazníkového šetření zúčastnilo 108 neodborově organizovaných zaměstnanců.

Tabulka 10: Důvody vedoucí k nečlenství v odborech

Důvody	Počet odpovědí respondentů	V %
Nedostatek viditelných výhod	42	23,33
Nedostatečná informovanost	39	21,67
Nezajímám se o tuto oblast	22	12,22
Ekonomické/finanční důvody (příspěvek)	19	10,56
Osobní důvody	16	8,89
Nízká/žádná důvěra k činnostem odborové organizace	11	6,11
Časové důvody	11	6,11
Negativní zkušenost známých/kolegů	10	5,56
Individualismus	5	2,78
Vlastní negativní zkušenost	3	1,67
Nízká/žádná důvěra k vedení odborové organizace	2	1,11
Suma Σ	180	100

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Graf 20: Důvody vedoucí k nečlenství v odborech



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Graf a předešlá tabulka č. 10 znázorňují odpověď na primární cíl diplomové práce. Respondenti měli možnost vybrat vícero nabízených odpovědí, či přidat vlastní důvod. Metodou syntézy polostrukturovaných otázek v dotazníkovém šetření bylo identifikováno, že dominantním důvodem vedoucím k nečlenství v odborové organizaci je nedostatek viditelných výhod, tj. transparentní a taxativně vymezený seznam aktuálně platných slev, benefitů a zvýhodněných nabídek u smluvních partnerů. Celkově tuto odpověď uvedlo 23 % z dotazovaných neodborově organizovaných zaměstnanců. Další z převažujících důvodů byla pro téměř 22 % respondentů nedostatečná informovanost zaměstnanců o činnostech, působnosti a nabízených benefitech odborů. Respondenti sice uvedli, že vědí o odborové organizaci a jejich činnostech, ale nemají jasně definované jednotlivé činnosti odborové organizace. Dostupné dokumenty a Intranet jsou nepřehledné, informace zde nejsou v aktuální podobě a zcela chybí chronologické uspořádání. To sám potvrdil i předseda odborové organizace, který v rámci uskutečněného rozhovoru sdělil, že nejsou dostupné veškeré potřebné informace, které by odboráři, a případní noví zájemci o vstup do odborově organizované organizace, potřebovali, nebo by mohli potřebovat.

5.1.2 Identifikace důvodů pro členství v odborové organizaci

Následující podkapitola se věnuje 96 respondentům, jež v otazníkovém šetření uvedli, že jsou členy odborové organizace působící při *Všeobecné zdravotní pojišťovně*.

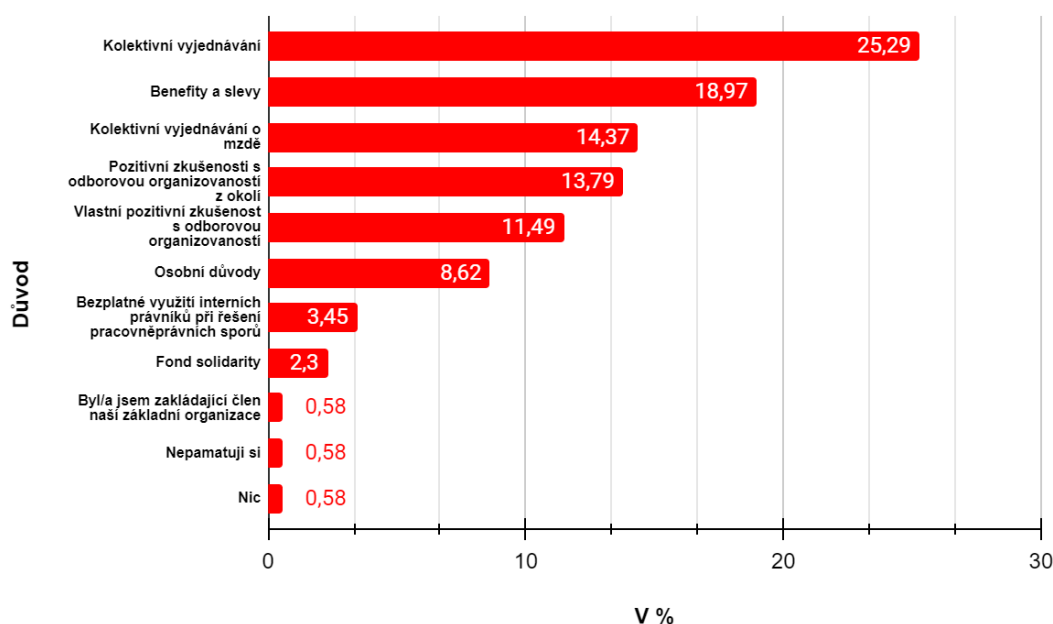
Tabulka 11: Důvody vedoucí ke členství v odborech

Důvod	Počet odpovědí respondentů	V %
Kolektivní vyjednávání	44	25,29
Benefity a slevy	33	18,97
Kolektivní vyjednávání o mzdě	25	14,37
Pozitivní zkušenosti s odborovou organizovaností z okolí	24	13,79
Vlastní pozitivní zkušenost s odborovou organizovaností	20	11,49
Osobní důvody	15	8,62
Bezplatné využití interních právníků při řešení pracovněprávních sporů	6	3,45
Fond solidarity	4	2,30
Byl/a jsem zakládající člen naší základní organizace	1	0,58
Nepamatuji si	1	0,58
Nic	1	0,58
Suma Σ	174	100

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkového šetření

Z uvedené tabulky vyplývají klíčové důvody, které vedly dotazované zaměstnance, jež jsou zároveň členy odborové organizace, ke vstupu do odborů. Respondenti měli v této polostrukturované otázce možnost zvolit jednu z 11 možných odpovědí, případně doplnit svůj vlastní důvod vstupu do odborů. Celkově bylo možné zvolit více odpovědí. Pro identifikaci a následnou kvantifikaci odpovědí byla použita metoda syntézy polostrukturovaných dotazníků.

Graf 21: Důvody vedoucí ke členství v odborech



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z dotazníkové šetření

Graf č. 21 graficky znázorňuje výsledky z předchozí tabulky. Z odpovědí 96 respondentů je zcela zřejmé, že nejčastěji zvolenou variantou, proč zaměstnanci do odborové organizace vstoupili, je možnost kolektivně vyjednávat o věcech spojených s podmínkami na pracovišti. Tuto možnost uvedlo více než 25 % z dotázaných. Dalším z primárních důvodů vedoucím ke členství v odborech byl faktor nabízených slev a dalších výhod, které jsou členům k dispozici. Téměř 19 % z respondentů odpovědělo, že právě varianta nabízených benefitů, byla hlavním důvodem pro jejich vstup do odborové organizace.

5.1.3 Vyvození obecných závěrů

Mezi tři primární důvody vedoucí ke členství v odborové organizaci, které uvedli odborově organizovaní účastníci dotazníkového šetření, patří kolektivní vyjednávání, benefity v podobě taxativně určených slev a výhod a kolektivní vyjednávání o mzdě. Po sečtení výsledků prvních třech zmíněných variant lze říci, že více než 58 % z dotazovaných vstoupilo do odborů za účelem kolektivně vyjednávat a prosazovat tak lepší pracovní podmínky na pracovišti a zároveň čerpat dostupné benefity a slevy.

Z výsledků opačné strany dotazovaných – zaměstnanců, jež nejsou členy odborové organizace vyplývá, že nejčastěji nevstupují do odborů právě z důvodu nedostatku viditelných výhod, tj. tito zaměstnanci buďto vůbec nemají povědomí o tom, v čem spočívá kolektivní vyjednávání, tj. nevědí, jaké jsou činnosti odborů nebo nevědí, v čem přesně benefity spojené se členstvím spočívají. Téměř 22 % neodborářů dále odpovědělo, že hlavním faktorem vedoucím k jejich nečlenství je nedostatečná informovanost, příčinou je v tomto případě právě nedostatečná informovanost spočívající v nedefinovaných činnostech odborových organizací. Je zřejmé, že pokud tito zaměstnanci nevědí, že odbory prosazující lepší mzdy, a především lepší pracovní podmínky na pracovišti, tak nemají důvod k tomu, aby se stali součástí členské základny. Respondenti, kteří v šetření zodpověděli, že vědí, čím je pro ně odborová organizace prospěšná, pak dále uváděli, že informace, které mají, nepochází od odborové organizace působící při *Všeobecné zdravotní pojišťovně*. Zdrojem těchto informací jsou dle odpovědí kolegové, lze tedy předpokládat, že jejich prezentace odborové organizace může být do jisté míry modifikována.

Celkově lze tedy vyvodit tři obecné závěry:

- a) Zcela chybí taxativní výčet činností organizace a benefitů, jež odbory nabízí.
- b) V souvislosti s nedostatečnou informovaností by odborová organizace měla pravidelně informovat o výsledcích své činnosti.
- c) Odborová organizace by měla lépe informovat o výsledcích kolektivního vyjednávání.

5.1.4 Návrh opatření


V návaznosti na syntézu odpovědí z dotazníkového šetření, jenž bylo uskutečněno za účelem odhalení primárních důvodů nízké míry odborové organizovanosti na půdě *Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky* bylo zjištěno, že klíčový problém představuje dosavadní komunikace mezi odborovou organizací a zaměstnanci *Všeobecné zdravotní pojišťovny*, kteří nepatří mezi členy zmíněné organizace.

Obrázek 3: Grafické znázornění dostupných dokumentů

Kolektivní smlouva VZP ČR				Důležité dokumenty odborové organizace					
✓	📄	Název	Datum vydání	Konec platnosti	✓	📄	Název	Datum aktualizace	
	📄	Zdeněk Kabátek: Podpis kolektivní smlouvy přináší zaměstnancům jistotu (1. 1. 2021 - 31. 12. 2024)	...	21.10.2020	31.12.2024		📄	Důvěrní poradci	...
	📄						📄	Písemná dohoda s odbory dle § 39 odst 4 ZP_pp na dobu určitou	... 24.05.2021
	📄						📄	Metodický pokyn ČMKOS pro postup odborových organizací při implementaci 28.05.2018
	📄						📄	GDPR - odbory	... 28.05.2018
	📄						📄	Přehled výhod pro registrované členy programu odboryplus k 20.1.2014	... 27.01.2014
	📄						📄	Přihláška za člena ZOO Odborového svazu pracovníků peněžnictví a pojištnictví	... 30.07.2007

Zdroj: Intranet VZP, 2024

Obrázek 4: Vybraný příspěvek z Intranetu

Badmintonový turnaj ...  Vážení zájemci o akce SOBSA, 24.03.2024

rád bych vás pozval na Badmintonový turnaj, který se koná v neděli 24. 3. od 10:00. Bližší informace a přihlášku najdete v přílohách. Čas na odeslání přihlášky je do úterý 19. 3.

- [Přihláška](#)

• [Rozpis](#)

Karel Setnička, SOBSA (Sdružení organizátorů bankovních sportovních akcí)

Zdroj: Intranet VZP, 2024

Odborová organizace působící při VZP nedisponuje vlastními webovými stránkami, veškeré dostupné informace a možnosti sdílet výsledky svých činností a další obsah odbory sdílejí na interních stránkách pojišťovny – Intranet, tj. tyto informace jsou k dispozici všem zaměstnancům Pojišťovny. Obrázek č. 3 znázorňuje podobu aktuálního prostoru, který má organizace na Intranetu k dispozici. Zaměstnanci zde mají možnost nahlédnout do aktuálně platné Kolektivní smlouvy (platnost do 31.12.2024). Z ukázky a periodicity aktualizací přidávaných položek dále vyplývá, že jsou dostupné dokumenty a metodiky neaktuální (přehled výhod z roku 2014 aj.). Obrázek č. 4 představuje příklad aktuality, jenž je na zmíněném kanálu momentálně dostupná, jedná se o nabídku sportovního turnaje. V návaznosti na aktuálně projednávanou možnost zavedení ukončení

pracovního poměru bez udání důvodu je na Intranetu dostupná petice proti zavedení. Celkově lze říci, že četnost jednotlivých aktualit (příspěvků) není pravidelná, a především není úplná.

Odborová organizace působící při VZP samostatně nepůsobí na žádné ze sociálních sítí, zastoupena není ani na jednotlivých profilech na digitálních platformách samotné Pojišťovny, které by byly zpřístupněny jak zaměstnancům, tak i veřejnosti. Zmínka o odborové organizovanosti na pracovišti není dostupná ani na webových stránkách *Zdravakariera.cz*, které zprostředkovává VZP pro nové potenciální zaměstnance.

Doporučené návrhy opatření:

a) Kompletní redesign webových stránek odborové organizace (prostoru na Intranetu *Všeobecné zdravotní pojišťovny*).

- Ucelený přehled všech činností, jež jsou zprostředkovávány odborovou organizací a definice toho, co tyto činnosti pro členy, a konec konců i ostatní zaměstnance Pojišťovny, znamenají.
- Pravidelná publikace veškerých potřebných informací, zejména o konaných jednáních odborové organizace s jasně definovanými výsledky a závěry konaných setkání.

b) Sestavení přehledu aktuálně platných benefitů, slev a výhod pro členy odborové organizace.

- Pravidelně aktualizovaný přehled výhod pro členy odborů, jež mohou využít prostřednictvím členství benefitního portálu *Odboryplus.cz*, ale také benefitů, které poskytuje zaměstnavatel a odborová organizace.
- Vytvoření tzv. taxativního seznamu výhod spojených se členstvím v odborech (veškeré slevy a výhodné nabídky, ale také právní poradenství a zastoupení při řešení pracovněprávních sporů atd.).

c) Sestavení manuálu pro vstup do odborové organizace.

- Seznam kroků, které mají potenciální zájemci o odborovou organizovanost podniknout, včetně seznámení s pravidly a podmínkami, které je nutné plnit (povinný příspěvek atd.).

d) Vytvořit komunikační strategii.

- Vytvoření profilu na sociálních sítích (Facebook, Instagram, LinkedIn atd.), vnější oslovení - prostřednictvím publikace výsledků

kolektivního vyjednávání a prezentace benefitů oslovovat nové potenciální zájemce o odborovou organizovanost.

- Zveřejnění informací o působení odborové organizace při VZP i na stránkách Zdravakariera.cz.
- Vnitřní oslovení - aktivně oslovovat zaměstnance Pojišťovny prostřednictvím webinářů přes Microsoft Teams, online seznámení s výsledky a benefity odborové organizovanosti. Případná možnost vyhotovení nástěnek na pracovištích VZP.

5.2 Diskuse

Následující podkapitola se věnuje odborově organizovaným jedincům v celosvětovém pojetí, respektive státům, které jsou členy *Mezinárodní organizace práce* (ILO), představené v teoretické části této práce.

Mezinárodní organizace práce prezentuje data svých členských zemí týkající se míry kolektivního vyjednávání a hustoty odborových organizací.

Tabulka 12: Nejvyšší míra odborové organizovanosti v zemích ILO

Země	Míra hustoty odborů v %
Island (2019)	91,4
Dánsko (2019)	67
Švédsko (2019)	65,2
Finsko (2019)	58,8
Česká republika (2018)	11,4

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z ILOSTAT, 2022

Organizace sleduje výše uvedený faktor – hustota odborů u celkem 139 zemí. Míra odborové hustoty představuje podíl pracujících zaměstnanců, jež jsou součástí členské základny odborových organizací. Zároveň je zapotřebí říci, že tento výzkum nezapočítává odboráře, kteří jsou výdělečně činní z titulu OSVČ, jsou nezaměstnaní či v důchodu (ILOSTAT, 2022). Uvedená tabulka znázorňuje postavení vybraných států, data kopírují i výsledky celkového rantingu. Absolutně nejvyšší míru hustoty odborových organizací

vykazuje Island, kde se jedná téměř o 91,5 %. Velmi silné zastoupení odborů mají i skandinávské země Evropské unie.

Druhou zmíněnou statistikou, kterou se *Mezinárodní organizace práce* rovněž zabývá, je míra kolektivního vyjednávání. Konkrétně je tento faktor představen jako podíl zaměstnanců, na které se vztahuje buďto jedna kolektivní smlouva, nebo i více. Sazby pro výpočet si organizace přizpůsobuje a následně upravuje s ohledem na možnost, že někteří pracovníci nemusejí mít právo kolektivně vyjednávat například o svých mzdách. V tomto případě se jedná zejména o zaměstnance veřejných služeb, jejichž mzdy reguluje stát. (ILOSTAT, 2022)

Tabulka 13: Míra pokrytí kolektivním vyjednáváním

Země	Míra pokrytí v %
Itálie (2019)	99 %
Rakousko (2019)	98 %
Francie (2018)	98 %
Belgie (2019)	96 %
Česká republika (2019)	32,1 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z ILOSTAT, 2022

Kolektivní vyjednávání jakožto nástroj pro podporu přiměřených pracovních podmínek a sociální spravedlnost je dalším faktorem, který *Mezinárodní organizace práce* u 99 členských zemí sleduje. Výše uvedená tabulka znázorňuje nejlépe hodnocené státy v této kategorii. Česká republika zaujala 41. pozici.

Téma odborů, odborové organizovanosti či odborových svazů je řešeno i v zahraničí. Srovnáním mezinárodních odborových svazů se věnuje i odborný zpravodajský web *Harvard Economist – Harvard Gazette Labor*. Konkrétně odborný článek řeší problematiku neustálého snižování počtu odborově organizovaných zaměstnanců ve Spojených státech amerických. Systém v USA je odlišný od vzniku odborů v České republice. Cesta jejich počátku a následné upevnění své pozice je poněkud trnitá. Článek popisuje, že situace, kdy zaměstnavatelé odbory vůbec nepřijmou je velmi vzácná. Ve Státech dokonce začalo vznikat zcela nové odvětví firem, které se specializují na pomoc zaměstnavatelům odolávat a vytvářet strategie zabraňující vzniku odborů na jejich

pracovišti. Zaměstnanci se velmi často setkávají s úmyslnými taktikami zastrašování, či bránění ve výkonu jejich práva vstoupit do odborových organizací. Samotní zaměstnavatelé v rámci boje proti odborům vkládají do taktik nemalé finanční zdroje. Z článku celkově vyplývá, že účast v odborech stále spíše klesá, respektive dlouhodobý vývoj říká, že převažuje trend klesajícího podílu amerických zaměstnanců v odborech – v odborech je nyní asi 10 % všech zaměstnanců, přičemž hlavní příčinu, proč lidé do odborů nevstupují, může způsobovat právě zmíněné chování tamních zaměstnavatelů. (Pazzaneseová, 2022)

Možné nastartování změny by pro Spojené státy americké mohla zapříčinit výhra sporných voleb odborového svazu společnosti Amazon. Právě taktiky a strategie druhého největšího soukromého zaměstnavatele na území USA vedoucí k poměrně neústupnému zabraňování a omezování pozic odborů by nyní mohly pominout, to vše záleží na dalších úspěších v podobě vyjednávání lepších pracovních podmínek pro zaměstnance ve Spojených státech amerických. (Cumerová, 2023)

Zmíněné boje zaměstnavatelů proti odborovým organizacím a kolektivnímu vyjednávání potvrzuje i odborná studie zabývající se právě strategiemi aplikovanými zaměstnavateli za účelem oslabit, nebo úplně odstranit odbory na svém pracovišti. Primárními příčinami jsou názory, že odbory a jejich odborové základny přispívají k vysokým nákladům na pracovní sílu, ale zejména vrážejí pomyslný klín mezi zaměstnance podniku a jeho vedení. Zaměstnavatelé, respektive jejich management, pak získávají pocit většího vlivu nad svými podřízenými. (Zientara, Adamska-Mieruszezewska, Bąk, 2024)

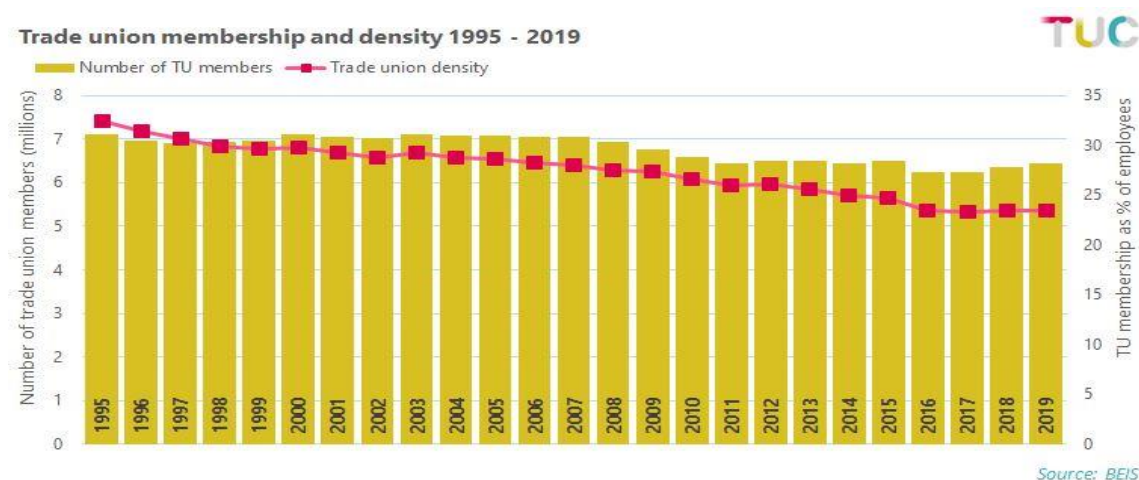
Evropská odborová konfederace sdružujících 93 národních odborových konfederací a dalších 10 evropských odborových federací se zabývá stářím členů odborových organizací svých členských organizací. Dle jejich studií se střední věk odborářů zvyšuje – konkrétně je velkému procentu členů v horizontu od 40-50 let. Stejně tak velmi klesá počet členů, jež jsou mladší 25 let. To *Evropská odborová konfederace* shledává jako znepokojivé, a to především z toho důvodu, že existuje jakási silná souvislost mezi vstupem mladých odborářů do příslušné organizace a setrváním v ní. Respektive zde platí pravidlo, že u zaměstnanců, jež nevstoupí do odborové organizace jako „mladí“, dochází k rapidnímu snížení pravděpodobnosti, že se vůbec za svůj život stanou součástí členské základny odborů. Zásadním východiskem z této situace je tedy edukace spojená s principy

odborové organizovanosti a následný nábor mladých eventuálních zaměstnanců. (Evropská odborová konfederace, 2024)

G. F. Culmerové se ve své odborné studii zabývá tématem odborové organizovanosti v Evropě. Dle jejích slov se podpora odborů v Evropě v posledních letech zvýšila, a to zejména z důvodu momentální situace zpřísnění podmínek na trhu práce. Celkově lze říci, že se odborová organizovanost a její vliv napříč státy výrazně liší, ale hromadně vyplývá, že počet členů v odborech celkově spíše klesá. (Culmerová, 2023)

Jak již bylo zmíněno jsou země Evropské unie (příp. země v Evropě), ve kterých se odborové organizovanosti dostává daleko vyšší pozornosti. Konkrétně se jedná o Spojené království, kde v posledních letech došlo k navýšení počtu odborově organizovaných zaměstnanců. Křivka znázorňující vývoj počtu odborářů má tedy od roku 2018 spíše vzrůstající tendenci (viz. obrázek níže). Míra odborově organizovaných vzrostla jak na poli veřejného sektoru, tak i v sektoru soukromém. Celkově došlo k výraznému navýšení odborově organizovaných žen (o více než 170 tisíc). Spojené království dnes čítá 23,5 % zaměstnanců, jež jsou členy odborové základny a více než 40 % z nich jsou ve věku 50 let a více, což koresponduje s výrokem *Evropské odborové konfederace* - stárnutí členské základny odborů. Nárůst počtu odborářů dle článku mimo jiné souvisí s pandemií Covidu 19, kdy zaměstnanci vstupovali výrazněji do odborů za účelem ochrany pracovních míst. (Roper, 2020)

Obrázek 5: Vývoj počtu odborově organizovaných zaměstnanců ve Spojeném království



Zdroj: Trades Union Congress, 2020

Na nárůst odborově organizovaných zaměstnanců v době pandemie upozorňuje také největší odborový svaz ve Švédsku *Unionen*. Předseda tohoto svazu zmínil, že některé odborové organizace zaznamenaly až pětkrát vyšší zájem o členství než před pandemií. Důvod je stejný – problémy na trhu práce spojené s Covidem 19. (Sverigesradio, 2020)

Odborové organizace působící na trhu práce plní nejenom důležité funkce v podobě kolektivního vyjednávání o mzdách, funkce související se sociálním pojištěním, ale také představují jakýsi obranný nástroj proti rizikům vzniklým na trhu práce. A právě rizikům na trhu práce v souvislosti s pandemií Covidu 19 a postavení odborové organizace co do ochránce zaměstnanců před externími vlivy se věnuje odborná studie „*Odbory jako pojistka*“. Práce na odborově organizovaném pracovišti přináší nejenom možnost kolektivně vyjednat o mzdě, ale také jistotu zaměstnání v případě nějakého vnějšího ohrožení. Výsledkem této studie je, že přítomnost odborové organizace na pracovišti chrání zaměstnance před externími jevy a zmírňuje jejich důsledky. (Braakmann, Hirsch, 2023)

Zmíněné poznatky ze zahraničních studií a odborných článků odpovídají situaci odborové organizovanosti v České republice. Míra odborové organizovanosti má spíše klesající tendenci a členská základna stárne. *Českomoravská konfederace odborových svazů* sdružuje přibližně 800 tisíc členů (Tripartita, 2024). V porovnání s výsledky praktické části práce lze říci, že zaměstnanci v České republice nejsou ovlivňováni při vstupu do odborových organizací svým zaměstnavatelem, nejsou známy nějaké velké kauzy spojované s masivními strategiemi zaměstnavatelů bránící vstupu svých zaměstnanců do odborů, či dokonce kauzy, ve kterých zaměstnavatel propouštěl své zaměstnance v důsledku jejich odborové organizovanosti. Ve Spojených státech amerických je jednou z primárních příčin, proč zaměstnanci do odborů nevstupují, právě zmíněný strach o své uplatnění na trhu práce, přičemž z výsledku z dotazníkového šetření této práce vyplývá, že dominantní důvod toho, proč zaměstnanci VZP nevstoupili do odborů představuje nedostatek informací a viditelných výhod, jež nabízí odborová organizace působící při *Všeobecné zdravotní pojišťovně*.

Stejně jako odbory ve Švédsku a Velké Británii, tak i odborová organizace při Pojišťovně zaznamenává mírnou stoupající tendenci počtu nových členů. Zde lze ale hovořit pouze o nárůstu v rámci jednotek.

Zmíněné studie a články zabývající se dopady pandemie Covidu 19 na odborové organizace, potvrdili kladný vliv odborů na pracovišti v případě externího vlivu. Stejně tak

i předseda odborů u VZP nastínil, že nejvíce ukázala potřebu odborové organizace právě pandemie, kdy kolektivním vyjednáváním bylo zabráněno některým krokům a nápadům ze strany *Všeobecné zdravotní pojišťovny*, které, dle slov předsedy, byly svérázné.

6 Závěr

Hlavním cílem diplomové práce bylo identifikovat primární důvody nízké míry odborové organizovanosti v rámci odborové organizace působící při *Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky*. Klíčovým důvodem vedoucím k nečlenství zaměstnanců Pojišťovny v odborové organizaci je zejména nedostatek viditelných výhod, metodou syntézy bylo zjištěno, že právě tento důvod je pro 23,3 % respondentů klíčový. Dalších 21,7 % poté uvedlo, že hlavním důvodem, proč do odborové organizace nevstoupili, byla nedostatečná informovanost o činnostech a výsledcích organizace, mimo jiné i z důvodu nízkého či žádného povědomí o výhodách a benefitech souvisejících se členstvím v odborech.

Dílčím cílem praktické části práce bylo stanovit návrhy jednotlivých opatření, jež by měla odborová organizace učinit, aby napomohla k dosažení vyššího počtu odborově organizovaných zaměstnanců v rámci *Všeobecné zdravotní pojišťovny*. Mezi stanovené návrhy patří kompletní redesign části interního webu Pojišťovny, zejména se jedná pravidelnou publikaci veškerých potřebných dat souvisejících s výsledky činnosti odborové organizace, tj. především závěry a stanoviska z kolektivního vyjednávání se zástupci vedení zaměstnavatele. Dále bylo navrženo vyhotovení přehledu aktuálně platných benefitů, jež mohou odboráři využívat, poté sestavení podrobného manuálu, který prostřednictvím jednotlivých kroků navede potenciální zájemce o členství v odborech a seznámí ho s pravidly souvisejícími se členstvím, tj. především s pravidelným příspěvkem. V neposlední řadě bylo navrženo vytvořit novou komunikační strategii spočívající v založení profilu na různých platformách sociálních sítích za účelem zviditelnění a prezentace výsledků činností, jež odborová organizace zpracovává. Odborová organizace by měla oslovovat nové potenciální členy jednak tzv. z vnějšku například prostřednictvím zmíněných profilů na sociálních sítích, ale také propagací na webových stránkách *Zdravakariera.cz*, které jsou určené pro možné nové zaměstnance *Všeobecné zdravotní pojišťovny*. Dále je zapotřebí tzv. vnitřní oslovení zaměstnanců spočívající v seznámení s výsledky kolektivního vyjednávání a představení benefitů, jež s odborovou organizovaností souvisí, to vše cestou aktivních webinářů či prezentací skrze Microsoft Teams.

V rámci získání detailnějšího pohledu na dosavadní fungování a činnosti dané odborové organizace byl uskutečněn rozhovor s jejím předsedou. Odborová organizace

působí při *Všeobecné zdravotní pojišťovně* již více než 30 let, její organizační strukturu tvoří 17 Základních organizací, přičemž v každém vyšším územně samosprávném celku České republiky sídlí alespoň jedna z nich, dále se základní organizace sdružují v Podnikovém výboru, který již konkrétně kolektivně vyjednává s vedením Pojišťovny. Ke dnešnímu dni eviduje organizace 410 aktivních členů, přičemž výrazně vyšší počet z nich se nachází v Brně, Opavě a Českých Budějovicích.

Odborové organizace jsou samostatně působící uskupení s vlastní právní subjektivitou. Jinak řečeno jedná se o sdružení, jež vznikají především za účelem zastupovat a bojovat za výhodnější podmínky pracovníků na pracovišti. Jejich primárním cílem je vyjednávat zvýšení mzdových sazeb zaměstnanců. Stejně tak odbory řeší otázky spojené například s bezpečností práce. Právě proto jsou jejich role a činnosti stále aktuální.

Principy odborové organizovanosti, tedy práva na sdružování se a vyjednávání, jsou zakotveny již v samotné *Listině základních práv a svobod* a v dalších mezinárodních, evropských i národních dokumentech. Všechny tyto dokumenty a jejich principy jsou implementovány do platného legislativního rámce České republiky a opravňují tak vznik odborových organizací nezávisle na státu, vládě ani zaměstnavateli.

Struktura odborové organizovanosti je v České republice upravena hierarchicky, tj. nejnižše stojí tzv. základní odborové organizace vznikající typicky na konkrétním pracovišti, ty se dále sdružují do odborových svazů a ty se dále připojují k odborovým konfederacím. Největší českou odborovou konfederací je *Českomoravská konfederace odborových svazů*, která ke dnešnímu dni sdružuje 31 odborových svazů.

Jedním z předpokladů pro odborovou organizovanost je sociální dialog, ten lze definovat jako formu komunikace mezi sociálními partnery, zaměstnavateli a zaměstnanci, případně na vyšší úrovni, jako komunikaci mezi vládou, zaměstnavateli a zaměstnanci. Důsledkem sociálního dialogu je vytvoření podmínek pro hledání určitého konsensu se zachováním sociálního smíru. V České republice probíhají tato jednání formou tzv. Tripartity, tj. v rámci *Rady hospodářské a sociální dohody ČR*, s účelem jednat tak, aby došlo k pozitivnímu vývoji ekonomiky a životní úrovně občanů. Právě odbory, zastoupené v tripartitě *Českomoravskou konfederací odborových svazů* a *Asociací samostatných odborů*, se tedy do jisté míry podílejí na tvorbě legislativy a ovlivňují tak určité makroekonomické ukazatele.

Mezi základní úlohy odborových organizací na pracovišti patří zejména tzv. kolektivně vyjednávat, tedy diskutovat, o stanovení pravidel a pracovních podmínek mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Kolektivní smlouvy mají podobu normativního závazku, tj. jedná se o právní předpisy, které jsou platné pro všechny zaměstnance podniku.

Stejně jako se v České republice dle oboru sdružují jednotlivé odborové organizace do odborových svazů a konfederací, tak dochází i ke slučování zaměstnavatelů, ti pak rovněž ovlivňují veřejnou politiku. Právě oni představují jednu ze složek Tripartity. Největším svazem zaměstnavatelů je na našem území *Svaz průmyslu a dopravy České republiky* hájící zájmy přibližně 11 tisíců firem.

Trh práce představuje segment obecného ekonomického trhu, jinak řečeno jedná se o místo, na kterém se setkává nabídka práce s poptávkou po práci. Tento ekonomický prostor není homogenní, tj. trh práce se vyznačuje značným množstvím specifíků, které ho ovlivňují. Mezi faktory, které tento makroekonomický ukazatel ovlivňují patří například profesní či regionální segmentace, diskriminace či institucionalizace. Ta souvisí se specifickými subjekty působící na trhu práce – jedná se právě například o odbory. Dalším rysem měnícím podmínky na trhu práce je tzv. rigidita mezd, neboli strnulost mezd, jejíž příčinu tvoří právě vliv odborových organizací.

Nezaměstnanost je z pohledu ekonomického, ale i společenského, nežádoucím jevem. Dle jejího vzniku ji lze dělit na frikční, cyklickou a strukturální. Dále ji lze dělit dle typu, a to na sezónní, dobrovolnou či nedobrovolnou. V České republice je tento makroekonomický ukazatel měřen dvěma způsoby – absolutně nebo podílem určité specifické skupiny obyvatel. Nezaměstnanost se tedy měří ukazatelem míry nezaměstnanosti v procentech.

Právě na příčiny zmíněné nezaměstnanosti reaguje politika zaměstnanosti. Jejím hlavním cílem je dosáhnout rovnováhy na straně nabízené práce a na straně jejího poptávaného množství. Jinak řečeno se tento typ hospodářské politiky snaží dosahovat plné zaměstnanosti a bojovat proti důsledkům, jež zapříčinila nezaměstnanost. Výsledky politiky zaměstnanosti může ovlivnit jednak stát, a to několika různými faktory, ale také zaměstnavatelé nebo právě odborové organizace. Politika zaměstnanosti na problémy, se kterými se potýká trh práce, reaguje tzv. pasivními a aktivními nástroji.

7 Seznam použitých zdrojů

- 1) Asociace samostatných odborů. (2023). *Cíle a poslání*. [online]. [cit. 22. 06. 2023] Dostupné z: <<https://www.asocr.cz/obsah/64/cile-poslani/881>>.
- 2) BALÍK, S. a kol. *Politický systém českých zemí 1848 – 1989*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2011. ISBN 978- 80-210-5438-7.
- 3) BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.
- 4) BusinessEurope. (2023). *About us*. [online]. Poslední revize: 17. 04. 2023. [cit. 24. 06. 2023]. Dostupné z: <<https://www.business europe.eu/mission-and-priorities>>.
- 5) BRAAKMANN, N. a HIRSCH, B. Unions as insurance: Workplace unionization and workers' outcomes during COVID-19. *Industrial Relations*. 2023, 63, 152 - 171. DOI: <10.1111/irel.12344>.
- 6) BRČÁK, J. a kol. *Makroekonomie: Makroekonomický přehled*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2020. ISBN 978-80-7380-831-0.
- 7) BRČÁK, J. a kol. *Mikroekonomie: Teorie a aplikace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2020. ISBN 978-80-7380-818-1.
- 8) CULMER, G. F. A Comparison of International Labor Unions. *Human Rights Magazine*. 2023. American Bar Association. [online]. [cit. 01. 03. 2024]. Dostupné z: <https://www.americanbar.org/groups/crsj/publications/human_rights_magazine_home/labor-and-employment-rights/comparison-of-international-labor-unions/>.
- 9) ČAPEK, F. *Odbory v českých zemích v letech 1918 – 1948*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6.
- 10) ČMKOS. (2023). *Evropský sociální dialog*. [online]. [cit. 26. 06. 2023]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/749/evropsky-socialni-dialog>>.
- 11) ČMKOS. (2004). *Historie odborů*. [online]. Poslední revize: 26. 04. 2004 [cit. 02. 07. 2023]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/310/historie-odboru/13110>>.
- 12) ČMKOS. (2015). *Odborové struktury a vztahy mezi nimi*. [online]. [cit. 22. 06. 2023]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mezi-nimi/13212>>.

- 13) Český statistický úřad. (2022). *Trh práce v ČR – časové řady – Metodické vysvětlivky*. [online]. [cit. 28.09. 2023]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-2021>>.
- 14) Český statistický úřad. (2023). *Vlastní výběr – Míra nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 29. 01. 2023]. Dostupné z: <<https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=uziv-dotaz#fx=1&k=1&w=>>>.
- 15) ČESKO. *Zákon č. 2/1991 Sb., Zákon o kolektivním vyjednávání*.
- 16) ČESKO. *Zákon č. 83/1990 Sb., Zákon o sdružování občanů*.
- 17) ČESKO. *Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník*.
- 18) ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce*.
- 19) ČESKO. *Zákon č. 280/1992 Sb. Zákon České národní rady o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách*.
- 20) ČESKO. *Zákon č. 304/2013 Sb., Zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob*.
- 21) ČESKO. *Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti*.
- 22) ČESKO. *Zákon č. 551/1991 Sb., Zákon České národní rady o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky*.
- 23) ČTK. Lidovky.cz. (2018). *Odborové svazy prodaly Dům odborových svazů na pražském Žižkově, novým vlastníkem je společnost SIKO*. Praha: MAFRA a.s. [online]. Poslední revize: 13.07.2018 [cit. 06. 08. 2023]. Dostupné z: <https://www.lidovky.cz/byznys/odborove-svazy-prodaly-dum-odborovych-svazu-na-prazskem-zizkove.A180713_133129_firmy-trhy_ele>.
- 24) DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. 1 vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.
- 25) EU-LAC. (2023). *Who we are, about us*. [online]. [cit. 26. 06. 2023]. Dostupné z: <<https://eulacfoundation.org/en/who-are>>.
- 26) European Trade Union Confederation. (2023). *About us*. [online]. [cit. 24. 06. 2023]. Dostupné z: <<https://etuc.org/en/organisation-and-people>>.
- 27) Eurostat. (2023). *Data Browser – Total unemployment rate*. [online]. [cit. 30. 09. 2023] Dostupné z: <<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TPS00203/default/table?lang=en>>.
- 28) Evropský parlament. (2024). *Sociální dialog*. [online]. [cit. 24. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/58/social-dialogue>

- 29) Fintag.cz. (2020). *Bohumír Dufek z ASO ČR kritizuje prodej odborového majetku*. [online]. [cit. 21. 08. 2023]. Dostupné z: <<https://www.fintag.cz/2020/09/29/bohumir-dufek-z-aso-cr-kritizuje-prodej-odboroveho-majetku/>>.
- 30) GALVAS, M. a kol. *Stávka a právo na stávku*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6036-4.
- 31) HÁLA, J., KROUPA, A., MANSFELDOVÁ, Z., KUX, J., VAŠKOVÁ, R., PLESKOT, I. *Rozvoj sociálního dialogu v ČR*. Praha: VÚPSV, 2002. ISBN 80-238-9986-4.
- 32) HOLMAN, R. *Ekonomie*. 6. vydání. Beckovy ekonomické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-278-6.
- 33) HRDLIČKA, O. *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku*. Praha: Nadace Friedricha Eberta, 1992.
- 34) ILOSTAT. (2022). *Statistics on social dialogue – Introduction*. [online]. Poslední revize: 05. 05. 2022 [cit. 03. 03. 2024]. Dostupné z: <<https://ilostat.ilo.org/topics/industrial-relations/>>.
- 35) ILOSTAT. (2023). *Beyond the numbers: Exploring the relationship between collective bargaining coverage and inequality*. [online]. [cit. 03. 03. 2024]. Dostupné z: <<https://ilostat.ilo.org/beyond-the-numbers-exploring-the-relationship-between-collective-bargaining-coverage-and-inequality/>>.
- 36) International Labour Organization. (2023). *About ILO*. [online]. [cit. 21. 06. 2023]. Dostupné z: <<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>>.
- 37) International Labour Organization. (2023). *ILOSTAT – Contry profiles*. [online]. [cit. 21. 06. 2023]. Dostupné z: <<https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/?>>.
- 38) Intranet VZP ČR. (2024). *Odborová organizace*. [online]. [cit. 21. 02. 2024].
- 39) iRozhlas. (2018). *Odbory prodaly žižkovský Dům odborových svazů, byl pro ně příliš velký*. [online]. Poslední revize: 13.07.2018 [cit. 06. 08. 2023]. Dostupné z: <https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/odborove-svazy-dum-prodej-praha_1807131341_rez>.
- 40) JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- 41) KALINOVÁ, L. *Společenské proměny v čase socialistického experimentu*. Praha: Academia, 2007. ISBN 978-80-200-1536-5.

- 42) KALINOVÁ, L. *Konec nadějí a nová očekávání: k dějinám české společnosti 1969 – 1993*. Praha: Academia, 2012. 396 s. ISBN 978-80-200-2043-7.
- 43) KAPLAN, K. *Proměny české společnosti 1948-1960. Část první*. Praha: Ústav pro soudobé dějiny AV ČR, 2007. Ediční řada Česká společnost po roce 1945, sv. 3. ISBN 978-80-7285-079-2.
- 44) Konfederace umění a kultury. (2023). *O nás*. [online]. [cit. 22. 06. 2023]. Dostupné z: <<https://www.odborykuk.cz/>>.
- 45) KROUPA, A., HÁLA, J., VAŠKOVÁ, R., MANSFELDOVÁ, Z., ŠIMONÍK, P. *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje*. Praha: VÚPSV, 2004. ISBN 80-239-7321-5.
- 46) KŘEN, J. *Dvě století střední Evropy*. Praha: Argo, 2005. ISBN: 978-80-257-2848-2.
- 47) KZPS ČR. (2014). *Členské svazy*. [online]. [cit. 07. 06. 2023]. Dostupné z: <<https://www.kzps.cz/obsah/794/clenske-svazy>>.
- 48) KZPS ČR. (2014). *O nás*. [online]. [cit. 07. 06. 2023]. Dostupné z: <https://www.kzps.cz/obsah/791/o-nas>
- 49) LINDELLEE, J., & BERGLUND, T. (2022). *Gentský systém v přechodu: vyvíjející se role odborů ve švédském vícepilířovém systému dávek v nezaměstnanosti*. *Transfer: European Review of Labor and Research*, 28 (2), 211–227. DOI: <<https://doi.org/10.1177/10242589221080885>>.
- 50) MACÁKOVÁ, L. *Mikroekonomie: Základní kurz* (11. vyd.). Slaný: Melandrium, 2010. ISBN: 978-80-86175-70-6.
- 51) MAITAH, M. *Macroeconomics*. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2010. ISBN 978-80-213-2051-2.
- 52) MANKIW, G., *Principles of Macroeconomics*. 7. vyd. Stamford: Cengage Learning, 2014. ISBN 978128516591.
- 53) MANSFELDOVÁ, Z., KROUPA, A. *Participace a zájmové organizace v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2005, 244 s. ISBN 80-864-2953-9.
- 54) MARTÍNEK, J.: ČTK: Lidovky.cz. (2011). *Odboráři musí šetřit, rozprodávají hotely a penziony*. Praha: MAFRA a.s. [online]. [cit. 21. 08. 2023]. Dostupné z: <https://www.lidovky.cz/domov/odborari-musi-setrit-rozprodavaji-hotely-a-penziony.A110615_193346_in_domov_kim>.

- 55) MAZÁNKOVÁ, I. *Odborová organizace a odborová práva*. Šumperk : JENA, 2010.
- 56) MEZIHORÁK, F. *Pražské jaro 1968*. In: *Pražské jaro 1968: pokus o obnovu občanské společnosti [online]*. Vyd. 1. Praha: Epoque, 2008, 280 s. ISBN 978-80-87027-78-3.
- 57) MPSV. (2023a). *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců – XIV.8.1 Kolektivní smlouva*. [online]. Praha: MPSV, Trexima, spol. s.r.o. [cit. 25. 06. 2023]. Dostupné z: <<https://ppropo.mpsv.cz/XIV81Kolektivnismlouva>>.
- 58) MPSV. (2024). *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců – Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání*. [online]. [cit. 22. 03. 2024]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_2_1991
- 59) MPSV. (2023b). *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*. [online]. [cit. 30. 09. 2023]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>>.
- 60) MPSV. (2020a). *Základní informace o MOP*. [online]. Poslední revize: 26. 08. 2020 [cit. 24. 06. 2023]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/web/cz/zakladni-informace-o-mop>>.
- 61) MPSV. (2020b). *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030*. [online]. Poslední revize: 27. 07. 2021 [cit. 29. 01. 2024]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/strategicky-ramec-politiky-zamestnanosti-do-roku-2030>>.
- 62) MSDU OS. (2023). *O společnosti*. [online]. [cit. 06. 08. 2023]. Dostupné z: <<https://www.majetkovaunie.cz/o-spolecnosti/>>.
- 63) NOVÁK, V. a kol. *Trhy práce v České republice po roce 1989 – regionální komparace politik zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz, s.r.o, 2016. ISBN 978-80-86277-81-3.
- 64) PAČESOVÁ, H. *Kapitoly z makroekonomie*. Bankovní institut vysoká škola, a.s. v Praze. 2011. ISBN 978- 80-7265-193-1.
- 65) PAZZANESE, Ch. *Will the message sent by Amazon workers turn into a movement?* The Harvard Gazette [online]. 2022, 07.04.2022 [cit. 2024-03-03]. Dostupné z: <<https://news.harvard.edu/gazette/story/2022/04/the-future-of-labor-unions-according-to-harvard-economist/>>.
- 66) POKORNÝ, J. a kol., ČMKOS. *Publikace – „Historie, odbory a společnost“*. [online]. Poslední revize: 07. 09. 2020 [cit. 03. 07. 2023]. Dostupné z:

- <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/784/publikace-historie-odbory-spolecnost/267539>>.
- 67) POKORNÝ, J., ČMKOS. *Historie: Koaliční vyhlášený 7. dubna 1870. Počátek odborů*. [online]. Poslední revize: 08. 04. 2021 [cit. 02. 07. 2023]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/310/historie-koalicni-zakon-vyhlaseny-7-dubna-1870-pocatek-odbor/327262>>.
- 68) PRŮCHA, V. a kol. *Hospodářské a sociální dějiny Československa 1918 – 1992*. Brno: Doplněk, 2009. ISBN 80-7239-147-X.
- 69) PVZP. (2023). *O nás – informace o společnosti*. [online]. [cit. 28. 12. 2023]. Dostupné z: <<https://www.pvzp.cz/o-nas/>>.
- 70) RÁKOSNÍK, J. *Odvracená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8
- 71) ROPER, C. *Union membership rises for third year running to 6.4 million*. Trades Union Congress [online]. 2020, 27.05.2020 [cit. 2024-03-03]. Dostupné z: <<https://www.tuc.org.uk/blogs/union-membership-rises-third-year-running-64-million>>.
- 72) SEGAL, M. J. (1953). *International Trade Union Organizations*. Review of Social Economy, *11*(2), 119–140. Dostupné z: <<http://www.jstor.org/stable/29767469>>.
- 73) SIRŮČEK, P. *Hospodářské dějiny a ekonomické teorie*. Melandrium, Slaný 2007.
- 74) SOUŠKOVÁ, M., SPIRIT, M. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4.
- 75) Smeunited. (2018). *About us*. [online]. [cit. 24. 06. 2023]. Dostupné z: <<https://www.smeunited.eu/about-us>>.
- 76) SP ČR. (2023). *O nás*. [online]. [cit. 06. 07. 2023]. Dostupné z: <<https://www.spcr.cz/o-nas>>.
- 77) SP ČR. (2023). *Struktura SP ČR*. [online]. [cit. 06. 07. 2023]. Dostupné z: <<https://www.spcr.cz/struktura-sp-cr>>.
- 78) ŠUBRT, B. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: Nakladatelství Paris, 1995.
- 79) ŠLAPÁK, T. Č. a kol. *Skripta Iuridica No. 1 Zaměstnanost a personální řízení*. Praha: Univerzita Karlova (Právnická fakulta), 2006. 80 s. ISBN 80-85-889-76-5.

- 80) Sverigesradio. (2020). *Stort intresse för facket i coronatider*. [online]. Poslední revize: 03. 04. 2020 [cit. 03. 03. 2023]. Dostupné z: <<https://sverigesradio.se/artikel/7444705>>.
- 81) TUČNÝ, A. *Gentský systém: pojištění pro případ nezaměstnanosti v republice Československé: zákon o stát. příspěvku k podporám v nezaměstnanosti č. 267 ze dne 19. VII. 1921, prováděcí nařízení a návod k provádění zákona*. V Praze: Českoslov. obec dělnická, 1925. 75 s. Knihovna "Sociální práce"; 6.
- 82) Trade Union Congress. (2020). *Union membership rises for third year running to 6.4 million – Trade union membership and density 1995 – 2019*. [online]. [cit. 03. 03. 2024]. Dostupné z: <<https://www.tuc.org.uk/blogs/union-membership-rises-third-year-running-64-million>>.
- 83) Tripartita. (2023). *O nás*. [online]. [cit. 27. 06. 2023]. Dostupné z: <<https://www.tripartita.cz/o-nas/>>.
- 84) Tripartita. (2024). *Členové – Odbory*. [online]. [cit. 03. 03. 2024]. Dostupné z: <<https://www.tripartita.cz/odbory/>>.
- 85) UZS. (2023). *O nás*. [online]. [cit. 08. 06. 2023]. Dostupné z: <<https://www.uzs.cz/cz/o-nas/clenstvi-v-UZS>>.
- 86) VZP ČR. (2018). *Dokumenty – výroční zprávy za rok 2018*. [online]. [cit. 28. 12. 2023]. Dostupné z: <<https://www.vzp.cz/o-nas/dokumenty/vyrocnizpravy>>.
- 87) VZP ČR. (2019). *Dokumenty – výroční zprávy za rok 2019*. [online]. [cit. 28. 12. 2023]. Dostupné z: <<https://www.vzp.cz/o-nas/dokumenty/vyrocnizpravy>>.
- 88) VZP ČR. (2020). *Dokumenty – výroční zprávy za rok 2020*. [online]. [cit. 28. 12. 2023]. Dostupné z: <<https://www.vzp.cz/o-nas/dokumenty/vyrocnizpravy>>.
- 89) VZP ČR. (2021). *Dokumenty – výroční zprávy za rok 2021*. [online]. [cit. 28. 12. 2023]. Dostupné z: <<https://www.vzp.cz/o-nas/dokumenty/vyrocnizpravy>>.
- 90) VZP ČR. (2022). *Dokumenty – výroční zprávy za rok 2022*. [online]. [cit. 28. 12. 2023]. Dostupné z: <<https://www.vzp.cz/o-nas/dokumenty/vyrocnizpravy>>.
- 91) VZP ČR. (2023). *O nás*. [online]. [cit. 28. 12. 2023]. Dostupné z: <<https://www.vzp.cz/o-nas>>.
- 92) ZIENTARA, P., BAŃ M. a ADAMSKA-MIERUSZEWSKA J. Understanding employee reactions to union-busting in the US hospitality industry: An analysis based on union attitudes and cognitive frames. *International Journal of Hospitality*

Management. 2024, **119** (103709), 1-14. DOI:
<<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103709>>.

8 Příloha 1 – Dotazníkové šetření

1. Jste členem odborové organizace?

- ANO
- NE

Na následující sekci otázek odpovídali respondenti, kteří v otázce č. 1 odpověděli ANO.

2. Jste členem od počátku pracovního poměru u VZP ČR?

- ANO
- NE

3. Jak dlouho jste členem odborové organizace u VZP ČR?

- Méně než 5 let
- 5-10 let
- 11-15 let
- 16-20 let
- 20 let a více

4. Jste členem benefitního portálu Odboryplus.cz?

- ANO
- NE
- Neznám tento portál

5. Jak jste se dozvěděla, že ve VZP ČR působí odborová organizace? (možné zaškrtnout více odpovědí)

- Z Intranetu VZP
- Z firemních informací a materiálů/dokumentů
- Od kolegů
- Od zaměstnanců, jež jsou členy odborové organizace
- Přímou od odborové organizace

6. Co patří mezi hlavní důvody, které vedly k Vašemu členství v odborové organizaci? (možné zaškrtnout více odpovědí)

- Kolektivní vyjednávání
- Kolektivní vyjednávání o mzdě
- Fond solidarity

- Bezplatné využití interních právníků při řešení pracovněprávních sporů
- Benefity a slevy
- Vlastní pozitivní zkušenost s odborovou organizovaností
- Pozitivní zkušenosti s odborovou organizovaností z okolí
- Osobní důvody
- Jiné

7. Jste celkově spokojen/a s činností odborové organizace ve VZP ČR?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Rozhodně ne

8. Jak hodnotíte odborovou organizaci ve vybraných faktorech? (1 nejméně, 5 nejvíce)

- Komunikace mezi vedením odborové organizace a jejími členy (dostatečnost, srozumitelnost, četnost)
- Úspěšnost odborové organizace při jednání s vedením VZP ČR
- Výhody pro členy (benefity, slevy,...)
- Kolektivní vyjednávání
- Transparentnost
- Nabízené aktivity (setkávání,...)
- Řešení pracovněprávních sporů

9. Chtěl/a byste v rámci odborové organizace VZP ČR něco vyzdvihnout či naopak změnit? (otevřená, nepovinná otázka)

Na následující sekci otázek odpovídali respondenti, kteří v otázce č. 1 odpověděli NE.

2. Víte, že u VZP ČR působí odborová organizace?

- ANO
- NE

Na následující sekci otázek odpovídali respondenti, kteří v otázce č. 2 odpověděli NE.

3. Víte, proč je pro Vás odborová organizace prospěšná?

- ANO
- NE

Na následující sekci otázek odpovídali respondenti, kteří v otázce č. 3 odpověděli ANO.

4. Jak jste se o prospěšnosti činností odborové organizace dozvěděla? (možné zaškrtnout více odpovědí)

- Z Intranetu
- Z firemních informací, materiálů, dokumentů
- Od kolegů
- Od zaměstnanců, jež jsou členy odborové organizace
- Přímo od odborové organizace
- Jinak

5. Co by Vás motivovalo ke členství v odborové organizaci? (Rozhodně prospěšné, Spíše prosp., Nevím, Spíše neprosp., Rozhodně neprosp.)

- Zastupování zaměstnanců v jednáních s vedením VZP ČR
- Zapojení do rozhodování
- Kolektivní vyjednávání o mzdě
- Fond solidarity
- Benefity a slevy
- Bezplatné využití interních právníků při řešení pracovněprávních sporů
- Oslovení od odborové organizace
- Pozitivní zkušenost členů

Na následující sekci otázek odpovídali respondenti, kteří v otázce č. 3 odpověděli NE.

4. Měl/a byste zájem s o aktivitách a činnostech odborové organizace u VZP ČR dozvědět?

- ANO
- NE

- NEVÍM

Na následující sekci otázek odpovídali respondenti, kteří v otázce č. 2 odpověděli ANO.

3. Jak jste se dozvěděl/a, že ve VZP působí odborová organizace? (možné zaškrtnout více odpovědí)

- Z Intranetu VZP
- Z firemních informací/materiálů/dokumentů
- Od kolegů
- Od zaměstnanců, jež jsou členy odborové organizace
- Přímou od odborové organizace
- Jinak

4. Co patří mezi hlavní důvody toho, že nejste členem odborové organizace? (možné zaškrtnout více odpovědí)

- Nedostatečné informovanost
- Nízká/žádná důvěra k činnostem odborové organizace
- Nízká/žádná důvěra k vedení odborové organizace
- Vlastní negativní zkušenost
- Negativní zkušenost známých/kolegů
- Nedostatek viditelných výhod
- Ekonomické/finanční důvody (příspěvek)
- Časové důvody
- Individualismus
- Osobní důvody
- Nezajímám se o tuto oblast
- Jiný

5. Víte, proč je pro Vás odborová organizace prospěšná?

- ANO
- NE

Na následující sekci otázek odpovídali respondenti, kteří v otázce č. 5 odpověděli NE.

6. Seznámila Vás odborová organizace se svým fungováním/činností?

- ANO
- NE

7. Měl/a byste zájem se o aktivitách odborové organizace ve VZP ČR dozvědět?

- ANO
- NE
- NEVÍM

Na následující sekci otázek odpovídali respondenti, kteří v otázce č. 6 odpověděli ANO.

6. Seznámila Vás odborová organizace se svým fungováním/činností?

- ANO
- NE

7. Jak hodnotíte následující činnosti odborové organizace z hlediska prospěšnosti?

(Rozhodně prospěšné, Spíše prosp., Nevím, Spíše neprosp., Rozhodně neprosp.)

- Kolektivní vyjednávání
- Kolektivní vyjednávání o mzdě
- Pracovně právní spory (zajištění interních právních zástupců)
- Odměny/slevy/benefity
- Fond solidarity

Na následující sekci otázek odpovídali respondenti, kteří v otázce č. 6 odpověděli NE.

7. Měl/a byste zájem se o aktivitách odborové organizace u VZP ČR dozvědět více?

- ANO
- NE

Identifikační otázky pro všechny respondenty:

1. Spadáte do regionálního pracoviště:

- Ústředí

- RP Praha
- RP Plzeň
- RP Ústí nad Labem
- RP Hradec Králové
- RP Brno
- RP Ostrava

2. Odbor:

- Útvar ředitele RP
- ICT – uživatelská podpora
- Zdravotní péče
- Ekonomický
- Pojistného a správy pohledávek
- Personální
- Právní
- Služeb klientům
- Jiný

3. Pracuji na pozici:

- Odborný referent
- Vedoucí referátu
- Vedoucí oddělení
- Ředitel odboru
- Specialista
- ICT
- Právník/Právnička
- Revizní lékař
- Odborný revizní zaměstnanec
- Kontrolor/ka
- Asistent/ka
- Náměstek
- Ředitel
- Účetní
- Personalista/tka a JINÁ