

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

Odborová organizovanost

Jiří Maděra

© 2009 ČZU v Praze

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Odborová Organizovanost" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. listopadu 2009

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Pavlu Hrdličkovi za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěl k vypracování této bakalářské práce

Odborová organizovanost

Labour Unions

Souhrn

Bakalářská práce se zabývá Odborovou organizovaností jak na národní, tak i na evropské úrovni. V práci je charakterizován vývoj, formování a význam českých odborů od konce 2.světové války až po současnou moderní formu, kdy jsou české odborové organizace součástí evropského sociálního dialogu. Dále práce podrobněji popisuje národní a evropský sociální dialog.

Klíčová slova: odbory, odborová organizovanost, zaměstnanec, sociální dialog, odborové svazy

Summary

This Bachelor's work deals with Labour unions at national and european level. In this work is described progression, forming and meaning of the Czech unions since the sekond world war until present modern form, when the Czech unions are part of european social dialogue. The work is also describing national and European social dialog in more detail.

Keywords: Union, labour unions, employee, social dialogue

OBSAH

OBSAH	2
1. Úvod	3
2. Cíl práce a metodika	4
2.1 Cíl práce	4
2.2 Metodika práce	4
3. Literární rešerše	5
3.1 Poválečný vývoj českých odborů	5
3.2 Vývoj moderní odborové struktury	6
3.3 Sdružování v odborech	8
3.4 Odborová organizovanost	10
3.5 Charakteristika Odborových organizací a jejich sdružení	11
3.6 Odborové Centrály	14
3.6.1 Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS)	15
3.6.2 Asociace svobodných odborů (ASO)	17
3.6.3 Další odborové centrály v ČR	18
3.6.3.1 Konfederace umění a kultury (KUK)	18
3.6.3.2 Křesťanská odborová koalice (KOK)	18
3.6.3.3 Odborové sdružení Čech, Moravy a Slezska (OSČMS)	19
3.6.3.4 Samostatné odborové svazy	19
3.7 Organizace českých zaměstnavatelů	20
3.8 Odborové svazy	21
4. Odbory a jejich význam v moderní společnosti	22
4.1 Význam odborů	22
4.2 Postavení odborů ve veřejném mínění	23
4.2.1 Důvěra odborů	23
5. Sociální dialog	25
5.1 Právní základ sociálního dialogu	25
5.2 Národní sociální dialog	25
5.2.1 Triparita	25
5.2.2 Biparita	27
5.3 Evropský sociální dialog	28
5.3.1 Evropští sociální partneři	29
5.3.1.1 Evropská odborová konfederace (EOK)	29
5.3.1.2 BusinessEurope - Konfederace evropského podnikání	29
5.3.1.3 Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků (UEAPME)	30
5.3.1.4 Evropské centrum podniků veřejného sektoru (CEEP)	31
6 Závěr	32
7 Seznam literatury	34
8 Přílohy	35

1. Úvod

Moderní sociální dialog se v České republice formuje již od druhé světové války, kdy vzniklo Revoluční odborové hnutí, díky kterému byla posílena síla dělnického hnutí. Díky sjednoceným odborům byla možnost prosazovat mzdové, sociální a politické požadavky a vedlo to k možnosti použití legitimního prostředku jakým byla stávka.

Jednou z významných událostí byla sametová revoluce a následný vývoj po roce 1989. Od této doby, se odbory snaží být nepolitické a nemít žádné vztahy k jakékoliv politické straně, aby mohly hájit zájmy širší občanské společnosti. Cílem těchto nových odborů bylo zapojení odborů do evropské a mezinárodní úrovně. Další důležitá událost, která dosvědčuje toto snažení, bylo v roce 1991 přijetí ČSKOS (Českomoravská konfederace odborových svazů) do Evropské odborové konfederace (EOK) jako pozorovatele. Tyto dvě události měly za následek další vývoj a vzestup českých odborů na evropskou scénu a také se začaly formovat první kontakty k důležitým evropským organizacím jako Rada Evropy, Mezinárodní měnový fond nebo Světová banka.

Vstup do Evropského sociálního dialogu byl zásadní v tom, že v plnění své základní činnosti, a to boji za odborová a lidská práva a demokracii, pomáhaly českým odborům evropské odborové organizace tím, že poskytovaly bohaté zkušenosti, informace a plnou podporu, bez které by přeměna našich odborů probíhala s většími obtížemi.

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je vytvoření zevrubné literární rešerže problematiky “Odborové organizovanosti.” Práce celkově popisuje vývoj odborů od jejich novodobých počátků až po nynější postavení v evropském sociálním dialogu. Dále práce popisuje vývoj členské základny v odborové organizovanosti a charakterizuje jednotlivé odborové centrály, které jsou nejvyšším sdružením v národním sociálním dialogu, a menší seskupení odborů patřící do těchto centrál, kterými jsou odborové svazy nebo organizace. V další části je uvedeno jaký mají odbory význam z pohledu společnosti a jsou zde uvedeny dva hlavní aspekty, kterými je důvěra v odborovou činnost a následný vliv těchto odborových sdružení. V poslední části práce je uveden pohled na národní a evropský sociální dialog.

2.2 Metodika práce

Práce se nejprve ve třetí kapitole zabývá vývojem a transformací odborů v moderní odborovou strukturu a jejich charakteristikou. Dále jsou zde popsány jednotlivá odborová sdružení, jako jsou odborové centrály, které jsou nejvýše v odborové struktuře. Pak jsou zde popsána i menší sdružení jako odborové svazy a odborové organizace.

Ve čtvrté kapitole se věnuje postavení a významu odborů z pohledu moderní společnosti. Zde jsou uvedeny i statistiky ukazující vývoj postavení a významu odborů.

Dále pak v páté kapitole je popsán sociální dialog a to jak z pohledu národního, tak i evropského. Jsou zde popsány jednotlivá odborová sdružení zastupující Českou republiku na poli evropského sociálního dialogu.

3. Literární rešerše

3.1 Poválečný vývoj českých odborů

Vznik jednotné organizace Revolučního odborového hnutí (ROH) vyvolaný dělnickým hnutím za druhé světové války byl reakcí na nesoudržnost v těchto letech a toto formování se odehrávalo ilegálně v průběhu války pod záštitou Ústřední rady odborů (ÚRO). Za protektorátu byly veškeré odbory sloučeny do dvou hlavních organizací, kterými byly organizace manuálních dělníků a organizace Veřejných zaměstnanců.¹

Politická scéna přijala pozitivní postoj k jednotnému sdružování odborů. To se týkalo jak sociální demokracie tak národních socialistů.¹

Klíčovou moc mělo v ROH 14ti členné Prezídium, které neslo zodpovědnost na fungování ROH. Mělo vlastní sekretariát a speciální centrální komise ze kterých vzešly téměř veškeré politické iniciativy ROH. Dále zde měl velkou roli výkonný orgán se 120 členy, kterým byla Ústřední rada odborů. Mezi členy byl Řídící výbor, který čítal 42 členů a rozhodoval o všech zásadních otázkách ROH. Tyto orgány řídily ROH pomocí Krajské Odborové rady (KOR).¹

Tím že vznikly jednotné odbory byla posílena zejména politická moc dělnictva, které bylo reprezentováno jako státní třída. To znamenalo postavení mzdových, sociálních a politických požadavků na nižší úroveň což vedlo k možnosti použití legitimního prostředku jakým byla stávka.²

Hlavní poválečná aktivita byla rozbití nacistických odborů, pročistit řady odborů od kolaborantů, převedení členů do jednotných odborových organizací a také rozšířit členskou základnu. Koncem roku 1945 byl počet členů odborů již 1,5 milionu.¹

Politika odborů se také začala pomalu přesouvat od boje za lepší mzdy a pracovní podmínky k aspektům národního ekonomického a společenského života.¹

¹ *Poválečná revoluční vlna* [online], [cit.2009-11-03] Dostupné z www: <www.sop.revoluce.info>

² Čapka F., *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2008, ISBN 978-80-210-4797-6

Stejně jako poválečná KSČ, tak i ROH mělo vnitřní politiku nedemokratickou. Na sjezdech se nevedly žádné diskuze a ani nebyly členům předloženy žádné předsjezdové dokumenty. Dokumenty týkající se politické, organizační, volební a mandátové komise byly členům předloženy závěrečný den sjezdu k formálnímu podepsání.³

Tyto sjezdy se konali jedenkrát za tři roky a nebyly orgánem pro vytváření odborové politiky ale pouze jakousi propagandou.³

3.2 Vývoj moderní odborové struktury

Do podoby moderní odborové centrály přesly české odbory změnou po sametové revoluci, tedy po roce 1989. Od této doby jsou české odbory spojeny převážně s těmito organizacemi, Českomoravskou komorou (v roce 1998 změněno na konfederaci) odborových svazů (ČMKOS), Konfederací umění a kultury (KUK) ,a v pozdějších letech také Asociací svobodných odborů (ASO).⁴

Od roku 1989 se odbory snaží být nepolitické a nemít žádné vztahy k jakékoli politické straně. Tímto mohly hájit zájmy širší občanské společnosti.⁵

V publikaci Odbory, zaměstnavatelé a právo, jejíž autorem je Bořivoj Šubrt, popisuje tuto situaci autor takto :

*“Je to cesta od dřívějších postátněných odborů poplatných minulému režimu k pozici skutečných mluvčích a obhájců zájmů zaměstnanců v podmínkách pluralitní společnosti s tržním hospodářstvím – tedy kapitalismu, s jemu vlastním potenciálními sociálními konflikty.”*⁶

³ Poválečná revoluční vlna [online], [cit.2009-11-03] Dostupné z www: <www.sop.revoluce.info>

⁴ HEPPNEROVÁ, D. A KOL. Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance. Praha: ČMKOS, 2006. ISBN 0000

⁵ 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

⁶ ŠUBRT, B. Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Nakladatelství Paris, 1995. ISBN 0000

Tyto nově vzniklé odbory sebou přinesly i novou politickou koncepci, kterou bylo docílit zapojení do svobodných a demokratických odborů na evropské a mezinárodní úrovni.⁷

Jedním z nejdůležitějších okamžiků této integrace bylo přijetí tehdejšího ČSKOS do Mezinárodní konfederace svobodných odborů (MKSO). MKSO byla touto dobou (1990) největší a nejvýznamnější mezinárodní odborová centrála, která sdružovala svobodné a demokratické odbory z celého světa.⁸

Díky této události se pro české a slovenské odbory otevřely možnosti přístupu k informacím a zkušenostem, které ostatní členské odbory shromáždily za desetiletí bojů za práva a demokracii.⁸

Další důležitou událostí bylo roku 1991 přijetí ČSKOS jako pozorovatele do Evropské odborové konfederace (EOK). Tato konfederace sdružující národní odborové centrály celé Evropy je jedním z hlavních sociálních partnerů Evropské unie. Až do roku 1993 byla ČSKOS, spolu s polskou Solidaritou, jediným zástupcem odborů střední a východní Evropy, kdy začaly být přijímány další organizace z tohoto regionu.⁸

Tyto dvě události měly za následek další vývoj a vzestup českých odborů na evropskou scénu. Po vstupu do MKSO a EOK se začaly formovat kontakty k důležitým organizacím jako je Rada Evropy, mezinárodní měnový fond, Světová banka a seznamovat tyto kontakty se zájmy ČMKOS.⁸

Při plnění své základní činnosti, a to boji za odborová a lidská práva a demokracii, pomáhaly českým odborům již zmíněné národní odborové centrály MKSO, EOK a MOP (Mezinárodní organizace práce) tím, že poskytovaly bohaté zkušenosti, informace a plnou podporu, bez které by přeměna našich odborů probíhala s většími obtížemi.⁸

⁷ 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

⁸ HEPPNEROVÁ, D. A KOL. Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance. Praha: ČMKOS, 2006. ISBN 0000

3.3 Sdružování v odborech

Sdružování v odborech bylo již dávno uznáno jako základní právo zaměstnanců i zaměstnavatelů, které není zaručeno jen občanům České republiky, ale všem kteří jsou na jejím území.⁹

Jedním z hlavních dokumentů deklarujících toto právo je :

“Všeobecná deklarace lidských práv – považována za univerzální chartu lidských práv – kterou vyhlásilo 10. prosince 1948 Valné shromáždění OSN, ve svém 23. článku, odstavci 4 stanoví, že každý má právo zakládat na ochranu svých zájmů s jinými odborové organizace a přistupovat k nim.”⁹

Dále jsou to například konvence Mezinárodní organizace práce (MOP) nebo Úmluva Rady Evropy o ochraně lidských práv a svobod, kterou je vázána i Česká republika.⁹

V dnešní době jsou zde převážně dva hlavní postoje na odborovou činnost :¹⁰

- Prvním je naprosté odmítání odborů jako takových. Tyto názory se opírají o zkušenost z předešlého režimu kdy se odborové organizace řídily spíše politickými názory a směry než potřebami členů jakožto obyčejných občanů.
- Druhý názor zastává naprostý opak a tím jsou zastánci a podporovatelé odborového sdružování. Ti vystupují s názorem, že při případném vytlačení odborů na nižší úroveň, nastane situace, kdy si budou velké podniky, hájené investory a státními orgány, vykládat pracovní právní předpisy podle svých představ.

⁹ ŠUBRT, B. Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Nakladatelství Paris, 1995. ISBN 0000

¹⁰ Jak založit odborovou organizaci [online], [cit.2009-10-22] Dostupné z [www: <www.epravo.cz >](http://www.epravo.cz)

*“Zastánci odborového sdružování se domnívají, že odborová organizace je efektivním nástrojem průběžné a soustavné kontroly činnosti zaměstnavatele, zejména pokud jde o dodržování pracovněprávních předpisů zajišťujících ochranu zaměstnanců (možnost uplatnění hospodářských práv občana), narozdíl od kontroly státní, která je náhodná a následná. ”*¹¹

Jak již bylo napsáno, právo na odborové sdružování patří mezi základní občanská práva a své základy má v Listině základních a práv a svobod, k provedení zmíněného práva slouží zákon č.83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění.¹²

Den po doručení návrhu na evidenci nové organizace na Ministerstvo Vnitra (MV) se odborová organizace stává právnickou osobou. Do vzniku a činnosti odborů a organizací zaměstnavatelů nejsou oprávněny zasahovat státní orgány.¹²

Ve smyslu uvedeného zákona se od sebe liší odborová organizace a obecné sdružení, zásadní výjimkou, tzv. evidenční princip. Z toho vyplývá že pro sdružení platí, že v den kdy se sdružení zaregistruje je i dnem vzniku právnické osoby. U odborových organizací je situace odlišná, zde stačí pouze oznámení o založení organizace, protože jejich vznik je vázán na evidenci státu.¹¹

Toto vychází z požadavku Listiny základních práv a svobod, aby byl vznik odborových organizací nezávislý na státu. Tímto je také lépe zajištěno aby se každý občan mohl svobodně sdružovat s jinými na ochranu svých zájmů.¹¹

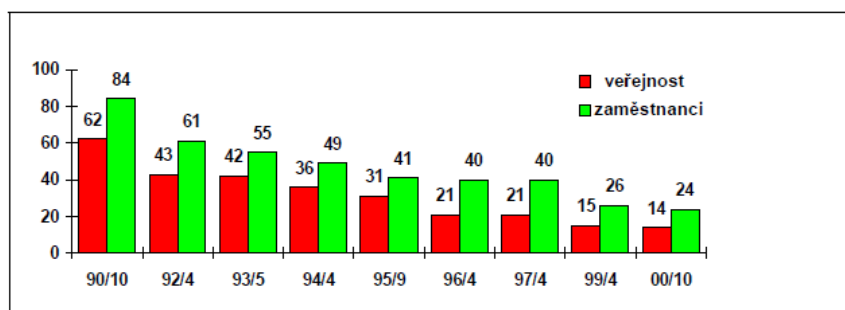
¹¹ Jak založit odborovou organizaci [online], [cit.2009-10-22] Dostupné z www: <www.epravo.cz>

¹² 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

3.4 Odborová organizovanost

Výzkumy dokazují, že počet členské základny má dlouhodobou klesající tendenci, která se týká všech centrál a svazů. Výzkumy ukazují že pokles mezi léty 1990 a 2000 činil 60% (viz. Graf č.1). Zároveň je zde pokles u lidí, kteří jsou ochotni do odborů vstoupit. Tyto poklesy vykazují propad o 12% mezi lety 1995 až 1998. U občanů oslovených v roce 1998 odpověděl pouze každý desátý dotázaný, že by se v odborech chtěl angažovat. Podle výzkumu IVVM (Institutu výzkumu veřejného mínění) publikovaného v roce 2000, odpovědělo pouze 21% dotázaných kladně na otázku zda by uvítali na svém pracovišti odborovou organizaci. Při dalším zkoumání a porovnávání podle jednotlivých vzdělanostních skupin vyšlo, že s odborovou organizací na pracovišti by nejméně souhlasily lidé s vysokoškolským vzděláním (12%) v porovnání s lidmi s maturitou (30%)¹³

Graf č.1 - Členství celé populace a zaměstnanců v odborech v letech 1990-2000 (v %)



Zdroj: 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

I přes danou neochotu lidí organizovat se v odborech, převládá pozitivní názor na potřebnost odborů jako ochránce zájmu jejich členů. Podle průzkumu v druhé polovině 90. let se více jak tři čtvrtiny dotázaných shodli na potřebnosti odborů

¹³ 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

(viz. Tabulka č.1). Roku 1997 se tento počet ještě zvýšil, ale poté následoval pokles v roce 2000, který byl nejspíše způsobený zhoršenou ekonomickou situací v ČR. ¹⁴

Tabulka č.1- Odpověď na otázku: „Jsou odbory potřebné pro ochranu zájmu zaměstnanců ? (v %)“

	1994	1996	1997	2000
jsou naprosto nezbytné	33,4	32,7	41,0	24,5
jsou sice potřebné, ale jde to i bez nich	41,9	44,3	41,0	48,3
mezisoučet	75,3	77,0	82,0	72,8
jsou zbytečné, spíše škodí	12,7	12,2	8,8	15,5
jde to lépe bez nich	2,2	1,9	1,3	2,2
mezisoučet	14,9	14,0	10,1	17,8
neví	9,8	8,9	7,9	9,4

Zdroj: 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

Z této tabulky je patrné, že větší počet lidí považuje odbory jako potřebné.

V 90. letech proběhla rozsáhlá privatizace a restrukturalizace na podnikové úrovni a ta měla za následek pokles členské odborové základny. V tehdejších nově vznikajících firmách si majitelé nepřáli založení odborových organizací, proto zaměstnanci zakládali tzv. místní organizace. Dále zde byly také obavy z postihu od zaměstnavatele vyvolané vstupem do odborů. ¹⁴

Dalším faktorem je zde dědictví z minulého režimu, kdy členství v odborech znamenalo převážně pasivní chování. Znamená to, že část zaměstnanců si neuvědomila novou hlavní úlohu odborů, která je zastupování a vyjednávání v otázkách jistoty zaměstnání, mzdě, pracovních podmínkách, apod. ¹⁴

3.5 Charakteristika Odborových organizací a jejich sdružení

Po roce 1989 a po rozpadu Revolučního odborového hnutí (ROH) vzniklo několik odborových centrál. V těchto centrálách se sdružují menší články odborů jako odborové

¹⁴ 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

organizace a odborové svazy. Některé z těchto organizací nebo svazů sdružují jak právnické tak i fyzické osoby.¹⁵

Zde je uveden přehled⁴ odborových centrál, včetně jejich významnějších odborových svazů. Jsou zde také uvedeny přibližné počty členů, které byly získány od představitelů daných centrál.¹⁵

Přehle odborových centrál včetně jejich členských organizací a svazů ČR:¹⁵

- **Asociace samostatných odborů má cca 200 000 členů**
 - Asociace svobodných odborů ČR
 - Jednotný svaz soukromých zaměstnanců
 - Český odborový svaz severozápadních energetiků
 - Odborový svaz Ploché sklo
 - Odborové sdružení železničářů
 - Odborové sdružení řídicích letového provozu
 - Odborový svaz zaměstnanců jaderné energetiky
 - Odborové sdružení Ústavu jaderných paliv při a.s.Škoda

- **Českomoravská konfederace odborových svazů má cca 900 000 členů**
 - OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu
 - OS energetiků
 - OS KOVO
 - OS chemie ČR
 - OS STAVBA ČR
 - Vysokoškolský OS
 - OS pracovníků dřevozpracujícího odvětví
 - OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu
 - OS UNIOS
 - OS pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných odvětví

¹⁵ 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

- OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství
 - OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb
 - OS pracovníků obchodu
 - OS státních orgánů a organizací
 - OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví
 - OS zdravotnictví a sociální péče ČR
 - Českomoravský OS pracovníků školství
 - OS občanských sdružení
 - Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády
 - OS PROJEKT
 - Česko moravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu
 - Nezávislý OS policie ČR
 - OS hasičů
 - OS dopravy
 - OS námořníků
 - OS pracovníků vědy a výzkumu
 - OS pracovníků výrobních a účelových organizací kultury
 - OS zaměstnanců letectví
 - Odborová organizace pracovníků radiokomunikací
 - OS pracovníků kultury a ochrany přírody
 - OS pracovníků kulturních organizací
- **Konfederace umění a kultury má cca 90 000 členů**
 - Asociace českých kameramanů
 - Asociace filmových a televizních střihačů ČR
 - Asociace komerčních hudebníků
 - Asociace maskérů a vlásenkářů
 - Asociace pracovníků se zvukem ČR
 - Jednota tlumočnicků a překladatelů
 - Mezinárodní odborový svaz pracovníků v kinematografii – KINOS
 - Nezávislý klub právníků
 - Odborová asociace divadelníků

- Odborová organizace restaurátorů
 - Syndikát překladatelů a tlumočnicků
 - Syndikát výtvarných umělců ČR
 - Umělecké sdružení ARTES
 - Odborový svaz profesionálních orchestrálních hudobníků SR
- **Křesťanská odborová koalice má cca 15 000 členů**
 - **Odborové sdružení Čech, Moravy a Slezska**

3.6 Odborové Centrály

V odborových centrálech se sdružují menší odborové svazy, kterým centrála pomáhá lépe hájit a prosazovat své zájmy.¹⁶

Na nadnárodní úrovni v tripartitním sociálním dialogu v Radě hospodářské a sociální dohody nás zastupují u nás dvě největší odborové centrály kterými jsou :¹⁶

- 1) Českomoravská konfederace odborových svazů
- 2) Asociace svobodných odborů

V České republice jsou i další centrály, jedna z nejznámějších je Konfederace umění a kultury (KUK), která v sobě sdružuje svazy z oblasti kultury a umění. Postupně však z této centrály hodně svazů odešlo a některé vstoupily do ČMKOS.¹⁷

V České republice dále působí Odborové sdružení Čech, Moravy a Slezska, jež se svým politickým zaměřením hlásí ke KSČM, Křesťanská odborová koalice, a několik malých centrál působících v dopravě, jako např. Federace strojvůdců, Federace

¹⁶ HEPPNEROVÁ, D. A KOL. Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance. Praha: ČMKOS, 2006. ISBN 0000

¹⁷ Odborové struktury a vztahy mezi nimi [online],[cit.2009-11-05] Dostupné z www: <www.cmkos.cz>

vlakových čet, Federace řidičů tramvají aj. Tyto odbory neuvádějí počty svých členských základen, proto nelze říci kolik zastupují členů.¹⁸

Jelikož odborové centrály publikují svůj program a záměry jen omezeně, nelze tedy přesně říci, zda je jejich program odvozen od profesních zájmů, nebo spíše z politické příslušnosti, ke které se hlásí.¹⁹

3.6.1 Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS)

Českomoravská konfederace odborových svazů je největší odborová centrála v České republice. Tvoří jí celkem 31 odborových svazů, které čítají celkem přes 900 000 členů.²⁰

Největším svazem centrály je OS KOVO, sdružující téměř 185 000 členů. Další velké svazy jsou Českomoravský OS pracovníků školství nebo OS zdravotnictví a sociální péče, kde oba svazy vykazují počet členů převyšující hranici 40 000.

Centrála byla ustanovena při vytváření nové odborové struktury, jako výsledek demokratické volby OS, kde jednotlivé OS mají právní subjektivitu a zůstala jim i většina kompetencí.¹⁹

“Posláním ČMKOS je zejména koordinace a obhajoba odborových, ekonomických, právních, sociálních a ostatních práv a zájmů členů konfederace a zaměstnanců na celostátní úrovni, prosazování požadavků členů konfederace ve vztahu ke státu, k územním samosprávným celkům, k zaměstnavatelským a jiným příslušným subjektům, rozvíjení spolupráce s partnerskými zahraničními ústředními a působení v nadodvětových odborových organizacích a dalších mezinárodních institucích.”¹⁹

ČMKOS se také aktivně účastní tripartitních jednání s vládou a zaměstnavateli v rámci Rady hospodářské a sociální dohody České Republiky.¹⁸

¹⁸ Národní a evropský sociální dialog [online], [cit.2009-11-09] Dostupné z [www: <www.cmkos.cz >](http://www.cmkos.cz)

¹⁹ Odborové struktury a vztahy mezi nimi [online],[cit.2009-11-05] Dostupné z [www: <www.cmkos.cz >](http://www.cmkos.cz)

²⁰ 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

Dále je pak ČMKOS, jako jeden ze zástupců hájících zájmy ČR na evropské úrovni, členem Evropské odborové konfederace (ETUC), Mezinárodní odborové konfederace (ITUC) a Odborového podnikání výboru při OECD (TUAC).²¹

ČMKOS se hlásí k těmto zásadám :

- *Základním posláním odborů je hájit práva a zájmy lidí, pro něž mzda za práci je nebo byla hlavním zdrojem jejich obživy.“*
- *Odbory jsou jedním z hlavních nositelů myšlenky vzájemnosti, spolupráce a pomoci mezi lidmi. Prosazují a uskutečňují princip solidarity, jak mezi lidmi práce v rámci českého státu, tak i mezinárodní solidaritu se všemi, kdo jsou v dnešním světě vystaveni útlaku, všem formám diskriminace a násilí.*
- *Odbory se podílely na obnovení demokracie po listopadu 1989 a považují za jeden ze svých hlavních úkolů obranu a prosazování demokratických principů, ochranu ústavy a právního řádu, ratifikovaných mezinárodních dokumentů o lidských právech a svobodách včetně dokumentů o právech a svobodách odborů.*
- *Odbory jsou nezávislé na politických stranách, vládě, zaměstnavatelích, náboženských i dalších institucích.*
- *Odbory usilují o ochranu života, zdraví a životního prostředí, a proto za jednu z hlavních povinností považují prosazování důstojných pracovních a životních podmínek.*

Dále v příloze na obrázku č.1 je vidět složení vnitřní struktury této, u nás největší odborové centrály.

²¹ Národní a evropský sociální dialog [online], [cit.2009-11-09] Dostupné z [www: <www.cmkos.cz>](http://www.cmkos.cz)

3.6.2 Asociace svobodných odborů (ASO)

ASO je v ČR druhou největší odborovou centrálou. Vznik této odborové centrály je datován k červenci roku 1995. Zakladateli byly Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy Čech a Moravy, Jednotný svaz soukromých zaměstnanců a Odborový svaz severozápadních energetiků. Po uplynutí několika dalších let se k centrále přidalo několik dalších odborových svazů jako Odborové sdružení železničářů, Odborový svaz ploché sklo, Odborový svaz zaměstnanců jaderné energetiky a Řídící letového provozu. Dále jsou tu i samostatné odborové svazy a základní organizace, které spolupracují s Asociací svobodných odborů.²²

ASO sdružuje přibližně 200 000 členů a odborové svazy které se hlásí k této centrále jsou politicky nezávislé, svobodné a mají vlastní identitu.²²

“ASO má pravomoc jednat s nejvyššími představiteli státu tj. prezidentem, parlamentem, vládou a ostatními orgány státní moci, správy a samosprávy, s organizacemi zaměstnavatelů s celostátní působností, uzavírat generální dohodu se sociálními partnery a vládou, zastupovat členy konfederace ve společných orgánech sociálních partnerů a vlády na nejvyšší úrovni (tripartita), zastupovat členy asociace v nadodvětvových mezinárodních organizacích.“²²

ASO zajišťuje poradenství a právní pomoc v oblastech jako odborové vzdělání, odborový finanční systém, propagaci, průzkum veřejného mínění a zpracování odborových analýz, zároveň má také nestarosti koordinaci činnosti členů konfederace v oblastech kolektivního vyjednávání a regionální politice.²²

²² Cíle a poslání ASO [online], [cit.2009-11-15] Dostupné z www: <www.asocr.cz>

Posláním ASO je zejména: ²³

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

3.6.3 Další odborové centrály v ČR

3.6.3.1 Konfederace umění a kultury (KUK)

Rozpad ROH v únoru 1990 měl za následek, že odborové svazy hlukující v sobě členy z kultury a profesí tím spojené založily vlastní centrálu. V roce 1996 tato centrála měla 17 odborových svazů, později v roce 2001 klesl tento počet na 14 svazů. KUK se po rozdělení České a Slovenské republiky stala mezinárodní konfederací. V této organizaci je znát silné profesní sdružování které vede k prosazování hlavně profesních zájmů. ²⁴

3.6.3.2 Křesťanská odborová koalice (KOK)

Tato koalice navazuje na činnost křesťanských odborů fungujících v meziválečném období a byla založena roku 1990 pracovníky KDU-ČSL. I když by se podle názvu mohlo zdát, že koalice sdružuje jen členy a organizace spojené s církví, tak tomu tak není a členové jsou přibíráni bez ohledu na politickou příslušnost i vyznání. Z toho vyplývá i možnost vystupovat pod vlastním názvem, pokud by někomu vadilo slovo „křesťanský“ v názvu koalice. ²⁴

²³ Cíle a poslání ASO [online], [cit.2009-11-15] Dostupné z [www: <www.asocr.cz >](http://www.asocr.cz)

²⁴ 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

3.6.3.3 Odborové sdružení Čech, Moravy a Slezska (OSČMS)

Toto sdružení bylo na jaře 1991 založeno bývalým předsedou ROH K.Henešem. Politická orientace tohoto sdružení je spíše levicového směru, proto také poskytuje volební podporu KSČM. Roku 1996 mělo toto sdružení přes 80 000 členů, později v roce 2001 eviduje již jen 50 000. Pod tímto sdružením působí 161 odborových organizací.²⁵

3.6.3.4 Samostatné odborové svazy

Tyto svazy působí samostatně a nehlásí se k žádné odborové centrále.²⁶

Zde je přehled u nás působících samostatných odborových svazů :²⁶

- *Odborový svaz sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu*
- *OS Typografická beseda*
- *OS Justice*
- *OS Nepedagogických pracovníků školství České republiky*
- *OS hromadných sdělovacích prostředků*
- *Odborový svaz pracovníků vydavatelství, nakladatelství a knižního obchodu*
- *Lékařský odborový klub - Svaz českých lékařů 4 804*
- *Federace strojířů ČR 11 000*
- *Federace vlakových čt 1 000*
- *Unie železničních zaměstnanců 1 000*
- *Federace vozmistrů 1 000*
- *Federace provozních pracovníků železničních stanic 1 000*
- *Federace řidičů tramvají*
- *Nekofederované odborové svazy v oblasti kultury*

²⁵ 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

²⁶ HEPPNEROVÁ, D. A KOL. Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance. Praha: ČMKOS, 2006. ISBN 0000

3.7 Organizace českých zaměstnavatelů

V průběhu několika minulých let se situace v organizovanosti těchto sdružení téměř nezměnila a převážně docházelo jen k přeskupování svazů. Dle dostupných informací sdružují organizace zaměstnavatelů přibližně 10-12 tisíc podnikatelských subjektů a osob samostatně výdělečně činných. Dále pak podle některých pramenů je počet zaměstnanců v těchto podnikatelských svazech a asociacích přibližně 1 500 000 (Draus, 2001).²⁷

Posláním těchto organizací je prosazování a koordinace podnikatelských a zájmů svých členů u státních orgánů, odborů a ostatních zaměstnavatelských organizací. Toto se často děje i na mezinárodní úrovni.²⁷

“Ve své činnosti se organizace zaměstnavatelů zaměřují zejména na ochranu rovných podmínek podnikání, na harmonizaci podmínek podnikání v obchodě s podmínkami v EU. “²⁷

Zde je přehled organizací :²⁷

- *Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů (KZPS)*
- *Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu (ATOK)*
- *Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR*
- *Svaz obchodu ČR*
- *Svaz zemědělských družstev a společností (SZDS)*
- *Družstevní asociace ČR*
- *Sdružení podnikatelů ČR (SPČR)*
- *Unie zaměstnavatelských svazů ČR*
- *Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR)*

²⁷ 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

3.8 Odborové svazy

Základní byl pro vytvoření moderní odborové struktury vznik odborových svazů po listopadu 1989. Tyto nově vzniklé svazy se oprostily myšlenky že odborová činnost končí pouze u organizování rekreací, zájezdů, kulturních akcí, apod. Své působení začaly rozšiřovat do společenských a podnikových jednání. Tímto se do programů jednotlivých odborových svazů dostala celá problematika sociální sféry. Také začaly mít odborové svazy snahu i zájem na tom aby se podílely na procesu prosazování své politiky místo aby jen nečinně přihlížely jak státní orgány jednájí v otázkách týkajících se života a práce občanů.²⁸

“Jednotlivé odborové svazy se ve své činnosti orientují zpravidla dle profesí zaměstnanců, které sdružují v základních organizacích. Svazy svým členským organizacím pomáhají prosazovat jejich zájmy na vyšší úrovni (odvětvové, popř. národní) a poskytují jim mimo jiné i poradenský a právní servis, včetně pomoci při sjednávání kolektivních smluv.”²⁹

Odborové svazy zavedly dvoustupňový řídicí systém, který jim pomáhá k řízení vnitřního uspořádání. To znamená že vznikl řídicí centrální článek a dalším stupněm je pak výbor jednotlivých základních odborových organizací.²⁸

Pro zaručení lepšího prosazování zájmů zřizují některé odborové svazy (převážně ty větší) krajské zastupitelství.²⁸

Další pozitivní vlastností odborových svazů je jejich ekonomická, politická i ekonomická nezávislost, která jim umožňuje lépe zájmy svých členů v otázkách sociální a profesní problematiky.²⁸

V tehdejší Československu vzniklo přes 70 takovýchto odborových svazů, které byly rozděleny především podle profesí.²⁹

²⁸ Odborové struktury a vztahy mezi nimi [online], [cit.2009-11-05]. Dostupné z [www](http://www.cmkos.cz): <www.cmkos.cz>

²⁹ HEPPNEROVÁ, D. A KOL. Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance. Praha: ČMKOS, 2006. ISBN 0000

4. Odbory a jejich význam v moderní společnosti

4.1 Význam odborů

*“Úlohou odborů v demokratické společnosti, založené na tržní ekonomice, je formulovat , obhajovat a prosazovat zájmy a potřeby zaměstnanců v podnicích či jiných zaměstnavatelských subjektech a na úrovni národohospodářských odvětví nebo oborů, ale i regionů, a též v rámci státu jako celku.”*³⁰

Tyto zájmy se uskutečňují v těchto právních formách :³⁰

- **Kolektivní smlouvy** – jejich plnění a kolektivní vyjednávání o jejich uzavření
- **Spolurozhodování** odborových orgánů o právních úkonech či jiných opatřeních zaměstnavatele
- **Konzultace právních úkonů** či jiných opatření zaměstnavatele s odborovými orgány, zahrnující zejména případy projednávání těchto opatření, popřípadě spolupráci či součinnost obou partnerů
- **Informování** odborových orgánů zaměstnavatelem
- **Kontrola** činnosti zaměstnavatele odborovými orgány
- **Rozhodování** odborového orgánu, závazné pro zaměstnavatele
- **Řešení kolektivních sporů**

České odbory jsou zapojeny do národních, ale i evropských a světových struktur. jejichž prostřednictvím se zapojují do sociálního dialogu na všech úrovních nejrůznějšími formami.³¹

Každodenní činností odborů je zejména poskytování právních konzultací a bezplatného právního zastoupení v soudních sporech, pomoc při uzavírání kolektivních smluv a pomoc odborovým organizacím s problémy, které vyplývají z jejich běžné každodenní činnosti.³¹

³⁰ ŠUBRT, B. Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Nakladatelství Paris, 1995. ISBN 0000

³¹ Odborové struktury a vztahy mezi nimi [online], [cit.2009-11-05].Dostupné z www: <www.cmkos.cz>

4.2 Postavení odborů ve veřejném mínění

Na základě sociologických šetření od počátku 90. let je možné sledovat názor veřejnosti na odbory a odborovou problematiku. Jsou zde uvedeny dva hlavní aspekty, kterými je důvěra v odborovou činnost a následný vliv těchto odborových sdružení. Z údajů, které zde uvádím vyplývají změny postavení odborů v dané oblasti v rámci více než desetiletého období.³²

4.2.1 Důvěra odborů

“Důvěra bývá interpretována jako pocit jistoty plynoucí z přesvědčení, že partner (v daném případě instituce) splní určitá očekávání. “³²

Postupem času se míra důvěry veřejnosti v odbory dostávala k stále větší oblíbenosti. Zpočátku byla nedůvěra veřejného mínění zakotvena v minulém režimu a vládly zde předsudky, že odbory jsou jen pozůstatkem minulého režimu. Toto se dělo hlavně v první polovině 90. let, v pozdějších letech tento názor pomalu odezníval a spojování odborů s minulým režimem se pomalu vytratilo.³²

³² 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

V nadcházející tabulce můžeme vidět vývoj důvěry v odbory v časovém úseku jednoho desetiletí:

Tabulka č.2. - Důvěra veřejnosti v odbory „Důvěřujete odborům?“

	1991	1994	1995	1996	1997	1999	2000
rozhodně ano	n	n	6,3	3,9	3,9	4,3	2,8
spíše ano	n	n	30,9	29,6	33,1	32,4	27,5
mezisoučet	28,0	29,0	37,2	33,5	37,0	36,7	30,3
spíše ne	n	n	26,9	26,2	28,7	26,6	29,0
rozhodně ne	n	n	13,5	16,5	12,2	14,7	16,5
mezisoučet	54,0	47,0	40,4	42,7	40,9	41,3	45,5
neví	n	n	22,5	23,8	22,0	22,0	24,2
průměrový index*	n	n	2,6	2,7	2,6	2,7	2,8

Zdroj: 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

4.2.1 Vliv odborů

Při pohledu na významnost odborů je ovlivňujícím faktorem zejména politická orientace. Sympatizanti levice hodnotí odborový vliv spíše jako slabý, naopak pravicový přívrženci jej považují za velice silný nástroj při prosazování společných zájmů.³³

Následující tabulka ukazuje vývoj veřejného mínění v 2. polovině 90. let na vliv odborů:

Tabulka č.3 - Vliv odborů na pracovišti v letech 1994 – 2000 (%) 3

	1994	1996	1997	1999	2000
velký	5,1	2,8	3,2	6,9	6,1
částečný	39,6	38,6	36,4	47,0	42,4
mezisoučet	44,7	41,4	39,6	53,9	48,5
žádný	39,9	42,0	40,3	36,0	35,7
neví	15,5	16,6	20,1	9,6	15,8

Zdroj: 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

³³ 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

5. Sociální dialog

5.1 Právní základ sociálního dialogu

*“Všeobecný právní základ právní úpravy sociálního dialogu v České republice tvoří základní mezinárodní právní instrumenty, které upravují odborová a zaměstnanecká práva a ovlivňují možnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců jak v oblasti pracovních vztahů obecně, tak v oblasti kolektivního vyjednávání sociálních partnerů a sociálního dialogu.”*³⁴

Jedná se o dokumenty, které jsou ústavně závazné pro Českou Republiku (podle článku 10 Ústavy ČR ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách).³⁵

5.2 Národní sociální dialog

5.2.1 Tripartita

Odbory ve spojení s vládou a nově vznikajícími podnikatelskými a zaměstnavatelskými svazy vytvářejí tripartitu jako dohodovací instituci. Nejprve se tato instituce jmenovala Rada sociální dohody, ale poté co odbory prosadily i problémy hospodářské, byl název změněn na Radu hospodářské a sociální dohody (RHSD). Dohoda o zřízení této instituce byla podepsána 3. října 1990.³⁵

³⁴ HEPPNEROVÁ, D. A KOL. Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance. Praha: ČMKOS, 2006. ISBN 0000

³⁵ 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

“Tripartita (Rada hospodářské a sociální dohody ČR = RHSD ČR) je společným dobrovolným dohadovacím a iniciativním orgánem odborů, zaměstnavatelů a vlády České republiky, jejímž cílem je vzájemně respektovanou formou dialogu dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje a udržet sociální smír, jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů. “³⁶

Vznik, obsah a způsob fungování tripartitních orgánů nebyl a není upraven zákonem ani právním předpisem, vše vychází z dobré vůle a dohody vlády spolu se sociálními partnery.³⁷

Díky tripartitním jednáním má vláda trvalý přehled o postojích odborových a zaměstnavatelských svazů a zároveň mají sociální partneři jistotu, že budou mít možnost reprezentovat své postoje a získávat informace od dalších partnerů v tripartitě.³⁶

Oblasti, ke kterým se tripartita vyjadřuje jsou taxativně vymezeny. jsou to:³⁶

- hospodářská politika
- pracovněprávní vztahy
- kolektivní vyjednávání a zaměstnanost
- sociální otázky a zdravotnictví
- mzdy a platy
- veřejné služby a veřejná správa
- bezpečnost práce
- rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání
- postavení ČR v rámci EU.

Dohadovacím orgánem tripartity je Plenární schůze, která je složena z delegace zastupující 7 členy vládu, dále je zde 7 představitelů zaměstnavatelských svazů a představitelů odborových konfederací.³⁶

Závěry z těchto jednání tripartity schvalují všichni účastníci jednání, pokud se nepodaří dosáhnout dohody a přijetí společných závěrů, jsou tyto výsledky i odlišná stanoviska delegací zveřejněna spolu s projednávanými body jednání.³⁶

³⁶ Odborové struktury a vztahy mezi nimi [online],[cit.2009-11-05].Dostupné z www: <www.cmkos.cz>

³⁷ HEPPNEROVÁ, D. A KOL. Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance. Praha: ČMKOS, 2006. ISBN 0000

5.2.2 Biparita

*“Na národní úrovni dvoustranný sociální dialog své typické institucionalizované formy teprve hledá a rozvíjí. Jeho inspirací by přitom mohl (a měl) být příklad evropského sociálního dialogu, v němž evropsští sociální partneři společně uzavírají rámcové dohody upravující důležité otázky související s úpravou pracovněprávních vztahů.”*³⁸

Do značné míry byl tento proces formování dvoustranného sociálního dialogu na národní úrovni ovlivněn, tak jako v dalších zemích střední a východní procházející transformací, skutečností, že v bývalém Československu takovýto sociální dialog neexistoval. Postupně s přicházejícími zahraničními investory začali reformované odbory získávat nové zkušenosti s obhajobou zaměstnaneckých zájmů v tržní ekonomice³⁹

Uzavření **Dohody sociálních partnerů o biparitní spolupráci na národní úrovni**, která byla podepsána 29. listopadu 2004 v Praze nejrepresentativnějšími zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů v České republice, se stalo významným milníkem pro další vývoj dvoustranného národního sociálního dialogu.³⁸

Tuto dohodu uzavírala tato sdružení :³⁹

- Českomoravská konfederace odborových svazů
- Asociace samostatných odborů
- Svaz průmyslu a dopravy České republiky
- Svaz odbchodu a cestovního rychu České republiky

³⁸ Kubínová, M. A KOL. Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců. Praha: MPVS, 2006. ISBN 0000

³⁹ Triparita, biparita, Evropský sociální dialog [online], [cit.2009-10-25] Dostupné z www: www.socialnidialog.cz >

5.3 Evropský sociální dialog

“Jedním z charakteristických rysů Evropského sociálního modelu je Evropský sociální dialog - tedy jednání a konzultace evropských sociálních partnerů (zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců).”⁴⁰

Tento sociální dialog je veden na odvětvové (tzv. vyšší stupeň sociálního dialogu) i neodvětvové úrovni. Sociální dialog je zde stále více jako prostředek pro provádění směrnic na národní úrovni uzákoněním dohod evropských sociálních partnerů, popřípadě přímo pro realizace těchto dohod.⁴¹

Evropský sociální dialog se odehrává ve dvou fázích, kterými jsou :

- ***vyjednávání** mezi sociálními partnery - výsledkem jsou dohody, které se po předložení Komisní Radě a po jejím schválení stávají právními akty. Evropští sociální partneři se však mohou rozhodnout, že své dohody budou realizovat sami (např. prostřednictvím bipartitních dohod nebo kolektivního vyjednávání).⁴⁰*
- ***konzultace** kdy má Evropská komise za povinnost konzultovat sociální partnery o vhodnosti a nasměrování jakéhokoli svého záměru v oblasti sociální politiky. Evropská komise tyto konzultace vede na nadodvětvové i odvětvové úrovni s organizacemi, které považuje za reprezentativní. Vedle EOK, BUSINESSEUROPE/UEAPME a CEEP se jedná o zhruba další dvě desítky evropských odborových federací.⁴⁰*

⁴⁰ Triparita, biparita, Evropský sociální dialog [online], [cit.2009-10-25] Dostupné z [www](http://www.socialnidialog.cz):

<www.socialnidialog.cz>

⁴¹ Národní a evropský sociální dialog [online], [cit.2009-11-09] Dostupné z [www](http://www.cmkos.cz): <www.cmkos.cz>

5.3.1 Evropští sociální partneři

5.3.1.1 Evropská odborová konfederace (EOK)

Konfederace vznikla v roce 1973 v Bruselu na ustavujícím sjezdu. Cílem konfederace je zastoupení a ochrana sociálních, ekonomických a kulturních zájmů pracujících a usilovat o prohlubování Evropské demokracie. Jako centrála evropských odborových ústředí je EOK autonomní a pracuje podle vlastních stanov, usnesení svých sjezdů a Výkonného výboru.⁴²

“Sekretariát EOK sídlí v Bruselu a tvoří ho generální tajemník, jeho dva zástupci a čtyři konfederální tajemníci. Sekretariát předkládá návrhy Řídícímu výboru a Výkonnému výboru, realizuje všechny úkoly vyplývající ze závěrů sjezdů a Výkonného výboru, udržuje kontakty mezi Výkonným výborem a evropskými odvětvovými odborovými federacemi. Tento sekretariát zasedá jednou týdně.”⁴³

Tato konfederace sdružuje 81 národních organizací (včetně ČMKOS) z 36 evropských zemí a 12 evropských odvětvových federací, ve kterých zastupuje zájmy více než 60 milionů členů. Členy Evropské odborové konfederace jsou organizace ze zemí Evropské unie, Evropského sdružení volného obchodu (ESVO) a také ze zemích, které teprve kandidují na přijetí do Evropské unie.⁴⁴

5.3.1.2 BusinessEurope - Konfederace evropského podnikání

BUSINESSEUROPE vznikla 23. ledna 2007, ale vychází z dřívější organizace jménem Unie zaměstnavatelských a podnikatelských svazů Evropy (UNICE), která byla založena již v roce 1958. BusinessEurope v sobě sdružuje 39 federací z různých odvětví průmyslu a zaměstnavatelských organizací z 33 evropských zemí.⁴⁵

⁴² Triparita, biparita, Evropský sociální dialog [online], [cit.2009-10-25] Dostupné z [www](http://www.socialnidialog.cz): <www.socialnidialog.cz>

⁴³ Národní a evropský sociální dialog [online], [cit.2009-11-09] Dostupné z [www](http://www.cmkos.cz): <www.cmkos.cz>

⁴⁴ Kubínová, M. A KOL. Sociální dialog v praxi zaměstnavatele a zaměstnanců. Praha: MPVS, 2006. ISBN 0000

⁴⁵ HEPPNEROVÁ, D. A KOL. Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance. Praha: ČMKOS, 2006. ISBN 0000

*“Hlavním posláním a prioritami BUSINESSEUROPE je realizovat reformy pro růst a pracovní místa, integrovat evropský trh, usilovat o efektivní správu EU, bojovat proti národnímu protekcionismu, využívat výhod rozšíření a reformovat evropské sociální systémy tak, aby byly udržitelné.”*⁴⁶

Složení konfederace je od nejvyššího Rada prezidentů, zabývající se strategiemi a obecnou politikou, výkonný výbor, který přijímá politická stanoviska, dále pak výbor stálých delegátů, sedm politických výborů a šedesát pracovních skupin.⁴⁷

Zástupcem České republiky v této konfederaci je Svaz průmyslu a dopravy ČR (SPČR).⁴⁸

5.3.1.3 Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků (UEAPME)

Asociace sdružující malé a střední podniky, má je celkem 79 členských organizací a čítají přes 11 milionů malých podniků které zaměstnávají více jak 11 milionů lidí po celé Evropě.⁴⁹

Hlavním posláním UEAPME je monitorování politiky a legislativních procesů Evropské unie a informovat o tom své členy, dále pak reprezentovat jejich zájmy, potřeby a názory a tím přispívat k evropské integraci.⁴⁶

Z českých sociálních partnerů je členem UEAPME Asociace malých a středních podniků (AMSP) a Sdružení podnikatelů České republiky.⁴⁶

⁴⁶ Kubínová, M. A KOL. Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců. Praha: MPVS, 2006. ISBN 0000

⁴⁷ Tripartita, bipartita, Evropský sociální dialog [online], [cit.2009-10-25] Dostupné z www: <www.socialnidialog.cz>

⁴⁸ HEPPNEROVÁ, D. A KOL. Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance. Praha: ČMKOS, 2006. ISBN 0000

⁴⁹ Národní a evropský sociální dialog [online], [cit.2009-11-09] Dostupné z www: <www.cmkos.cz>

5.3.1.4 Evropské centrum podniků veřejného sektoru (CEEP)

K vytvoření CEEP došlo v roce 1961 a jako hlavní úkol bylo stanoveno výzkum a zajišťování informací a praktické akce. Členy CEEP je několik stovek asociací, veřejných podniků a další organizací z více jak 20 evropských zemí. Tyto členové jsou v mnohých klíčových hospodářských sektorech jako je energetika, doprava, telekomunikace, finančnictví, obrana a elektronický průmysl. ⁵⁰

Kromě informování svých členů o činnostech evropských institucí má CEEP i další aktivitu, jelikož je partnerem instituce Společenství. ⁵¹

Struktura CEEP je následující, má generální sekretariát, sekce zajišťující účast členských podniků a výbor delegátů složený ze zástupců sekcí a stálých výborů, které provádějí výzkum a navrhuje politická stanoviska organizace. ⁵²

Z ČR je členem CEEP Unie zaměstnavatelských svazů ČR. ⁵¹

⁵⁰ Odborové struktury a vztahy mezi nimi [online],[cit.2009-11-05].Dostupné z www: <www.cmkos.cz>

⁵¹ HEPPNEROVÁ, D. A KOL. Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance. Praha: ČMKOS, 2006. ISBN 0000

⁵² Triparita, biparita, Evropský sociální dialog [online], [cit.2009-10-25] Dostupné z www: <www.socialnidialog.cz>

6 Závěr

V poválečném období se postupně formovaly odbory a vznikla nezávislá odborová hnutí, jako jedno z nejhlavnějších bylo Revoluční odborové hnutí (ROH). Vznik tohoto odborového hnutí znamenal sjednocení poválečných odborů a tím poskytl odborářům možnost lépe prosazovat své společné zájmy a cíle. Asi nejvýznamnější, nemálo účinnou a dodnes užívanou možností pro prosazování odborových zájmů se stala stávka. Další významný milník byla sametová revoluce v roce 1989 a následujících několik let, které daly podobu dnešním odborům. Jeden z hlavních cílů těchto nových odborů je nezávislost odborových sdružení na politických stranách. Dalším cílem je dosáhnout integrace českých odborů do evropského sociálního dialogu. To se částečně povedlo v roce 1991 kdy byla ČSKOS přijata jako pozorovatel do Evropské odborové konfederace. Od té doby je Česká republika členem evropského sociálního dialogu a jsou zde pomocí zastupujících organizací, kterými jsou v současné době Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů, prosazovány zájmy a potřeby národních odborových sdružení.

Vývoj odborové členské základny má všeobecně klesající tendenci. Pokles členské základny mezi roky 1990 a 2000, činil 60%. Tento pokles se týká všech odborových central a svazů v České republice. Toto bylo převážně způsobené privatizací a restrukturalizací podniků na začátku 90. let, kdy si nově vznikající firmy a majitelé nepřáli založení odborových organizací ve svých podnicích. Zaměstnanci měli obavy ze vstupu do odborů, protože jim následně za tento čin hrozily sankce ze strany zaměstnavatele. Dále je zde ale vidět, že průzkumy ukazují jak jsou odbory mezi lidmi považovány za potřebné.

Přehled odborových centrál poskytuje pohled na nejdůležitější odborové organizace v České republice spolu s jejich členskými organizacemi. Jako jedny z nejhlavnějších jsou zde uvedeny dvě centrály, Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) a Asociace svobodných odborů (ASO), které jsou největšími odborovými centrály u nás. Zároveň tyto centrály zastupují Českou republiku v tripartitním sociálním dialogu na nadnárodní úrovni v Radě hospodářské a sociální dohody.

Význam odborů v očích společnosti je důležitým faktorem. Z výsledků uvedených výzkumů, které ukazují jakou mají odbory důvěru a dále pak jaký mají vliv na pracovišti vyplývá, že důvěra v odbory má pozvolnou stoupající tendenci. Počáteční nedůvěra v odbory byla způsobena především díky spojení odborů s minulým režimem. Vliv odborů na pracovišti se odvíjí zejména podle politické orientace. Oproti levicovému směru, hodnotí pravicoví zastánci odbory jako efektivní a silný nástroj na prosazování společných zájmů.

Sociální dialog se skládá ze dvou fází, kterými jsou vyjednávání a konzultace. Na národní úrovni vedou sociální dialog členové tripartitního nebo bipartitního jednání, v evropském sociálním dialogu pak mezi sebou jednotlivý sociální partneři.

7 Seznam literatury

- 1 EPRAVO, *Jak založit odborovou organizaci* [online], [cit.2009-10-22].
Dostupné z www: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/odborova-organizovanost-nastin-legislativnich-nedostatku-v-teto-oblasti-12471.html>>
- 2 Bláha L., *Poválečná revoluční vlna* [online], [cit.2009-11-03]
Dostupné z www: <<http://sop.revoluce.info/index.php?id=17,441,0,0,1,0>>
- 3 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
- 4 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
- 5 HEPPNEROVÁ, D. A KOL. *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance*. Praha: ČMKOS, 2006. ISBN 0000
- 6 ŠUBRT, B. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: Nakladatelství Paris, 1995. ISBN 0000
- 7 ČMKOS, *Odborové struktury a vztahy mezi nimi* [online], [cit.2009-11-05].
Dostupné z www: <<http://ww2.cmkos.cz/struktury.php#centraly>>
- 8 ASO, *Cíle a poslání ASO* [online], [cit.2009-11-15]
Dostupné z www:
<http://www.asocr.cz/index2.php?lh=z_d&ld=z_m&o=c_c&he=z_h>
- 9 Čapka F., *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2008, ISBN 978-80-210-4797-6
- 10 ČMKOS, *Evropský sociální dialog* [online], [cit.2009-11-09]
Dostupné z www: <www.cmkos.cz>
- 11 Kubínová, M. A KOL. *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců*. Praha: MPVS, 2006. ISBN 0000
- 12 SOCIALNI DIALOG, *Triparita, biparita, Evropský sociální dialog* [online], [cit.2009-10-25]
Dostupné z www: <www.socialnidialog.cz>

8 Přílohy

Obrázek č.1

VNITŘNÍ STRUKTURA ČMKOS

