

Vysoká škola aplikované psychologie, s. r. o.

Akademická 409

411 55 Terezín



Konflikty ve firmách a role odborů při jejich řešení

Conflicts in companies and the role of trade unions

in resolving them

Bakalářská práce

Ingrid Jiskrová

Rok odevzdání BP

2020

vedoucí práce

Ing. Eva Škorňová

VYSOKÁ ŠKOLA APLIKOVANÉ PSYCHOLOGIE TEREZÍN



Akademická 409, 411 55 Terežín, info@vsaps.cz, www.vsaps.cz

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

akademický rok 2019/2020

Jméno a příjmení studenta:	Ingrid Jiskrová
Studijní program:	Personální a interkulturní management
Název tématu práce v českém jazyce:	Konflikty ve firmách a role odborů
Klíčová slova v českém jazyce:	Bossing, konflikty, mobbing, odbory, šikana
Název tématu v anglickém jazyce:	Conflicts in companies and the role of trade unions
Klíčová slova v anglickém jazyce:	Bossing, conflicts, mobbing, trade unions, bullying

1.	Zdůvodnění tématu (min. 7 řádků): Téma konfliktů a odborových organizací jsem si vybrala na základě zkušeností nejen mých, ale i přátel, kolegů a osob mě blízkých. Konflikty na pracovišti se týkají mnoha lidí, nejedná se o ojedinělé případy, ale jde o celospolečenský problém. Šikana, bossing, mobbing a další formy násilí jsou zásahy do osobnostních práv zaměstnance, kterým se jednotlivci mohou sami jen těžko bránit. V odborné literatuře jsou formy násilí velmi dobře popsány, včetně možných způsobů řešení. Přesto k různým formám násilí na pracovišti dochází. Z hlediska ochrany zaměstnance není šikana v České republice trestným činem na rozdíl od jiných zemí a současná právní ochrana zaměstnance vzhledem k její složitosti není dostatečná. Zaměstnanec a jejich zájmy vždy hájily odbory, a to i přes jejich složitou historii, tedy by měly mít své místo ve firmách a možnost práva zaměstnanců hájit.
2.	Formulace problému, který bude v práci řešen (min. 10 řádků): V semestrální i ročníkové práci jsem se zaměřila na charakteristiku konfliktů v odborné literatuře, možnosti jejich řešení a selhávání manažerů v nich. Dále jsem se zaměřila na vznik a důvody vzniku odborových organizací a co bylo a je jejich posláním. Jakým prošly vývojem odbory především u nás a jak fungují dnes. V bakalářské práci budu pokračovat legislativou platnou při ochraně zaměstnance a důvody, proč zaměstnanci opouštějí firmy, ve kterých již nechtějí pracovat, neboť mám za to, že tyto důvody úzce souvisí právě s konflikty. Tam, kde nepomůže zákon, mohou být při řešení konfliktů nápomocny odborové organizace. Jejich založení, a to nejen v malých soukromých formách je obtížné i dnes. Fakticky to dokládá možnost založení „tajných“ odborů, ke kterým se odboráři musí uchýlovat, neboť legální cesta založení by pro ně znamenala buď šikanu ze strany zaměstnavatele nebo rovnou vyhození z práce.

3.	<p>Cíl práce max. 5 řádků:</p> <p>Cílem práce je zmapování konfliktů včetně jejich možných řešení, legislativní ochrana zaměstnance, exkurs do historie počátků zakládání odborových organizací, současná podoba odborů a jejich činnost, ochrana práv zaměstnanců v rámci působení odborové organizace. Ve svém výzkumném předpokladu formou dotazníku chci potvrdit či vyvrátit hypotézu, zda zaměstnanci projevy šikany znají a zda tyto jevy za šikanu považují anebo si na toto jednání „zvykli“ a považují ho za naprosto normální jednání ve firmách. Těž mne bude zajímat náhled zaměstnanců na odborové organizace.</p>
4.	<p>Charakteristika použitých metod:</p> <p>Použité metody budou: dotazníkové šetření, strukturovaný rozhovor, analýza</p>
5.	<p>Struktura práce, pracovní rozčlenění kapitol (podkapitol): teoretická a praktická část</p> <p>Teoretická část Úvod 1 Charakteristika konfliktu 1.1 Typy konfliktů 1.2 Zdroje konfliktů 2 Způsoby řešení, výsledky a selhání manažera v konfliktech 2.1 Způsoby řešení konfliktu 2.2 Výsledky konfliktu 2.3 Selhání manažera v konfliktech 3 Nejčastější formy šikany – mobbing a bossing 3.1 Mobbing 3.2 Bossing 4 Odborová organizace 4.1 Vznik odborových organizací 4.2 Postavení a činnost odborů po roce 1989 5 Praktická část 5.1 Výzkumný předpoklad 5.2 Popis metodiky šetření a sledovaného souboru 5.3 Výsledky průzkumu 6 Analýza výsledků průzkumného šetření 7 Diskuse Závěr Použitá literatura a zdroje Seznam tabulek, grafů a obrázků Seznam příloh</p>

6. **Odborná literatura – seznam vybrané literatury k jednotlivým kapitolám teoretické a praktické části (min. 20 titulů, 3 recenzované časopisy, 3 zahraniční zdroje, případně internetové odkazy):**

BEDNÁŘ, Vojtěch. *Konflikty ve firmách: příčiny, následky, řešení*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-347-2.

BEŇO, Pavel. *Šarmantní násilníci: antimobbingová příručka*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0938-6.

BRANHAM, Leigh. *7 skrytých důvodů, proč zaměstnanci odcházejí z firem*. Praha: Grada Publishing, 2009. Manažer. ISBN 978-80-247-2903-9.

BROKL, Lubomír. *Reprezentace zájmů v politickém systému České republiky*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-48-6.

CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3.

ČAKRT, Michal. *Konflikty v řízení a řízení konfliktů*. Praha: Management Press, 2000. ISBN 80-85943-81-6.

ČAKRT, Michal. *Typologie osobnosti pro manažery: manažerské styly, rozhodování, komunikace, konflikty, týmová práce, time management a změny*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-201-7.

ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6.

FEHLAU, Eberhard G. *Konflikty v práci: Jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi*. Praha: Grada Publishing, 2003. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-0533-8.

HORYNA, Břetislav, ed. *Filosofický slovník*. 2. rozš. vyd. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 2002. ISBN 80-7182-064-4.

HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. ISBN 80-85186-62-4.

KLEMENTOVÁ, Jitka. *Československé odborové hnutí v datech a faktech*. Praha: Práce, 1980. Kroniky práce a bojů.

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

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Konflikty mezi lidmi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-407-6.

NAKONEČNÝ, Milan. *Lidské emoce*. Praha: Academia, 2000. ISBN 80-200-0763-6.

PLAMÍNEK, Jiří. *Konflikty a vyjednávání: umění vyhrávat, aniž by někdo prohrál*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2009. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2944-2.

PLAMÍNEK, Jiří. *Řešení konfliktů a umění rozhodovat*. Praha: Argo, 1994. ISBN 80-85794-14-4.

Rodinná encyklopedie světových dějin: jména, data a události, které utvářely náš svět. Praha: Reader's Digest Výběr, 2000. ISBN 80-86196-19-4.

VOJÁČEK, Ladislav, Karel SCHELLE a Vilém KNOLL. *České právní dějiny*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-257-8.

WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.

Anonymní členství prolamuje strach. *Odborový svaz KOVO* [online]. Praha, 2015 [cit. 2019-08-02]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/novinky-z-oboru/anonymni-clenstvi-prolamuje-strach>

ČMKOS. *Historie odborů* [online]. Praha: ČMKOS, 2004 [cit. 2019-08-20]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/310/historie-odboru/13110>

Historie odborového hnutí. *Odborový svaz KOVO* [online]. OS KOVO, 2019 [cit. 2019-07-25]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/os-kovo/historie-odboroveho-hnuti#1>

Nejvyšší soud: Tajné odbory v českých firmách jsou legální. Mají stejnou sílu jako ty veřejné. *Byznys noviny* [online]. CENEMEDIA, 2018 [cit. 2019-08-02]. Dostupné z: <https://www.byznysnoviny.cz/2018/02/13/nejvyssi-soud-tajne-odbory-ceskych-firmach-jsou-legalni/>

OECD Data. *OECD: Average wages* [online]. [cit. 2019-07-22]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>

OECD iLibrary: "Trade Unions: Trade union density". *OECD Employment and Labour Market Statistics (database)* [online]. [cit. 2019-07-22]. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/trade-union-density_data-00371

Příjmy a životní podmínky domácností [online]. Praha: Český statistický úřad, 2019 [cit. 2019-07-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-kf03f95ff5>

ŠPOK, Dalibor. Nebezpečná móda: ministři se chlubí, kolik hodin pracují. Neposlouchejte je. *Aktuálně.cz* [online]. Praha: Economia, 2019, 2019 [cit. 2019-08-22]. Dostupné z: <https://nazory.aktualne.cz/komentare/nebezpecna-moda-ministri-se-chlubi-kolik-hodin-pracuji/r~c051ce0073ca11e9b5e8ac1f6b220ee8/>

Trade union. *OECD.Stat* [online]. [cit. 2019-08-22]. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=TUD&lang=en#>

Vývoj českého trhu práce - 1. čtvrtletí 2019. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2019, 4.6.2019 [cit. 2019-08-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/crj/vyvoj-ceskeho-trhu-prace-1-ctvrtleti-2019>

VLKOVÁ, Jitka. Polovina Čechů nebere důstojnou mzdu, měli by vydělávat zhruba 30 tisíc. *IDnes.cz* [online]. Mafra, 2019 [cit. 2019-07-22]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/cesko-prumerna-dustojna-mzda-plat-prace-zamestnani.A190415_183020_ekonomika_mato

--	--

Souhlas vedoucího práce

Jméno vedoucího: ...Ing. Eva Škorňová.....

Podpis:*Škorňová Eva*..... dne:*2.10.2019*.....

Souhlas prorektorky pro pedagogickou a vzdělávací činnost

Podpis:*Konečná*..... dne:*2.10.2019*.....



Prohlašuji, že odevzdanou práci na téma **Konflikty ve firmách a role odborů při jejich řešení** jsem vypracovala samostatně, s použitím uvedené literatury a práci jsem neodevdala na žádné jiné škole k získání atestace.

V Terezíně dne 19.7.2020

Poděkování

Mé poděkování patří paní Ing. Evě Škorňové za odborné vedení práce a věcné připomínky, které mi pomohly tuto práci zkompletovat.

ANOTACE

Tato práce je zaměřena na konflikty na pracovišti, jejich typy, zdroje, možnosti a výsledky jejich řešení. Zabývá se selháním manažerů při řešení konfliktů, základními pojmy nejčastější formy šikany na pracovišti, jako je mobbing a bossing. Přibližuje vznik a historický exkurs do vzniku odborových organizací, postavení odborových organizací v ČR a jejich možnosti při řešení konfliktů ve firmách.

KLÍČOVÁ SLOVA

Bossing, konflikty, mobbing, odborová organizace, šikana

ANNOTATION

This thesis is mainly focused on conflicts at workplaces. Further more it deals with the failure of managers in resolving conflicts, the basic concepts of the most common forms of bullying at the workplace, such as mobbing and bossing. Excursion from the origin and historical excursion to the origin of trade unions, the position of trade unions in the Czech Republic and their possibilities in resolving these conflicts in companies.

KEY WORDS

Bossing, conflicts, mobbing, trade union, bullying

OBSAH	
ÚVOD	1
1 CHARAKTERISTIKA KONFLIKTU	3
1.1 Základní přístupy a typy konfliktů	3
1.2 Zdroje konfliktů	5
2 ZPŮSOBY ŘEŠENÍ A VÝSLEDKY KONFLIKTŮ.....	8
2.1 Způsoby řešení konfliktu.....	8
2.2 Výsledky konfliktu.....	9
2.3 Selhání manažera v konfliktech	10
3 NEJČASTĚJŠÍ FORMY ŠIKANY – MOBBING A BOSSING.....	12
3.1 Mobbing	12
3.2 Bossing.....	20
4 ODBOROVÉ ORGANIZACE	22
4.1 Vznik odborových organizací	23
4.2 Postavení a činnost odborů po roce 1989.....	29
5 METODOLOGIE	31
5.1 Výzkumné cíle a hypotézy	31
5.2 Realizace výzkumu	32
5.3 Výsledky šetření a jeho grafické zpracování	33
5.4 Hypotézy a jejich vyhodnocení.....	47
DISKUSE.....	50
ZÁVĚR	55
CITOVANÁ LITERATURA	59
INTERNETOVÉ ZDROJE.....	61
SEZNAM GRAFŮ	62
SEZNAM TABULEK	64
SEZNAM PŘÍLOH.....	65

ÚVOD

„Nebudme lhostejní a pojďme společně proti těmto patologickým vztahům na pracovišti bojovat. Nelíbí se mi myšlenka, že schopní lidé odcházejí ze zaměstnání, které je baví, jenom proto, že nedokážou snášet psychický teror kolegy a že jejich společný nadřízený není schopen proti mobbingu, resp. pachateli násilí, účinně zasáhnout. Nikdo přece neví, kdo bude příští obětí. Co když to budete právě vy?“
(Svobodová, 2008, s. 13)

Existence konfliktů je stará jako lidstvo samo. Život bez konfliktů je spíše zbožným přáním než skutečnou realitou života. Umět identifikovat a následně řešit konflikty, začíná být v současné době digitální komunikace pro stále více lidí těžko řešitelný problém. V zaměstnání tráví lidé více než třetinu dne. K tomu, aby mohli zaměstnanci podávat požadované výkony, jsou potřeba především zdravé mezilidské vztahy na pracovišti. Tato práce v teoretické části vychází z mé ročníkové práce a zabývá se konflikty ve firmách, jejich hlavními příčinami, možnými způsoby řešení i příčinami selhávání manažerů při jejich řešení. Přibližuje nejčastější formy a příčiny psychického násilí na pracovišti. K autorům, kteří se touto problematikou zabývají, patří např. Huberová, Beňo, Krívohlavý, Plamínek a další. Důvodem k napsání práce jsou zkušenosti nejen mé vlastní, ale i mých kolegů, přátel a rodinných příslušníků, kteří se se šikanou v zaměstnání setkali, z nichž někteří se rozhodli raději pro odchod ze zaměstnání, a ti statečnější se rozhodli řešit šikanu soudně. K neprospěchu zaměstnanců, šikana na pracovišti v České republice není dosud trestným činem, na rozdíl od vyspělých západních zemí. Zákon, který by u nás chránil oběti mobbingu, v českém právním řádu zatím neexistuje. Oběti by měla chránit dosavadní právní ustanovení, avšak naplnit a doložit přesně znějící litery stávajících zákonů, je pro oběti šikany na pracovišti téměř nemožné.

Předcházet různým formám šikany by mělo být především v zájmu zaměstnavatelů, nejen v době, kdy je kvalitních zaměstnanců nedostatek. Následky šikany jsou nejrůznější zdravotní a psychické potíže, mnohdy spojené s pracovní neschopností zaměstnance. Je možné, že oběť si vlastně ani mnohdy neuvědomuje, že je šikanována, což se budu snažit ověřit v části praktické, kde mne bude zajímat, zda závist a pomluvy jsou dnes

považovány za „standardní“ jevy a zda jednotlivé fáze mobbingu respondenti skutečně za mobbing považují.

Ve velkých firmách, jako je např. ŠKODA AUTO a.s., fungují odborové organizace. V mnoha malých a středních firmách se i dnes založení odborové organizace považuje za nepřijatelné, za podkopávání autority zaměstnavatele a za komunistický přežitek. Zaměstnancům v tomto směru po roce 1989 nepomohli ani politici, ani média. Stigmatizací odborů bylo dosaženo obrovského úbytku nejen členů, ale i mnoha lidí, kteří by práva zaměstnanců byli ochotni hájit. Osobní statečnost jednotlivců převálcovává strach většiny z nezaměstnanosti, kterou tak rádi zaměstnavatelé své zaměstnance strašili a straší dodnes. Další praktikou zaměstnavatelů je šikana či okamžité zrušení pracovní pozice tomu, kdo by se, byť jen pokusil, v jeho firmě odbory založit. Díky razantnímu snížení počtu členů odborových organizací si dnes mnozí zaměstnavatelé mohou dělat se svými zaměstnanci, co chtějí. Do očí bijící ve srovnání s jinými západními státy je nejen výše minimální mzdy v České republice, která je možná dobrá k přežití, ale ne k uspokojivému životu.

Snad se začíná blýskat na lepší časy, protože již mnozí pochopili, že 30 let levné práce nás nikam nedovedlo a ani nedovede. Mnoho odvedené práce za málo peněz může být snem kapitalisty, nikoliv však obyčejného člověka, který chce důstojně žít a starat se o svou rodinu. Právě neustálý tlak na výkon a stále vyšší a vyšší zisky, je možné považovat za ty faktory, které přispívají k šikaně mezi zaměstnanci navzájem, mezi nadřízenými a nadřízenými nebo podřízenými a zaměstnavateli přímo. Odbory lze dnes považovat za víceméně jedinou autoritu, která by mohla zaměstnance ochránit nejen před pracovní přetížeností, šikanou, ale také příliš nízkou mzdou. Zaměstnanec sám nemá v dnešní době šanci se ubránit mnohdy nesmyslným požadavkům nadřízených, neboť mnozí manažeři místo spolupracujících týmů vyloženě podporují konkurenční prostředí a až lidsky neúnosnou soutěživost. Tím přispívají nejen k nezdravému pracovnímu ovzduší, ale především k šikanóznímu jednání, které se týká jak vedení společností, tak řady zaměstnanců.

1 Charakteristika konfliktu

Konflikt lze definovat různými způsoby. Ve své podstatě jde vždy o určitý střet různých, většinou protichůdných názorů, snah nebo idejí. Pod pojmem konflikt si lze též představit spor, soupeření, hádku, svár, dokonce i bitku. Jak uvádí Horyna (2002, s. 218), slovo konflikt pochází z lat. „*conflictus*“, tedy srážka, střet či rozpor. Podle Plamínka (1994, s. 13) konflikt souvisí s rovnováhou a stabilitou a bývá destabilizujícím prvkem. Čakrt říká (2009, s. 163), že konflikt souvisí se zhroucením komunikace, ale následně může mít i pozitivní účinek, neboť komunikace a vyjasnění si názorů, může přispívat ke zdravé konkurenci a tím i k vyšším výkonům. Pokud se podaří konflikt usměrnit konstruktivně, může vést k větší tvořivosti. Nutí nás dívat se na problém či konflikt z mnoha jiných úhlů pohledu, přemýšlet, zvažovat možnosti, jak dělat věci jinak a lépe. Přispívá k vyřčení věcí, které bychom nevyslovili a nad kterými bychom se nezamysleli, kdyby bylo bývalo ke konfliktu nedošlo. Tedy „pročistí“ se vzduch, nejasnosti se vyjasní a mohou přijít na řadu jiná, nová, lepší řešení, která by nás před vznikem konfliktu ani nenapadla. Jak ale uvádí Bednář (2015, s. 19), to, že konflikt může přinést něco pozitivního, tedy nějakou inovaci, změnu nebo pročistění atmosféry, by nemělo vést k vědomému vyvolávání konfliktů či k jejich záměrnému vytváření tam, kde vůbec nejsou potřeba. Jak zmiňuje Plamínek (2009, s. 11), bez konfliktů by nebylo pokroku. Díky jeho tvůrčím složkám se lidstvo neustále vyvíjí a vynalézá dosud nepoznané.

1.1 Základní přístupy a typy konfliktů

Na konflikty lze nahlížet z mnoha různých úhlů pohledu. Jinak na konflikty pohlíží filozofie, jinak psychologie, sociologie, historie a jiné společenské vědy. I na tyto různé pohledy lze do jisté míry pohlížet jako na konflikty. Různé druhy přístupu ke konfliktům mají i různé vědecké disciplíny. Konflikt z pohledu **etologie** je vnímán jako projev agresivity, která je daná lidskými a přirozenými pudy. Pozornost věnuje mechanismu spouštění a tlumení. Z pohledu **psychologie** hledá příčiny vzniku konfliktů hlavně v období dětského věku, přičemž hlavními zdroji jsou deprivace a psychické strádání v dětství. Z pohledu **sociologie** se zaměřuje na hodnotové systémy a role, kulturu, ideologii a komunikaci. **Filozofický** pohled sleduje konflikt jako konflikt ducha a hmoty nebo třídního boje a hledá univerzální přístup. **Historie** popisuje konflikty minulé, tedy se snaží nalézt co nejpřesnější historické prameny o různých střetech a konfliktech

anebo se na konflikty dívá pohledem filozofie dějin, která hledá především dějinný smysl a interpretaci (Čakrt, 2000, s. 13-14).

Plamínek (1994, s. 13) uvádí, že konflikty lze diferencovat podle rolí, jakou v nich lidé hrají, tedy konflikty dělí:

Extrapersonální – vyskytují se v přírodě, ze které si můžeme jako lidé vzít nějaké ponaučení, nicméně tyto konflikty probíhají mimo lidskou působnost.

Interpersonální – týkají se konfliktů mezi lidmi nebo skupin.

Intrapersonální – se týkají vnitřních konfliktů člověka, právě z těchto vnitřních konfliktů jednotlivce často vznikají konflikty mezi lidmi, tedy konflikty interpersonální.

Křivohlavý k dělení interpersonálních konfliktů přidává, že ještě existují **konflikty skupinové**, tedy konflikty uvnitř skupiny lidí, a konflikty **meziskupinové**, tedy konflikty mezi dvěma či více skupinami lidí. (Křivohlavý, 2008, s. 20)

Další pohled na konflikty má Bednář (2015, s. 20-21), který konflikty vidí jako **jednoduché** nebo **složitě**. Problém může nastat v přístupu k nim, neboť pojetí v přístupu má svá úskalí. Pokud přistoupíme ke konfliktu jako k jednoduchému, může se stát, že neuvidíme řadu dalších souvisejících příčin, které ke konfliktu přispěly. I když se konflikt může zdát banální a jednoduchý, může skrývat řadu dalších příčin. Naopak, pokud v konfliktu budeme hledat všechny možné složitosti a snažit se je řešit všechny najednou, nemusí se nám podařit konflikt a ani všechny jeho příčiny vyřešit. Dobrou volbou je přenesení konfliktu z roviny osobní do roviny věcné, tedy udělat z konfliktu problém. Ve věcné rovině se aktéři snaží vyřešit problém společnými silami, argumentací, vyjednáváním a jsou schopni dobrat se kompromisního řešení. Bagatelizovat konflikt a tvářit se, že jde o problém, nejenže nevyřeší původní konflikt, ale může napomoci tomu, že i další problémy se mohou stát konflikty. Na počátku je tedy problém, jehož řešení z důvodů názorových rozporů může vyústit v konflikt. Ten se z počátku může zdát věcný, ale s postupem času a s nárůstem problémů v rovině věcné, spěje vše ke konfliktům, které se z roviny věcné přesunou do roviny osobní.

V osobní rovině však již nejde o dosažení dohody nebo kompromisu, ale o zničení protistrany.

Na konflikty lze pohlížet i z pohledu manažera. Jde o následující tři typy konfliktů. Konflikt **uvnitř řízené skupiny** z pohledu manažera a nadřízeného je tento konflikt mezi podřízenými zaměstnanci nejčastější a zároveň nejsnáze řešitelný, neboť vstoupit do konfliktu, je-li to potřeba, by měla být jeho povinnost. Zároveň by měl být přirozenou autoritou, která dokáže znesvářené strany zklidnit. V konfliktu **mezi úrovněmi řízení** se jedná o konflikt nadřízených s podřízenými, tedy jde o nerespektování nadřízené autority. Nejedná se o konflikt častý, ale pokud se již vyskytne, může nabourávat celou firmu. Konflikt **na úrovni řízení** – konflikt na úrovni managementu, nejméně častý z výše uvedených, za to s nejhrošími dopady na firmu, neboť se projeví až ve chvíli, kdy je nutné prosadit nějakou inovaci, změnu a je zapotřebí plná součinnost zaměstnanců, kteří již mají nabouranou důvěru ve vedení firmy (Bednář, 2015, s. 25-26).

1.2 Zdroje konfliktů

Na konflikty může mít vliv i naše schopnost animozity. Animozitu si lidé vytvářejí vůči druhým, od kterých se buď výrazně odlišují, nebo naopak se jim velmi podobají. V podstatě jde o zaujatost, předpojatost až nenávisť vůči takovému člověku, a proto každý jeho projev můžeme vnímat jako aktivně konfliktní vůči nám osobně. Pokud si již animozitu vůči někomu vytvoříme, pak jakoukoliv činnost tohoto člověka máme tendenci vidět jako konfliktní. Animozita může být jednostranná, ale ve většině případů je spíše vzájemná (Bednář, 2015, s. 23-24).

Dalším zdrojem konfliktů bývá osobnost jedince, ať už manažera, kolegy nebo podřízeného. Na pracovišti tak ke konfliktům mohou přispívat různé druhy závidění, jak uvádí Nakonečný (2000, s. 318-319). U nadřízených se může jednat o „závist odstupu“, kdy výše postavení mohou závidět podřízeným jejich vzestup a zvyšování platu, přičemž se sami obávají zmenšování rozdílů mezi nimi a podřízenými. Mezi spolupracovníky pak může fungovat „závist vůči kolegům“. Tento druh závidění často funguje ve firmách, kde je nastaveno konkurenční a soutěživé až dravé prostředí. Na takových pracovištích není nouze o konkurenční boje, intriky, žalování a podrazy.

Upřímná spolupráce a kolegiálnita jde stranou, lidé mezi sebou stále soupeří o lepší postavení, peníze i moc. Právě v takových firmách se šikaně daří.

V literatuře mne zaujal výčet nejčastějších zdrojů konfliktů na pracovišti v podání Koubka (2007, s. 337-338):

Nedorozumění – příčinami mohou být nízká kvalifikace pracovníků, nedostatečné zaškolení a vysvětlení toho, co vlastně mají dělat – tzv. „hodit do vody a plav“, špatná nebo naprostá absence komunikace.

Osobnost jedince – v tomto případě jde o osobnostní vlastnosti jedince, jedná se o tzv. „potížisty“, rebely, nesnášenlivé osoby, osoby z jiného kulturního prostředí se specifickými zvyky odlišující se od běžné populace atd.

Nedostatečná personální práce – chybějící kompetence personalistů, nedostatečné znalosti a vědomosti související s prací personalisty. Absence morálky personalistů i vedení firem mívají za následek špatný výběr pracovníků, nejasné náplně práce, nejasná pravidla odměňování, absenci kariérního systému, absenci vzdělávání, nulovou péči o zaměstnance.

Styl vedení – konflikty panují tam, kde zaměstnanci nemají možnost nějakým způsobem participovat na fungování společnosti, tam kde panuje direktivní styl řízení, neúnosná administrativní zátěž, nerespektování lidských práv, zákoníku práce, neúměrná výše povinností, zároveň však žádná práva ani kompetence, nerespektování odborové organizace, či hrozba ztráty zaměstnání při založení odborů.

Způsob formování týmu – spíše se přihlíží ke vzdělání a praxi, bohužel někdy na úkor osobnostních a morálních kvalit jednotlivých členů jak týmu, tak jejich nadřízených.

Změny technologií, organizace práce – změny jsou zaváděny chaoticky, bez ohledu na názory zaměstnanců, informace se zaměstnancům dávají až ex post, pokud vůbec. Jde tedy spíše o všeobecný chaos ve stylu „musíme to udělat, tak to nějak udělejte a poradte si, jak umíte“.

Umístění pracoviště a pracovní podmínky – jedním ze zdrojů konfliktů mohou být nevhodně umístěná pracoviště, výroba, administrativa, sklady, jídelna i sociální zařízení. Dalším zdrojem mohou být nevhodné podmínky k práci, např. móda tzv. „open space“, které jsou plné rušivých elementů a mohou narušovat nejen výkonnost a soustředění, ale především psychiku zaměstnanců. Nepořádek, vedro, zima, stres, nebo nemožnost se v klidu najíst, můžeme ke zdrojům konfliktů připočítat. Tedy tam, kde jsou špatné pracovní podmínky, tam mohou lidé očekávat také konflikty.

Příčiny mimo organizaci – jsou to příčiny spojené s osobním životem zaměstnanců, nemocemi, úmrtím v rodině, problémy s bydlením, politická situace v zemi i ve světě, celosvětové krize a řada dalších mnohdy nepředvídatelných jevů, jako např. povodně nebo sněhová kalamita.

2 Způsoby řešení a výsledky konfliktů

Konflikty, když už nastanou, se dají zvládnout různými způsoby a styly. Záleží na osobnosti a povaze jednotlivých aktérů, na přístupu jednotlivců k řešení konfliktu i na povaze konfliktu samotného. Umět si poradit s řešením konfliktů, by měla být jednou ze základních vlastností manažera.

2.1 Způsoby řešení konfliktu

Podle Plamínka (1994, s. 27), se dají způsoby řešení konfliktů rozdělit do několika skupin podle způsobu jejich řešení:

- a) **Pasivita** – jedná se o neřešení konfliktu, tzv. necháme problém „vyhnít“, což vlastně znamená, že ho ignorujeme, tváříme se, že neexistuje. Nevýhodou je to, že nemáme pod kontrolou ani jeho průběh ani výsledek, čímž si zaděláváme na podstatně horší konflikt, než byl ten původní.
- b) **Delegace** – řešení konfliktu můžeme delegovat na někoho jiného, na nadřízeného, na experta v oboru, soudního znalce. Ani v tomto případě nemáme průběh konfliktu pod svojí kontrolou, ale nemůžeme ani ovlivnit výsledek.
- c) **Náhoda** – některé konflikty lze řešit náhodnou volbou, např. kdo se zúčastní toho či onoho. Zde můžeme zvolit metodu losování. V tomto případě máme pod kontrolou alespoň průběh, nikoliv však výsledek. Řešení je to rychlé, protistrana nemůže nic namítat a v podstatě je problém delegován na náhodu.
- d) **Mediace a facilitace** – jsou způsoby řešení konfliktu za pomoci nestranného odborníka. Mediátor řeší konflikty v povaze sporu, mívá větší práva určovat proces řešení a stejně jako facilitátor se snaží usnadnit dohodu mezi stranami. Facilitátor řeší konflikty v povaze problému a spíše jen nabízí vhodný postup. Zde znesvářené strany mají pod kontrolou pouze konečný výsledek, nikoliv průběh.
- e) **Vyjednávání** – nejlepší způsob, jak dojít k dohodě. Obě strany mají pod kontrolou jak průběh, tak výsledek. Zásadní je přímá komunikace mezi stranami.

- f) **Násilí** – násilné řešení konfliktů nebývá trvalým řešením. Násilí není argument a v civilizované společnosti je naprosto nepřijatelné.
- g) **Management** – management bývá zodpovědný za procesy a nastavená pravidla chování a komunikace ve firmách. Je to právě management, který stanovuje cíle, vybírá lidi do svých týmů, vytváří pracovní podmínky a měl by vše kontrolovat. Management by měl vytvářet postupy, metody a jasná pravidla, aby bylo možné konfliktům předcházet a pokud už k nim dojde, měl by s nimi umět pracovat a k řešení konfliktů aktivně přispívat.

2.2 Výsledky konfliktu

Každý vzniklý konflikt má svůj počátek, tedy příčinu, má svůj průběh i konec. Žádoucím výsledkem by měla být všemi akceptovaná dohoda s dlouhodobým výsledkem. Jaká mohou být vyústění konfliktů, shrnuje Bednář (2015, s. 29-33).

- a) **Dohoda** – vyřešení konfliktu dohodou je nejideálnějším řešením, bohužel v praxi se s takovým vyřešením většinou neshledáme. V případě tohoto řešení je zapotřebí garance dohody nadřizenou autoritou, která by byla zároveň i prevencí dalších případných konfliktů.
- b) **Vítězství jedné ze stran** – jde o vyřešení konfliktu dle představ jedné ze zúčastněných stran. A protože konflikty mívají i osobní složku, pak i když je jeden konflikt vyřešen, bývá často „zaděláno“ na konflikty další. Při dalším konfliktu totiž vítězná strana konfliktu minulého může být ještě agresivnější v prosazování svých zájmů a cílů. Poražená strana předchozího konfliktu může naopak mít vůli oplatit svou porážku. V extrémním případě může poražená strana mít tendence rezignovat, neboť se cítí být deprivována. Je-li konflikt skutečně osobní, jeho cílem je zničit protivníka a to potupením, znemožněním, ponížením či dokonce propuštěním ze zaměstnání. Vítěz takového konfliktu bývá aktérem dalších osobních konfliktů, poraženému ale může takový konflikt zničit kariéru.

- c) **Utlumení** – jde pouze o zdánlivé ukončení konfliktu, kdy konflikt je utlumen a kdy každý jeho účastník čeká do chvíle, kdy se konflikt bude moci opět rozhořet naplno. V tomto případě jsou potlačeny projevy konfliktu, nicméně jeho příčina stále trvá.
- d) **Prosazení autority** – v tomto případě do konfliktu zasahuje autorita, která oběma stranám pohrozí důsledky, které by mohly nastat v případě, že obě strany svůj spor neukončí. Bohužel není vyřešeno jádro sporu, spor je sice zastaven, ale tiše přetrvává, časem může růst a vyústit do dalšího mnohem hůře řešitelného konfliktu.
- e) **Posun podmínek** – jde o vyřešení sporu způsobem, kdy do sporu není třeba nijak zasahovat, neboť v průběhu času může přestat existovat příčina sporu, někdo může vyřešit problém dříve a lépe než účastníci sporu, anebo se ve sporu změni cokoliv jiného a tím konflikt jako takový ztratí svůj smysl.
- f) **Společenský nátlak** – jedná se o vyvinutí nátlaku na aktéry sporu. Společenský nátlak může konflikt utlumit, nemůže ho však vyřešit. Důležité však je, aby okolí bylo jednotné ve svém nátlaku na ukončení sporu, a to bez ohledu na čí stranu se přiklání.

2.3 Selhání manažera v konfliktech

Při řešení konfliktů je velmi důležitý i přístup manažera. Manažerovy domněnky v konfliktních situacích o jejich racionálnosti a snahy přivést obě strany sporu k rozumnému řešení, selhávají v okamžiku, kdy je konflikt již v osobní, nikoliv věcné rovině. Konflikty v osobní rovině totiž postrádají racionalitu a lidé se v nich chovají iracionálně. Jak vypadají a jaká jsou nejčastější manažerská selhání, uvádí např. Bednář (2015, s. 33-35).

- a) **Odkládání konfliktu** – nejčastější chybou manažerů je odkládání řešení konfliktů. Většinou manažer za použití své autority jednotlivým stranám konfliktu sdělí, že všichni mají na starosti důležitější věci a že spor si jednotlivé strany mohou vyřešit později. Tedy o problému všichni vědí, ale nikdo ho neřeší.

- b) Ignorování konfliktu** – ignorace nebo bagatelizování konfliktu je dalším častým nešvarem. Popírání konfliktu tím, že jde pouze o laškování či pouhé hašteření, též konflikt nevyřeší. Ignorováním konfliktu manažer shazuje svou autoritu a v podřízených vyvolává pocit nedůvěry. V kritickém okamžiku se mu nemusí dostat relevantních informací a důvěra podřízených v jeho schopnosti poradit si v krizové situaci, je pryč.
- c) Delegování řešení** – vyhnutí se odpovědnosti za řešení konfliktu a delegovat řešení konfliktu na jeho aktéry, je další z manažerských selhání. Jednotliví aktéři konfliktu se pod tlakem nadřízeného mohou snažit o vyřešení konfliktu, nicméně pokud je konflikt osobního charakteru, příliš velkou šanci na vyřešení konfliktu nemají.
- d) Silové podpoření jedné strany** – manažer může svou autoritou podpořit jednu stranu konfliktu, pokud má za to, že řešení odpovídá jeho představě. Pokud jednu stranu manažer skutečně podpoří, aniž by znal stanovisko druhé strany, protože jí ani nevyslechne, nelze takového manažera pokládat nejen za spravedlivého, ale lze se domnívat, že protěžuje z nějakého důvodu druhou stranu a lze v jeho jednání spatřovat jeho osobní zájmy.

3 Nejčastější formy šikany – mobbing a bossing

Téma šikany dnes bývá řešeno již i v mateřských školách, kdy nevinné škádlení může přerůst až v šikanu. Šikana pak dále pokračuje na základních a středních školách, kde bují nejen mezi žáky a studenty, ale dnes už jsou šikanováni i pedagogové svými žáky a studenty. K příčinám těchto jevů lze přičíst liberální výchovu s absencí jakýchkoliv mantinelů, ztrátu respektu a úcty vůči komukoliv. Nelze se divit, že šikanou v zaměstnání to pokračuje. Šikana však není téma, které by plnilo stránky novin. Za svou praxi jsem se nesetkala s firmou, která by se nějakou prevencí šikany na svém pracovišti zabývala, možná proto se tam mobbingu i bossingu dobře dařilo. Je otázkou, zda lidé umí včas rozpoznat, že se jedná o šikanu. Za zcela standardní je dnes považováno mnoho práce, přesčasy, závist i pomluvy. Koho by napadlo, že cíl bývá skrytý, a přesto bývá nejspíše jediný, a to, vyštvať oběť z pracoviště. Problém je, že vyštváním jedné oběti to neskončí, protože útočníci si najdou novou, další vhodnou oběť. Proto by každý zaměstnanec měl znát základní formy šikany dříve, než se stane její obětí. Následky bývají fatální, ať na zdravotním nebo psychickém stavu oběti.

3.1 Mobbing

I u nás zdomácnělo slovo mobbing, jehož základ je v anglickém spojení „to mob“. Jak uvádí Wagnerová (2011, s. 129), lze toto slovo v překladu vysvětlit jako hromadně napadnout, obtěžovat, dotírat či vulgárně vynadat. Význam tohoto slova lze vysvětlit jako systematickou šikanu mezi spolupracovníky, terorizování a poškozování oběti na pracovišti, a to vše s cílem vystrnadit oběť z pracoviště a docílit stavu, kdy výpověď z pracovního poměru podá, pokud možno sama oběť. Podle různých definic mobbingu, lze mobbing shrnout jako dlouhodobou záležitost, v délce minimálně šesti měsíců, a zároveň jde o opakované, pravidelné projevy nepřátelství či interpersonální agrese alespoň jednou týdně. Délka šesti měsíců je stanovena proto, že po tomto časovém období lze diagnostikovat psychické poruchy a jiné psychosomatické potíže v důsledku dlouhodobého stresu oběti. Podle Huberové (1995, s. 22) je mobbing častějším jevem v kancelářských profesích, neboť možnost postupu v kariéřním žebříčku bývá pro mobbery velkým lákadlem a vlastně i důvodem, proč se rozhodli někoho šikanovat. V dělnických profesích si lidé svou frustraci dokážou vybit buď manuální prací, nebo si vše vyříkají z očí do očí, neboť na nějaké intrikování nemají čas.

Typickými oběťmi mobbingu bývají osamocené ženy v mužském kolektivu, lidé, kteří mají nějakou odlišnost např. cizinci, svobodné matky, postižení, dále lidé úspěšní, lidé nově přicházející, lidé starší v mladém kolektivu nebo naopak lidé mladí ve starším kolektivu. Nejčastějšími příčinami mobbingu bývá stres z přetížení, špatně organizovaná práce, jednotvárnost, chybné styly řízení, obava z konkurence a závist.

Pachatele mobbingu rozlišuje Huberová (1995, s. 22-23) na:

Strůjce – jde o aktivní podněcovatele, strůjce ataků. Oběti nedají pokoj, neboť se snaží svým způsobem zbavit se své frustrace, anebo očekávají vlastní výhodu. Jednají sami nebo ve spojení s kolegy, někdy i s nadřízeným.

Náhodné pachatele – z malicherného sporu dvou kolegů se vyvine spor trvalý a trvá tak dlouho, dokud jeden z účastníků nedosáhne převahy. Pak záleží na morální úrovni náhodného pachatele, zda spory ukončí anebo se bude snažit oběť zničit.

Spoluúčastníky – jedni aktivně podporují strůjce a druzí se tváří, že nic nevidí a nechtějí se takového jednání účastnit. To, že nijak nezakročí, z nich však nijak nesnímá spoluodpovědnost a svým postojem pasivně přispívají k šikaně. Zastat se oběti totiž vyžaduje nejen odvalu, ale také morální kvalitu. Mnohdy k mlčení přispívá strach ze ztráty zaměstnání a toho, že by se sami mohli stát oběťmi. Huberová upozorňuje, že odlišnosti v mobbování existují i mezi pohlavími. Muži upřednostňují jiné způsoby šikany než ženy. Zatímco **muži** kolegu ignorují, při rozhovoru jej přeskakují, odvrací se, neustále ho shazují, uplatňují výhrůžky i násilné, nešetří cynickými poznámkami na účet kolegy, **ženy** využívají posměšků a narážek na vzhled, hlas, vyjadřování, oblečení apod. Bez ověření informací si „přiloží“ své polínko do ohně, pokud možno za zády oběti, přičemž jí znemožňují jakékoliv vyjádření se. Pokračují neustálými, za to ale nekonkrétními narážkami, kritikou chyb, byť jen domnělých. (Huber, 1995, s. 24-25).

Mobbingový proces, jak uvádí Huberová (1995, s. 35-36), má téměř vždy stejný průběh a je možné ho rozdělit do čtyř etap.

- 1. Etapa – Konflikt** – konflikty jsou v pořádku, pokud dojde k jejich řešení. Pokud není konflikt vyřešen, nebo není vyřešen správně, pak přechází do další fáze.
- 2. Etapa – Psychický teror** – neustálé útoky mají za následek zhoršování psychického a fyzického stavu oběti. Oběť si přestává věřit, objevují se první symptomy nemoci a ocitá se v defenzivě.
- 3. Etapa – Případ se dostane k vedení podniku** – vedení o problému ví. S nadřízenými, kteří preferují komunikaci a čestnost v týmu, jsou ochotni vstoupit do sporu a podílet se na jeho řešení, nemá šikana na pracovišti šanci. Bohužel pro oběti, je větší počet těch nadřízených, kteří z vlastní vypočítavosti přilévají oleje do ohně podněcováním podřízených proti oběti.
- 4. Etapa – Vyloučení** – zde nastává poslední fáze, definitivní likvidace oběti, která přes veškeré útrapy nehodlá sama z firmy odejít. Způsoby jsou různé. Oběti je např. nabídnuta dohoda o rozvázání pracovního poměru, samozřejmě bez nějakého logického vysvětlení. Pokud oběť nesouhlasí, je přemístěna na jinou, pokud možno méně placenou práci, hluboko pod svou kvalifikaci nebo je přemístěna na izolované pracoviště s nesmyslnou pracovní náplní. V této fázi je oběť již v takovém fyzickém a psychickém stavu, že raději z firmy odchází sama.

Odchodem šikanovaného zaměstnance by se mohlo zdát, že se situace uklidní, opak však bývá pravdou. Mobbeři si totiž velmi často zvolí další cíl svých likvidačních aktivit, neboť svou frustraci si na někom vybit musí a situace se znovu opakuje. Pokud se v tomto „kolektivu“ najde někdo, kdo se k jejich šikanózním praktikám z různých důvodů nepřipojí, je to zpravidla on, ke komu nasměřují své zlovolné aktivity. Bez adekvátního zásahu nadřízených či vedení společnosti, je to začarovaný kruh. Pro mnoho manažerů je daleko jednodušší zbavit se údajného „potížisty“, než osobně přispět k řešení konfliktů a nastolení zdravého pracovního ovzduší ve firmě.

Mobbing má nejen své fáze vývoje, ale také Huberovou (1995, s. 37-79) popsanou strategii. Jde o:

- a) **Šíření pomluv** – podle zjištění psychologů mají pomlavy coby komunikační prostředek i kladné rysy. To v případech, kdy kolegové kritizují nepodstatné chyby nadřízeného. Vzájemná výměna názorů přispívá k odbourávání stresu a agrese. Ovšem je zde nutná zdravá míra a znalost povahy záměru diskuse. Vyložené očerňování, přisuzování vlastních nedostatků někomu třetímu či prostá závist, je překročením této zdravé hranice. Tato hranice bývá překračována především z touhy po moci a přehnané ctižádostivosti.
- **Zákeřné šuškáni** – oběť tuší, že se o ní mluví, když není přítomna, důkazy ale nemá.
 - **Tajuplné narážky** – zde přichází na řadu podivné komentáře a různé dvojsmysly, kterým oběť nerozumí, přemýšlí o tom, jak a co bylo vlastně míněno, začíná dělat chyby a situaci přestává chápat.
 - **Jednotlivé případy se zveličují** – jsou to případy ojedinělých pochybení, ze kterých se uměle vytváří jejich častý výskyt, např. oběť jednou zaspí a už koluje pomluva, že zaspává stále, udělá jednu chybu, ale už se šíří, že dělá stále chyby atd.
 - **Zlomyslné osočování** – toto bývá velmi častá a ničivá pomluva. Je osočen kolega, že byl viděn s ženou, určitě milenkou, že příliš pije, ač byl viděn při jedné sklence, že někde něco ukradl či zpronevěřil atd.
 - **Očerňování u nadřízeného** – v našem pojetí, žalovat se nemá, ale hlásit se to musí, k nadřízenému přichází mobber sdělit „zaručené“ informace, jejichž cílem je očernit, uškodit oběti, nadnesením vykonstruovaných chyb či domnělých morálních poklesků. Zcela účelově jde o předvedení sama sebe v lepším světle.
 - **Připisování neexistujících provinění** – pokud se něco pokazí, vždy za to může oběť.

- **Cílený „odstřel“** – stále dokola vznikají nové a nové pomluvy, které oběť soustavně poškozují, mnohdy dojde i na anonymní dopisy posílané nadřízenému či vedení společnosti.

Problémem pro oběť pomluv je to, že o jejich existenci mnohdy nemá ani ponětí, má pouze tušení, že se něco děje. Pokud nemá v kolektivu spojence, který by situaci osvětlil a poškozený by tak mohl nějakým způsobem proti aktérovi pomluv nějak zakročit, pomalu, ale jistě ztrácí svou důvěryhodnost. Pokud pomluvy trvají dostatečně dlouhou dobu, je téměř nemožné se jim bránit. Semínko pochybovačnosti bylo zaseto a lidé si většinou řeknou, že „na každém šprochu je pravdy trochu“. Pokud má oběť to štěstí, že jí někdo o pomluvách na její adresu řekne, pak obrana je jediná. Razantně a tvrdě vystoupit proti šířiteli pomluv, nenechat se zastrašit a jít třeba i za nadřízeným, na vedení společnosti či šéfem odborové organizace, pokud ve firmě odbory fungují.

- b) **Izolace oběti** – jedná se o taktiku izolovat oběť od kolektivu, pokud je v kolektivu pouze jeden ignorant, je situace ještě přijatelná. Pokud „kolektiv“ drží spolu, postižený nemá šanci. K taktikám izolace oběti patří:

Odmítání podpory – kolegové odpírají pomoc, i když sami nemají co dělat, neodpovídají na dotazy, neporadí.

Zavírání dveří – jde o tzv. demonstrativní gesto, a to, zavírání dveří přímo před nosem.

Odmítání spolupráce – mobbeři se aktivně u nadřízených zasazují o to, aby nemuseli s obětí pracovat, dělat na společném úkolu, vyloženě kladou dotazy, zda by na úkolech nemohli spolupracovat s někým jiným.

Ignorování – postižený je ignorován, komunikace neexistuje, nikdo ho neposlouchá, nezdraví, pro ostatní je vzduch.

Bránění vyjádření názoru – oběti je aktivně bráněno ve vyjádření názoru, bývá okřikována, přerušována.

Zatajování nových nebo důležitých informací – to, co všichni ostatní již dávno vědí, dozvídá se oběť jako poslední. Zatajování důležitých informací nutných pro správné vykonání práce, je jednou z nejzákeřnějších taktik. Oběť z neznalosti nových postupů dělá chyby, což spěje ke špatnému hodnocení její práce.

Náhlé přerušování hovoru – při vejítku do místnosti ustane veškerý hovor a nastává hrobové ticho.

Vyloučení ze společenských částí pracovního dne – jde o vyloučení jedince z aktivit, jako jsou společná pauza na kávu, svačinku či oběd, jsou zatajovány mimopracovní společné aktivity či posezení.

Prostorová izolace – pokud se škůdcům nepodaří svou oběť vyloženě vyštvať z kanceláře do nějaké jiné, pak mohou oběti přestěhovat stůl do nějakého kouta, nebo se ho snaží nějak oddělit třeba květinami, regálem apod.

Následky výše popsaných přístupů nejsou dlouhodobě únosné. Mnoho postižených se hroutí již po několika měsících takovéto izolace. Komunikace je přirozená vlastnost člověka, a pokud má být v kolektivu, kde se ho všichni straní, nikdo s ním nekomunikuje, dělají mu vyložené naschvály, mívá to za následek ztrátu sebevědomí jedince a co je horší, dříve nebo později to může vést k těžkým psychickým poruchám a fyzickým nemocem. Pro zaměstnavatele by zvýšená nemocnost někoho z týmu měla být varovným signálem, že v kolektivu může panovat šikana. Obrana není jednoduchá. Pokud je kolektiv větší, má postižený šanci najít spojence, pakliže je ale kolektiv malý, spojence těžko najde. Další možností je, že se může pokusit o rozhovor, ale pokud je cílem jeho izolace, tendence ho nepustit ke slovu a doslova umlčení, pak mnoho šancí nemá. Pokud na straně mobberů stojí i nadřízený, zbývá buď přeložení nebo výpověď, a o to samozřejmě mobberům jde především.

c) Sabotování práce – práce oběti je sabotována, mizí podklady, spisy, soubory v PC, nářadí, přístroje. Ty pak bývají většinou „náhodně“ po pár dnech objeveny. Záměrně jsou oběti sdělovány špatné informace, mnohdy jsou úmyslně zatajovány, aby pak mohla být obviněna, že si je nepamatuje nebo špatně chápe. Mobbeři mohou zcela úmyslně tvrdit, že to či ono neznají nebo neumí. Cílem je naválit na oběť

co nejvíce práce. Pokud je oběť starší, zkušenější a pracuje v mladém kolektivu, může si toto jednání vykládat jako skutečnou absenci znalostí spojenou s malou praxí útočníků a ty tímto omlouvat. Ti, místo toho, aby se sami profesně vzdělávali či pomohli, poškozenému se za zády smějí. Zároveň se ale vůbec neštítí vzít si jeho nápady za své a svým nadřízeným je tak i prezentovat.

- d) Znevažování výkonu a schopností** – dramatizace naprosto bezvýznamných pochybení a chybiček, kterých by si za normálních okolností nikdo ani nevšiml, neustálá kritika, hledá se příslovečný „chloupek“ na všem, co postižený udělal. Jsou zpochybňována jeho rozhodnutí, jejichž cílem je znejistění a výsledkem další chyby. Kompetence jsou záměrně oklešťovány a odbornost nesmyslně zpochybňována. Při tomto postupu je oběť opět bez šance cokoliv změnit.
- e) Poškození soukromí a osobnosti** – lidé, pro které jsou slova jako etika a morálka naprosto cizí pojmy, začnou útočit na soukromí, osobnost a nezastaví se před ničím, dokud svou oběť nezničí.

Vtipkování ohledně vzhledu – je kritizováno v podstatě vše, od hlavy po patu, od účesu, laku na nehty, oblečení, postavu až po boty.

Napodobování – pro své vlastní pobavení je terčem kritiky vše, co oběť dělá, jak mluví, jak gestikuluje, intonuje i jak se pohybuje.

Vysmívání se vadám – za jeden z nejvíce zavržení hodných způsobů šikany by se dalo považovat vysmívání se vadám nebo nemoci oběti. Ať už jde o vadu řeči, tělesnou vadu či vážnou nemoc.

Rýpání se v otevřených ranách – každý člověk má nějakou „bolístku“, něco, co ho trápí, o to horší je, když mu někdo neustále připomíná jeho bolest, zvláště týká-li se jeho dětí, rodičů nebo partnerů.

Kritika přesvědčení – vysmívání se náboženskému přesvědčení či jiné víře, životnímu stylu, politickým názorům a vůbec myšlenkám, které jsou odlišné od kolektivu a většinového myšlení.

Přetřásání soukromého života – nepokrytě otevřená diskuse kolegů ohledně rodiny, partnera, zájmů či koníčků oběti.

Poškozování či zcizování osobních předmětů – jde o poškozování majetku postiženého, úmyslné rozbíjení jeho osobních věcí.

Zveřejňování důvěrných informací – rozšíření informací osobního charakteru, které oběť ve své důvěřivosti sdělila někomu z kolegů, který ji předal ostatním. Následně si ho kolegové dobírají, čím větší trapnost, tím větší zábava.

Terorizování prostřednictvím telefonu – telefonáty po pracovní době, v nočních hodinách, aby oběť ani na chvíli nevydechla. Tato situace se dá většinou řešit vypnutím mobilu.

Zavlékání rodiny do sporu – do sporu bývají zatahovány děti i partneři. Nevhodnými poznámkami před dětmi nebo zasíláním anonymů partnerovi oběti.

Podezírání z duševní choroby – neustále se veřejně poukazuje na psychický stav postiženého. V tomto případě mobbeři znají diagnózu úplně „nejlépe“, tudíž je oběti doporučováno navštívit psychiatra. Že za zhoršený psychický stav svého kolegy mohou především oni sami, si zřejmě vůbec neuvědomují.

Problémem rozpoznání mobbingu může být absence jakéhokoliv otevřeného konfliktu, který by oběť varoval, že se stává obětí šikany. V kolektivu nejsou žádné hádky a vlastně se neděje nic, co by mohlo vést k identifikaci toho, co se vlastně skutečně děje. Většinou je příčinou sám pachatel, jeho osobnost a absence základních morálních vlastností. Nespokojenost, závist, osobní frustrace nebo přemrštěné ambice pachatelé velmi dobře skrývají, proto pro oběť není snadné rozpoznat, že je cílem útoku. Pro oběť tak bývá velmi těžké postupovat nějak racionálně, protože pokud konflikt nemá zjevnou příčinu, která by se vyřešit dala, řešit ho v podstatě nelze. Že spouštěčem šikany nemusí být konflikt, uvádí i Cakirpanoglu (2016, s. 46). K likvidaci oběti stačí dlouhodobá nevráživost a neustálé naschvály. Ty pak často vedou k fyzickému onemocnění a psychickým problémům, jakými jsou stres, úzkost, nespavost nebo

deprese. Nejmutnějším následkem mobbingu pak může být i sebevražedné jednání postiženého.

3.2 Bossing

Zatímco mobbing je označován za šikanu mezi kolegy, bossing je označován za šikanu ze strany nadřízeného vůči podřízenému. Jde o zneužití vedoucího postavení ve formě nepřiměřeného a neustále se zvyšujícího tlaku na výkon nebo vyžadování plnění úkolů, které nedávají žádný smysl. Za bossing lze považovat i navádění podřízených k šikaně jejich kolegy. Z hlediska morálního lze bossing považovat za horší než mobbing, neboť manažer, jako nadřízená autorita, by měl mít alespoň nějaké základní morální vlastnosti a ctít etiku jednání. Svou mocenskou převahu by měl využívat konstruktivně k řešení problémů a pracovních úkolů, nikoliv k intrikám a šikaně. Obětí nezřídka bývá jedinec, který se buď sám, nebo ve spojení s kolegy, domáhal svých zákonných práv např. v návaznosti na Zákoník práce a jeho ustanovení. Pokus o založení odborové organizace na pracovišti v soukromém sektoru je téměř 100 % „vstupenkou“ do světa bossingu.

O dalších důvodech pro toto jednání nadřízených píše Huberová (1995, s. 98-99).

Tlaky shora – i nadřízený má své nadřízené, kteří na něj tlačí, a tak si najde ve svém týmu někoho, na kom si svou frustraci vybíjí.

Touha po moci – podřízené šikanuje pro vlastní uspokojení, z touhy po moci, s úmyslem všem dokázat, že šéfem je on.

Osobní důvody – mezi tyto důvody může patřit osobní antipatie, rozdílné vzdělání, soukromý život nebo lidská závist.

Strach – obavy ze ztráty kontroly nad týmem, obavy, že se tým postaví proti němu, obavy o vlastní postavení, strach o smýšlení zaměstnanců o něm.

Metodami bossingu, a to velice systematickými, jsou podle Huberové (1995, s. 101-102) tyto:

- a) **Sisyfovská taktika** – oběti jsou dávány zbytečné, nesmyslné práce a nesplnitelné termíny.
- b) **Malé požadavky** – oběť dostává úkoly hluboko pod svojí kvalifikaci a znalosti.
- c) **Přehnané požadavky** – oběti jsou přidělovány práce, na které nestačí její schopnosti ani kvalifikace.
- d) **Metoda Achillovy paty** – oběti jsou zadávány požadavky, o kterých všichni vědí, že je z nějakých důvodů nemá ráda, i když by kolegové chtěli pomoci, je jim to zakázáno.
- e) **Trvalá kontrola** – oběť musí nadřízenému předkládat i dílčí výsledky své práce, nesmí bez svolení nadřízeného nic sama rozhodnout.
- f) **Překvapující útoky** – rozhodnutí týkající se oběti se dělají za jejími zády a působí na oběť jako blesk z čistého nebe.
- g) **Oklešťování kompetencí** – kompetence oběti jsou systematicky předávány kolegům oběti, bez jakéhokoliv vysvětlení či udání důvodu.
- h) **Izolace** – oběť je vylučována z porad a z důležitých jednání, jejím názorům není přihlíženo, někdy bývá izolována od ostatních kolegů, aby s nimi měla minimální kontakt.
- i) **Útoky na zdraví** – i když je nadřízenému znám zdravotní stav, je oběť nucena vykonávat práce, o kterých nadřízený ví, že mohou zhoršit zdravotní stav oběti.
- j) **Narážky na psychický stav** – oběti je neustále podsouváno, že není úplně psychicky v pořádku, je jí doporučováno jít k odborníkovi. Ať už oběť reaguje jakkoliv, je neustále utvrzována v tom, že „určitě“ trpí nějakou duševní poruchou.

4 Odborové organizace

Jednou z možností ochrany zaměstnanců před konflikty ve firmách by mohla být odborová organizace, pokud ve firmě působí. S názory, které se zde od devadesátých let stále ještě objevují, že odbory jsou „komunistický přežitek“ a jsou brzdou v rozvoji firem, nelze souhlasit. Podíváme-li se například na Island, který v roce 2018 patřil na špici států s nejvyšší průměrnou roční mzdou ve výši 66 504 USD (OECD Data, 2019) a v roce 2018 měl 91,8 % (OECD.Stat, 2019) účast zaměstnanců v odborech, pak by bylo vhodné o smysluplnosti odborů alespoň přemýšlet. Pro srovnání, průměrná roční mzda v roce 2018 dle téže statistiky byla v České republice 26 962 USD a v roce 2018 bylo 11,5 % zaměstnanců odborově organizovaných. I když se Island může zdát jako příklad extrémní, nejsou na tom o moc hůře než Island ani jiné severské země, které též patří ke špici nejen výdělků, ale i odborové organizovanosti.

Odbory nejenže respektují, ale především hájí práva a požadavky zaměstnanců nejen v západní Evropě. V rámci kolektivního vyjednávání mohou utvářet a vytyčovat rámce vzájemných vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, které jsou důležité pro zachování sociálního smíru ve firmách. Od počátků privatizace v České republice až dodnes se mnozí zaměstnavatelé brání založení odborových organizací, přestože na západ od našich hranic jsou odbory naprosto normální a legitimní záležitostí. Zaměstnancům se však nelze divit, k založení odborů je většinou vedou neshody a špatné chování manažerů, nízké mzdy, nespokojenost s pracovními podmínkami a nedodržování zákoníku práce. Tam, kde se firmy brání založení odborů, dodnes u zaměstnanců přetrvává strach nejen z propuštění z práce, ale také z následné šikany ze strany zaměstnavatele. Jednotlivec sám si pak cokoliv ve firmě většinou kritizovat nedovolí a není v silách jednotlivce řešit nedodržování zákoníku práce a jiné nešvary se zaměstnavatelem. Situace, kdy firmy odmítají odbory na svém pracovišti, došla už tak daleko, že se v roce 2013 OS KOVO rozhodl svým členům umožnit „anonymní“ založení odborů formou takzvaného „seskupení členů“. (Anonymní členství prolamuje strach, 2015). V roce 2018 tuto formu zakládání odborových organizací posvětil i Nejvyšší soud ČR, který konstatoval, že „tajné odbory“ mají stejnou sílu jako veřejné a zaměstnavatelé je musí respektovat. (Nejvyšší soud: Tajné odbory v českých firmách jsou legální. Mají stejnou sílu jako ty veřejné, 2018). K založení „seskupení členů“ stačí 3 zaměstnanci, kteří pokud nechtějí, aby jejich jména znal zaměstnavatel,

a nechtějí s ním z pochopitelných důvodů jednat, pověří zastupováním profesionální odboráře. Pro mnohé zaměstnance je to zřejmě jediná možnost, jak dostat zaměstnavatele k jednacímu stolu.

4.1 Vznik odborových organizací

Ke vzniku odborových organizací začalo docházet ke konci 18. a na počátku 19. století v přímém důsledku rozvoje hromadné výroby a industrializace. Jak uvádí Vojáček (Vojáček, 2010), již roku 1824 byla v Anglii schválena koaliční svoboda „*za účelem ovlivňování mzdy a pracovních podmínek*“. Ke konci 19. století byly odbory legální téměř ve všech státech západních zemí Evropy. Podle Heidekinga (2012, s. 186) to byli ve Spojených státech „Rytíři práce“, kteří bojovali za osmihodinovou pracovní dobu, zákaz dětské práce a rovné mzdy. V roce 1866 tam byl založen „Národní pracovní svaz“. Roku 1864 bylo v Londýně dělníky západoevropských zemí založeno „Mezinárodní dělnické sdružení“ nazývané „První Internacionála“. V roce 1866 na svém prvním kongresu v Ženevě přijali požadavky na 8hodinovou pracovní dobu, odstranění práce žen a dětí a budování národních odborových organizací.

Počátky našeho odborového sdružování začaly v roce 1862, kdy se dělníci pražských strojíren pokusili založit odborový spolek, avšak tento pokus byl úřady zmařen. V téže roce vznikl spolek „Typografia“, který kromě osvěty zastával i odborové úkoly. O rok později začali vydávat časopis „Veleslavín“, který je možné považovat za náš první časopis odborového typu. Až koaličním zákonem z dubna 1870 schváleným rakouským parlamentem, bylo dělníkům dáno právo koalice a možnost sdružování se za účelem prosazování svých požadavků. Díky přijetí koaličního zákona se z poloilegálních dělnických spolků v habsburské monarchii mohly začít utvářet odborové organizace, legálně hájící zájmy pracujících. Výrazným pomocníkem v zakládání odborových spolků se stala nově vzniklá Československá sociálně demokratická strana dělnická (Klementová, 1980, s. 17-19).

Oficiální vznik Odborového sdružení československého (OSČ) je datován k 31.1.1897. Nespokojenost s postavením odborářů v rámci celorakouských odborů vedlo na jejich I. sjezdu v karlínském hostinci U dvou hroznů ke vzniku největší odborové ústředny. Spory OSČ s vídeňskou centrálou o více samostatnosti přetrvaly až do rozpadu

monarchie (Historie odborového hnutí, 2019). Od vzniku ČSR v roce 1918 tvořili průmysloví dělníci přibližně 75 % ze všech odborově organizovaných ve třech největších odborových centrálech. Jednou z nich byla OSC, která byla spojena s Československou sociálnědemokratickou stranou dělnickou (ČSDSD), druhou byla Česká obec dělnická (ČOD), která byla napojena na Českou stranu národněsociální (ČSNS) a třetí odborová centrála byla Zentralgewerkschaftskommision des deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), která byla spjatá s Deutsche sozial-demokratische Arbeitertpartei (DSAP) (Čapka, 2008, s. 13).

V roce 1919 pomohly odbory sjednat 1087 kolektivních smluv, které byly platné pro 46 802 závodů s 946 409 zaměstnanci. Prudký růst cen a pomalý růst mezd měl za následek rozrůstání lichvy s potravinami. Bylo to OSC, které v lednu 1920 předalo vládním představitelům a ministerstvům své požadavky v boji proti lichvě. V roce 1921 ČOD zasahovala u 738 mzdových sporů, přičemž 136 z nich skončilo stávkou. Odbory tak čím dál častěji musely zasahovat proti zavádění mzdových a platových srážek (Čapka, 2008, s. 55).

Počátkem 20. let byly odbory součástí již stabilizovaného demokratického systému a činnost odborových centrál se zaměřovala na spolupráci v rámci koaliční politiky. Hospodářská krize v letech 1921-1923, kdy došlo ke snížení poptávky a výroby, se odrazila ve zhoršených životních podmínkách dělníků a sociálně slabších obyvatel. Právě o tyto krizí postižené vrstvy obyvatelstva se opírala nově vzniklá Komunistická strana československá (KSČ), založená v květnu 1921. Heslo KSČ, „*Dobýt, ne rozbít*“ směrem k OSC bylo jasným signálem snahy o ovládnutí OSC. Už tehdy se komunisté snažili docílit převedení OSC pod Rudou odborovou internacionálu (ROI). Došlo k přerušení styků s OSC a k založení komunistické odborové ústředny – Mezinárodního všeodborového svazu (MVS), též známého jako Rudé odbory (RO). V letech 1922-1924 v českých zemích bylo 11 odborových ústředí, které v roce 1922 měly 348 svazů. Dalších 143 svazů působilo mimo ústředny (Čapka, 2008, s. 73-81).

Hospodářská krize oslabil hospodaření odborových organizací, nicméně členská základna se postupně stabilizovala. 1.4.1925 vstoupil v platnost tzv. **gentský systém**, což byl nový systém ve výplatě podpor v nezaměstnanosti. Tento státní příspěvek mohl dostat jen odborový člen, a to nejdříve po 8 dnech od ztráty zaměstnání, přičemž ženatí

členové museli být v odborech minimálně 6 měsíců a svobodní aspoň 1 rok a museli mít zaplacené členské příspěvky. Státní příspěvek pak byl ve stejné výši jako ten, který vyplácela odborová organizace (Čapka, 2008, s. 67).

Prohlubující se hospodářská krize, vzrůstající nezaměstnanost a způsob vyplácení podpory v nezaměstnanosti, vázaný na členství v odborech, tak nutily zaměstnance vstupovat do odborů. Hranice 2 milionů členů odborů tak byla překonána v roce 1935. Ke konci roku 1936 bylo platně uzavřených 2860 kolektivních smluv platných pro 45 546 závodů s 995 091 zaměstnanci (Čapka, 2008, s. 107).

Okupace Československa a vyhlášení Protektorátu Čechy a Morava zasáhla i do odborového hnutí. Po rozpuštění poslanecké sněmovny a senátu 21.3.1939 a zákazu všech politických organizací, došlo 23.3.1939 k ustavující schůzi Výboru národního souručenství (NS), který byl jako jediným uznaným politickým útvarem. Následné snahy zapojit odbory do NS se setkaly s odporem odborářů, kterým se nakonec podařilo prosadit vznik Národní odborové ústředny zaměstnanecké (NOÚZ), datované k 30.6.1939. V NOÚZ se sloučilo všech 9 odborových ústředí. Veřejní zaměstnanci měli od 24.7.1939 vlastní odborovou ústřednu Ústředí veřejných zaměstnanců (ÚVZ). V době protektorátu však bylo velmi obtížné prosazovat požadavky odborů vůči okupačním úřadům. Strach z likvidace odborové centrály, pud sebezáchovy a snaha přežít, přinutila nejen odboráře, ale většinu národa k chování, které by nemělo za následek represe ze strany okupantů. NOÚZ jak 28.10.1939, tak 17.11.1939 ve svých prohlášeních žádali zaměstnance k zachování klidu, vytrvání v práci a vyvarování se nepředložených činů. Jednání NOÚZ na podzim roku 1940 o navýšení mezd s vládou a zaměstnavateli nebyla úspěšná, do ministerstva sociální a zdravotní správy byl dosazen dr. Stucke, v jehož pravomoci bylo rozhodovat o celé mzdové politice. Odborům tak bylo znemožněno jednat se zaměstnavateli ohledně mezd a uzavírání hromadných pracovních smluv. Omezení práv odborů a hrozící rozpuštění přimělo vedení odborářů k pochopitelné reakci, tedy k lojalitě a slibům věrnosti říši. Dosazením zmocněnce Ing. Köstera do protektorátních odborů, se odbory dostaly pod přímou kontrolu úřadu říšského protektora. Během svého působení propustil 21 předsedů jednot, jako nepohodlné funkcionáře, odbory podléhaly přísné centralizaci a autoritativnímu rozhodování. NOÚZ bylo 14.8.1941 vládním nařízením prohlášeno za „jedinou zájmovou organizaci českého zaměstnanectva“ (Čapka, 2008, s. 135-146).

Tato opatření měla za cíl soustředit všechny jednoty do jediné centrály a mít pod kontrolou nejen odboráře, ale především jejich finance. Byli mezi nimi i odbojáři a z majetku jednot byly podporovány rodiny zatčených odbojářů. V říjnu roku 1941 se odboráři zapojili do boje proti lichvě a šmelině s potravinami, která bujela po zavedení lístků na potraviny, ošacení i obuv. Po atentátu na Heydricha předáci NOÚZ i ÚVZ tento akt sice veřejně odsuzovali, nicméně vzhledem k tomu, že za schvalování atentátu hrozil trest smrti a absence na manifestacích jako podpory okupantům byla považována za jeho schvalování se všemi jeho důsledky, lze tento postoj odborářů pochopit. Následovaly rozsáhlé represe a likvidace PVVZ. Odboroví funkcionáři byli nejen pronásledováni, ale mnozí skončili ve vězeních nebo koncentračních táborech, jako např. A. Hampl – zemřel v roce 1942 v Berlíně ve věznici Moabit, R. Tayerle – zemřel v roce 1942 v koncentračním táboře Mauthausen, R. Klein – zemřel v roce 1941 v Buchenwaldu (Historie odborového hnutí, 2019).

Když v roce 1943 nastal obrat ve vývoji války, začalo se diskutovat o poválečném uspořádání v Československu. Během roku 1944 se již utvářelo ilegální odborářské centrum a budoucí koncepce jednotných odborů. Jako název ústředny byl přijat název Revoluční odborové hnutí (ROH), jehož řídicím orgánem byla Ústřední rada odborů (ÚRO). Ta měla za úkol boj proti okupantům a přípravu na budoucí činnost jednotných odborů. ÚRO navázala kontakty s odbojovými skupinami, v závodech se vytvářely revoluční závodní rady a v rámci odporu proti okupantům se začalo připravovat všeobecné ozbrojené povstání, včetně generální stávkou, ke které ale nakonec nedošlo. Toto ozbrojené povstání vypuklo 5.5.1945 v Praze. Revoluční závodní rady a revoluční gardy v době pražského povstání působily jako jediná organizační složka při obraně a zabezpečení podniků, budov, strojů a zařízení (Čapka, 2008, s. 151-155).

Po konci 2. světové války byly zakládány jak na úřadech, tak v závodech, revoluční závodní rady, jejichž obsáhlé pravomoci jim umožňovaly značným způsobem zasahovat do poválečného hospodářství. Závodní rady měly za úkol kontrolu a správu podniků, zastupování zájmů pracujících, a to jak hospodářských, tak kulturních a sociálních, včetně dohledu nad dodržováním bezpečnosti práce. Závodní rady byly zakládány v podnicích, kde pracovalo více jak 20 zaměstnanců. Tzv. národní očista, kterou též prováděly, nebyla vždy spravedlivá. Ve své podstatě šlo v některých případech o vyřizování osobních účtů, namísto odborníků byli dosazováni různí kariéristé a egoisté.

Na základě Košického vládního programu měly závodní rady za úkol ustanovit národní správy všude, kde majiteli byli Němci, Maďaři nebo kolaboranti. Dekret prezidenta republiky č. 5/1945 Sb. z 19.5.1945 řešil dočasnou zprávu těchto podniků, která však byla předzvěstí budoucího znárodnění. Je nutné dodat, že závodní rady nebyly přímou složkou ROH, avšak mnohdy byly aktivnější než odborové skupiny (Čapka, 2008, s. 159-160).

Odbory odmítaly snahy lidovců a národních socialistů o paritní zastoupení politických stran ve vedení odborů z obav o zpolitizování a rozbourání odborové jednoty. Nové odbory byly budovány stejným způsobem jako za protektorátu, tedy byly zakládány na tvrdém centralismu. Odbory v podobě před válkou, tedy s množstvím různých centrál a různých stavovských organizací nezapadaly do představ nového politického uskupení. Po nástupu A. Novotného do ÚRO opustily odbory svojí tradiční cestu bojů za mzdové požadavky a staly se podporovatelem vlády, od které očekávaly svou podporu. Zástupci ÚRO byli dosazováni do Svazu průmyslu, bankovních a peněžních ústavů. Bez stanoviska odborů nemohl být vládě předložen žádný návrh zákona, který se týkal jak hospodářské, tak sociální, mzdové či pracovní oblasti. V poválečném hospodářství došlo k velkému propadu výroby, v některých odvětvích až na 40-50 % objemu výroby před válkou. Za tímto propadem stál úbytek pracovníků, především z řad totálně nasazených, kteří se po svém návratu nevrátili do svých původních profesí, ale odešli k soukromě hospodařícím rolníkům. Další skupina kvalifikovaných dělníků přešla do státního a hospodářského aparátu. Koncem roku 1946 se stav zaměstnanosti zlepšil, především díky zaměstnanosti žen a bylo dosaženo přibližně 85 % předválečného stavu (Čapka, 2008, s. 162-166).

Byly to právě odbory, které se dožadovaly rozsáhlého znárodnění. Ideologie však převýšila ekonomická hlediska a otázky, zda znárodněné podniky budou schopné konkurence, nebyly ve zpolitizované společnosti brány v potaz. Komunistické návrhy na znárodnění po projednání s ÚRO a politickými stranami Národní fronty byly schváleny. K jejich prosazení však potřebovali masovou podporu. Odbory tak byly KSČ zneužity k tomu, aby jejich prostřednictvím byly organizovány manifestace pracujících, požadující znárodnění nejen klíčových průmyslových podniků, ale i těch menších, a nakonec i těch, které původně nebyly vůbec brány v úvahu. Po podepsání dekretů o znárodnění a o závodních a podnikových radách dr. E. Benešem, se závodním radám dostalo širokých pravomocí při správě a vedení závodů. Ve vedení těchto závodních rad

se ocitli lidé bez potřebných znalostí, vědomostí, za to ale s tou správnou legitimací politické strany, převážně komunistické a sociálně demokratické. Co se týká drobného podnikání, zachování soukromého vlastnictví a živnostníků, ti měli zastání u národních socialistů a lidovců (Čapka, 2008, s. 166-171).

Po vítězství komunistů ve volbách v květnu 1946 a následném vyhlášení dvouletého budovatelského plánu, ještě dříve, než byl vůbec znám jeho obsah, vyslovilo představenstvo ÚRO jeho plnou podporu. KSČ a ROH byly v podstatě zajedno. Dostat se k moci a do vysoké politiky skrze odbory a mimo své politické strany, bylo pro odborové funkcionáře velkým lákadlem. Pro komunisty spojení s odbory bylo nezbytnou součástí jejich masového úspěchu. Komunističtí odboráři prosazovali myšlenky KSČ mezi ostatní odboráře, které přesvědčovali o jejich prospěšnosti. Volbami do závodních rad v roce 1947 byli znechuceni především bezpartijní zaměstnanci. Složení nových závodních rad se stalo doménou především politicky angažovaných osob. Přestože se ve vedení ÚRO našli lidé, jako např. Antonín Vandrovec, kteří kritizovali činnost ROH a zneužívání vlivu odborů ve prospěch KSČ, nemohlo to na směřování odborů k jednotě s KSČ už nic změnit. Postavení odborů šlo ruku v ruce s komunistickou ideologií. Únorovému převratu 1948 výrazně napomohlo ROH, které jako nejpočetnější organizace, s ohromným vlivem na široké vrstvy pracujících, podpořilo kroky KSČ. Právě přes odbory se komunistům dařilo protlačovat postupy, které postupně vedly k vládě jedné strany a nastolení totalitních praktik. Odbory tak byly součástí totalitního systému, jemuž vydatně napomáhaly (Čapka, 2008, s. 176-187).

Z područí KSČ se odbory snažily vymanit v letech 1968-1969, kdy však veškeré pokusy o nezávislost a obrodu demokratických procesů v Československu byly na dlouhou dobu opět zmařeny. Až v listopadu 1989, kdy nespokojenost občanů s režimem dosáhla svého vrcholu, se i odbory zapojily do zakládání stávkových výborů, připojily se k výzvám a podpoře Občanského fóra na Generální stávkou (27.11.1989), které se zúčastnili ať už aktivně či symbolicky, pracující, studenti i inteligence ve všech koutech naší země. Pádem totalitního režimu mohly odbory v naší zemi začít novou kapitolu svého působení.

4.2 Postavení a činnost odborů po roce 1989

Jak uvádí Brokl (1997, s. 157), činnost ROH byla ukončena v březnu 1990 na všeodborovém a všesvazovém sjezdu, kde vznikla nová odborová organizace, a to Česká a Slovenská konfederace odborových svazů (ČSKOS), která byla složena ze 2 republikových komor, a to Českomoravské komory odborových svazů (ČMK) a slovenské Konfederace odborových svazů (KOZ). Po rozpadu České a Slovenské federativní republiky 31.12.1992, v listopadu 1993 ukončila své působení ČSKOS. Následně vznikla největší česká odborová centrála Českomoravská komora odborových svazů (ČMKOS), kterou k 30.6.1995 tvořilo 36 odborových svazů s 2,45 miliony členů. Po ukončení činnosti ROH v roce 1990 se odborářům podařilo převzít značný majetek bývalého ROH, což jim do budoucna umožnilo nezávislost na politických stranách. Než ale stihli vybudovat nové, moderní a na politických stranách nezávislé odborové hnutí, mnoho členů bývalého ROH řady odborářů opustilo. Odborům se však přesto podařila přeměna v moderní odborové hnutí, s mnoha nezávislými odborovými svazy a komorami.

Podle ČMKOS (ČMKOS, 2004) v době transformace ekonomiky byla pro odbory hlavním tématem sociální únosnost důsledků transformace pro zaměstnance. Odstranění regulace mezd státem bylo hlavním požadavkem odborářů, protože bránila jednomu z nejdůležitějších bodů kolektivního vyjednávání, tj. o mzdách zaměstnanců. Odbory se tak postupně navracely ke svému původnímu poslání, a to prosazování práva zaměstnanců na spravedlivou odměnu, bezpečnost při práci, zdravé životní prostředí a právo na vzdělání. Právo se sdružovat a odborově organizovat je zakotveno v článku 27 Listiny základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku našeho státu a toto právo je též upraveno zákonem č.83/1990 Sb., přičemž je respektována Úmluva mezinárodní organizace práce č. 87 o ochraně těchto práv. Podle tohoto zákona mohou vznikat jak organizace odborové, tak organizace zaměstnavatelů, a to sdružením minimálně 3 členů. Jednou z klíčových kompetencí odborů je kolektivní vyjednávání se zaměstnavateli a uzavírání kolektivních smluv. Na podnikové úrovni jde o podnikové kolektivní smlouvy a smlouvy na úrovni odborových svazů a organizací zaměstnavatelů jsou kolektivní smlouvy vyššího stupně. Ze zákona tak odbory zastupují všechny zaměstnance a k jejich vzniku není potřeba ani souhlas státu ani zaměstnavatele. Ministerstvo vnitra odborové organizace pouze eviduje. Na nejvyšší úrovni pak

jde o tripartitní vyjednávání, tedy hledání konsensu mezi vládou, zaměstnavateli a odbory např. v otázkách návrhů nových zákonů, předpisů a opatření, které mohou ovlivňovat zaměstnanost a podnikání, a to tak, aby bylo možné zachovat sociální smír. Členy tripartity, oficiálně Rady hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD ČR) jsou zástupci vlády, odborů a zaměstnavatelů, přičemž každou z těchto stran zastupuje na Plenární schůzi RHSD ČR 7 členů vlády, 6 členů ČMKOS, 1 člen Asociace samostatných odborů (ASO), 4 členové ze Svazu průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) a 3 členové Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS ČR). Jak už zde bylo zmíněno, odbory zastupují všechny zaměstnance. Z výsledků jednání odborů tak těží všichni zaměstnanci, tedy i ti, kteří z důvodů, které znají jen oni sami, členy odborů nejsou.

5 Metodologie

V praktické části jsem zjišťovala, jak jsou lidé seznámeni s problematikou mobbingu a bossingu v práci. Zda jsou zaměstnanci schopni pod pojmem mobbing rozpoznat jeho jednotlivé projevy a zda tyto projevy skutečně považují za šikanu. Zajímaly mne též názory respondentů na odborové organizace a především, zda odbory považují za subjekt, který jim může pomoci při řešení pracovních problémů včetně šikany.

5.1 Výzkumné cíle a hypotézy

Cílem výzkumu bylo zjistit, zda a kolik respondentů uvede, že mají pocit, že někdy byli nebo jsou v zaměstnání šikanováni, zda si pod pojmem mobbing skutečně představují jeho jednotlivé fáze. Dále mne zajímalo, v jaké míře respondenti uvedou, že šikana je ve firmách podceňována a jestli považují odborovou organizaci za subjekt, který jim může pomoci při řešení problémů se šikanou na pracovišti.

Hypotéza č. 1

Výzkumná otázka: Má vzdělání respondentů vliv na pocity respondentů, zda někdy byli či jsou šikanováni v zaměstnání?

H₀ Vzdělání respondentů nemá vliv na pocity respondentů, zda někdy byli či jsou šikanováni v zaměstnání.

H₁ Vzdělání respondentů má vliv na pocity respondentů, zda někdy byli či jsou šikanováni v zaměstnání.

Hypotéza č. 2

Výzkumná otázka: Má věk respondentů vliv na to, zda si myslí, že je šikana ve firmách podceňována?

H₀ Věk respondentů nemá vliv na to, zda si myslí, že je šikana ve firmách podceňována.

H₁ Věk respondentů má vliv na to, zda si myslí, že je šikana ve firmách podceňována.

Hypotéza č. 3

Výzkumná otázka: Má věk respondentů vliv na to, zda zaměstnanci považují odborovou organizaci za subjekt, který může pomoci při řešení problémů se šikanou na pracovišti?

H₀ Věk respondentů nemá vliv na to, zda zaměstnanci považují odborovou organizaci za subjekt, který může pomoci při řešení problémů se šikanou na pracovišti.

H₁ Věk respondentů má vliv na to, zda zaměstnanci považují odborovou organizaci za subjekt, který může pomoci při řešení problémů se šikanou na pracovišti.

5.2 Realizace výzkumu

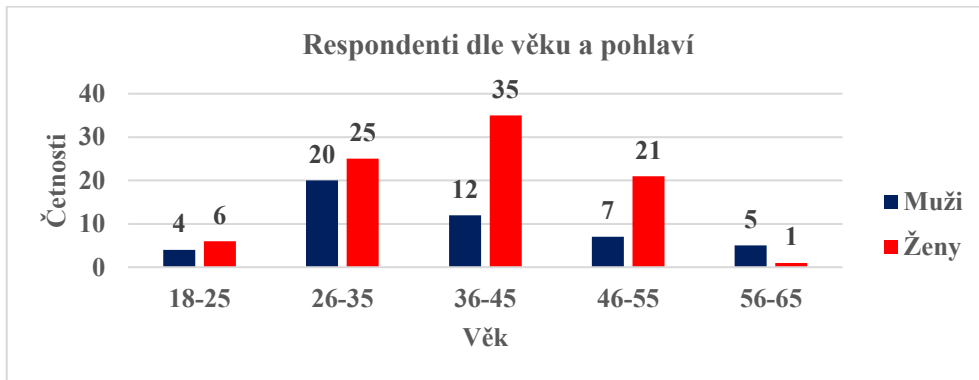
Pro realizaci výzkumné části jsem zvolila kvantitativní typ výzkumu formou dotazníkového šetření. Otázky v dotazníku byly vytvořeny s ohledem na teoretickou část práce a obsahovaly celkem 29 uzavřených otázek, přičemž 4 poslední otázky v závěru dotazníku byly identifikačního charakteru, tedy obsahovaly dotaz na věk, pohlaví, vzdělání a velikost firmy, ve které jsou respondenti zaměstnáni. Nakonec dotazníku jsem je umístila z důvodu obsáhlosti dotazníku. U otázek č. 1-8, 10, 11, 15, 17, 20, 23 a 25 měli respondenti na výběr jednu z možných odpovědí na škále Určitě ANO, Spíše ANO, Spíše NE, Určitě NE. U otázky č. 9 byla nabízena více jak jedna odpověď. U otázek č. 12, 16 a 24 mohli respondenti volit odpověď ANO nebo NE. A u otázek 13, 14, 18, 19, 21, 22, 26-29 si respondenti mohli vybrat pouze jednu z nabízených odpovědí.

Dotazník byl vytvořen pomocí on-line platformy pro tvorbu dotazníků na Survio.com. Následně jsem rozeslala přímé odkazy k vyplnění dotazníku e-mailem a prostřednictvím sociálních sítí formou zprávy s odkazem na dotazník, osobní žádostí o vyplnění dotazníku a případného přeposlání odkazu k jeho vyplnění dalším kolegům. Sběr dat probíhal od 17.2.2020 do 26.2.2020. Základní soubor (N=136) tvořilo 136 respondentů. Z celkového počtu bylo ve věkové kategorii 18-25 10 (7 %), 26-35 45 (33 %), 36-45 47 (35 %), 46-55 28 (21 %), 56-65 6 (4 %). Z celkového počtu dotázaných bylo 48 mužů (35 %) a 88 žen (65 %). Vzdělání bez maturity uvedlo 34 dotázaných (25 %), s maturitou 71 (52 %) a vysokoškolské 31 (23 %) respondentů. Co do velikosti firmy, kategorii 1-10 zaměstnanců uvedlo 19 (14 %), 11-50 uvedlo 23 (17 %), 51-250 uvedlo 29 (21 %) a počet nad 251 zaměstnanců ve firmě uvedlo 65 (48 %) dotázaných. Data byla zpracována pomocí popisné statistiky a významnost hledaných závislostí byla ověřována prostřednictvím kontingenčních tabulek.

5.3 Výsledky šetření a jeho grafické zpracování

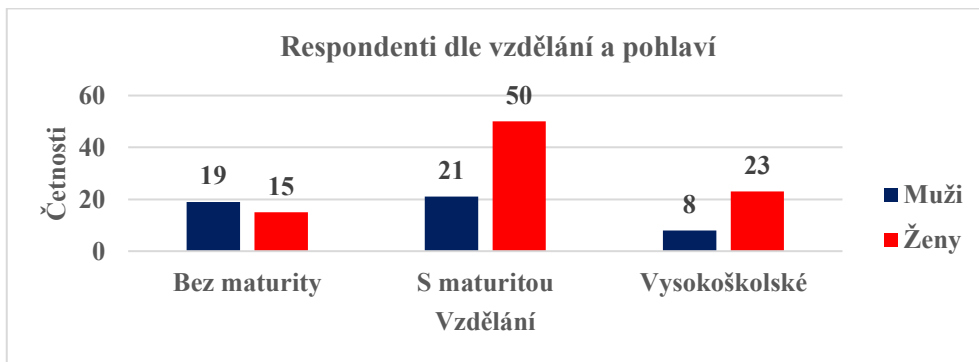
Otázky týkající se pohlaví (č. 26), věku (č. 27), vzdělání (č. 28) a velikosti firmy (č. 29) byly vzhledem k vyššímu počtu otázek v dotazníku umístěny na jeho konci.

Graf 1 - Respondenti dle věku a pohlaví



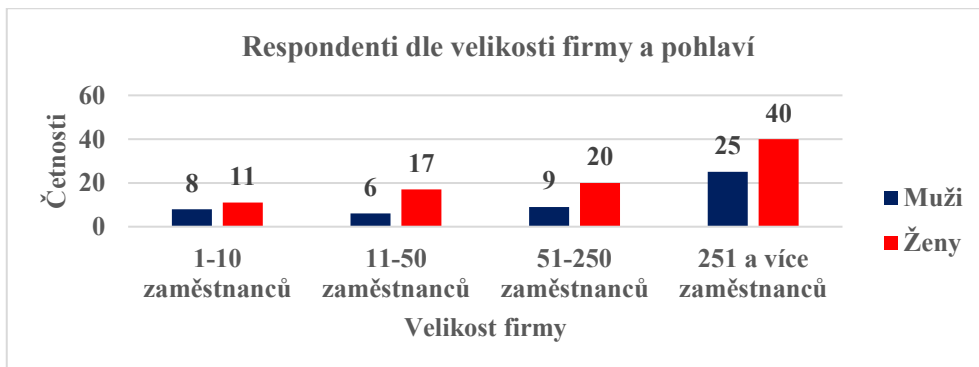
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 2 - Respondenti dle vzdělání a pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 3 - Respondenti dle velikosti firmy a pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování

Na otázku č. 1, zda mají respondenti pocit, že byli nebo jsou v zaměstnání šikanováni odpovědělo 50 (37 %) respondentů, že určitě či spíše ANO. 86 (63 %) respondentů odpovědělo, že spíše či určitě NE. 37 % kladných odpovědí je více jak 1/3 zaměstnanců.

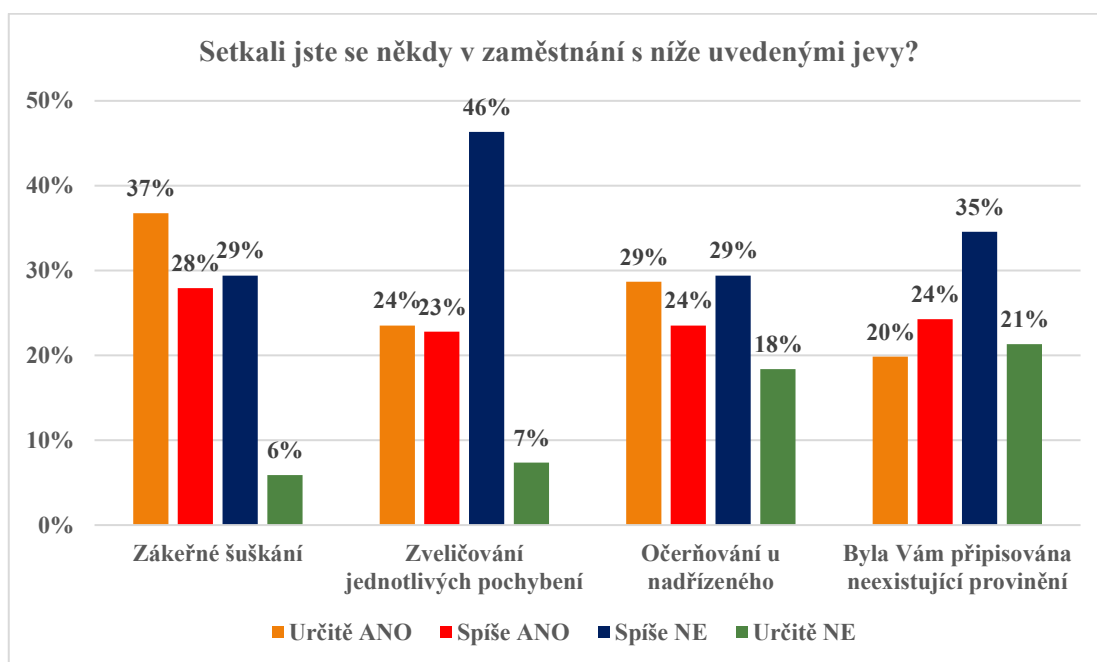
Graf 4 - Máte pocit, že jste někdy byli nebo jste v zaměstnání šikanováni?



Zdroj: Vlastní zpracování

Zda míra pocitu bude alespoň stejně velká jako reálné setkání se šikanou, jsem se snažila ověřit pomocí otázky č. 5, kde byli respondenti dotazováni, zda se někdy v zaměstnání setkali s jevy popsány v dotazníku, tedy jednotlivými projevy šikany. Se **zákeřným šušmáním** se setkalo 88 (65 %) respondentů, se **zveličováním jednotlivých pochybení** se setkalo 63 (47 %), s **očerňováním u nadřízeného** se setkalo 71 (52 %) a s **připisováním jednotlivých pochybení** se setkalo 60 (44 %) dotazovaných. Vzhledem k tomu, že se jedná o čísla mnohem vyšší než u otázky č. 1, je zřejmé, že se se šikanou fakticky setkalo mnohem více respondentů, než bylo ochotno přiznat pocit šikany.

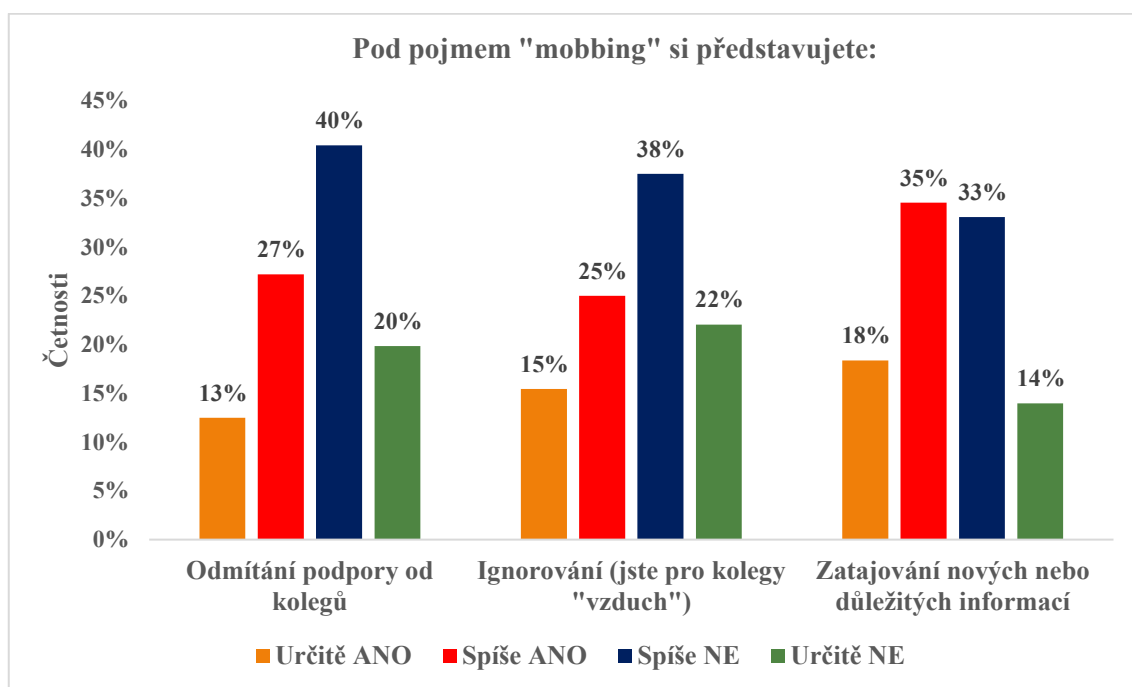
Graf 5 - Setkali jste se někdy v zaměstnání s níže uvedenými jevy?



Zdroj: Vlastní zpracování

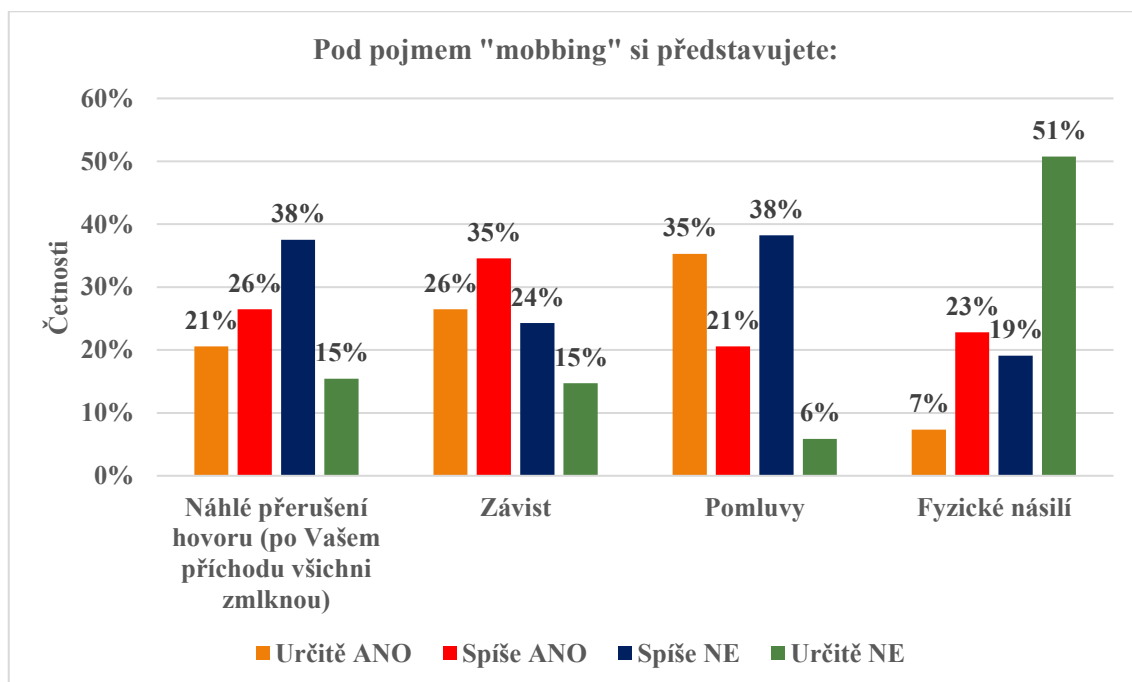
Otázkou tedy je, co vlastně zaměstnanci za šikanu považují. Jestli vůbec dokáží šikanu identifikovat. Zda se s dalšími projevy šikany, jako jsou závist a pomluvy, respondenti v zaměstnání setkali, jsem ověřovala pomocí otázky č. 2, kde 94 (69 %) uvedlo, že se stalo terčem pomluv, a 89 (66 %) odpovědělo, že se stalo terčem závisti. Zda zaměstnanci považují závist a pomluvy za standardní jev, jsem ověřovala pomocí otázek č. 3 a č. 4. Pomluvy považuje za standardní jev 116 (85 %) a závist 108 (79 %) dotazovaných. Co si tedy vlastně zaměstnanci představují pod pojmem „mobbing“ jsem si ověřovala pomocí otázky č. 6. Pod pojmem mobbing si **odmítání podpory od kolegů** představuje 54 (40 %), v případě **ignorování** to bylo 55 (40 %), u **zatajování nových nebo důležitých informací** to bylo 72 (53 %), u **náhlého přerušování hovoru** přiznalo 64 (47 %), u **závisti** to bylo 83 (81 %), u **pomluv** to bylo 76 (56 %) a v případě **fyzického násilí** to bylo 41 (30 %) dotázaných. Očekávala jsem, že vzhledem k tomu, že se jedná o všeobecně známé pojmy, budou se kladné odpovědi respondentů pohybovat okolo 80 %. To se ale nestalo, resp. pouze v případě **závisti** to bylo 81 %. Překvapivě za mobbing nepovažuje 70 % dotazovaných **fyzické násilí**, přestože se jedná o nejhorší formu šikany.

Graf 6 - Pod pojmem "mobbing" si představujete:



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 7 - Pod pojmem "mobbing" si představujete:

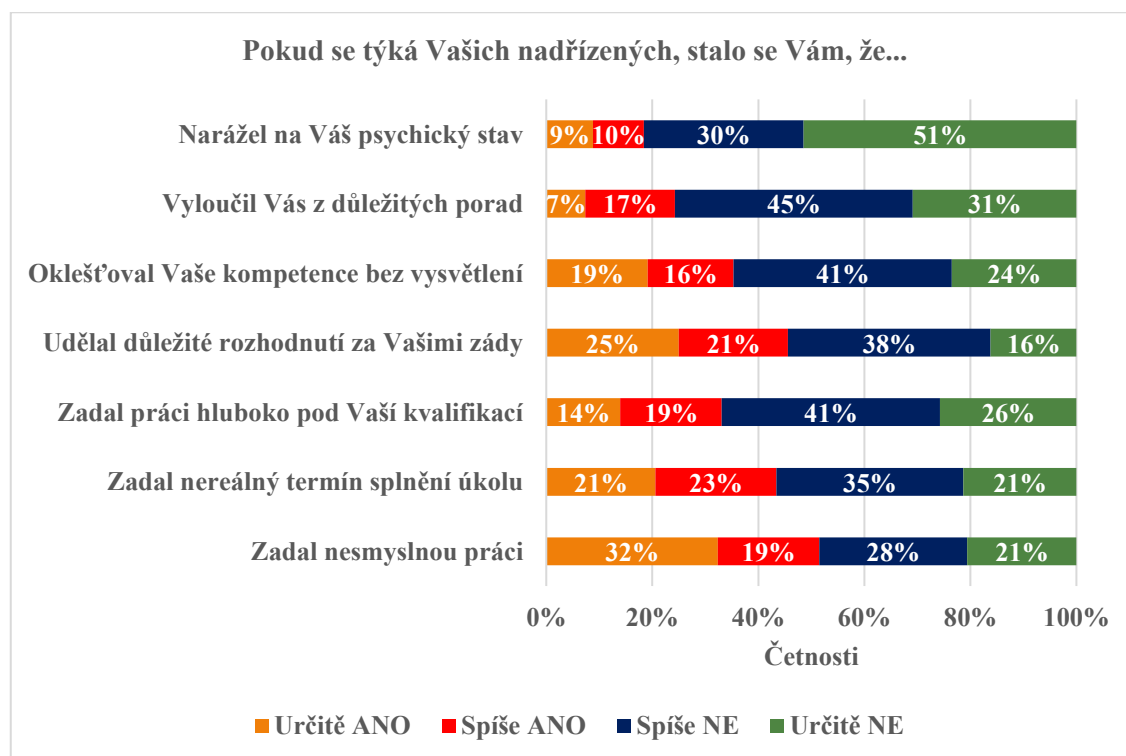


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 7 byla zaměřena na oblast bossingu a respondenti se měli vyjádřit, zda jejich nadřízení vůči nim někdy postupovali podle vyjmenovaných pojmů. Opět zde musím připomenout, že s pocitem, že byli nebo jsou šikanováni souhlasilo 37 % respondentů, nicméně následující čísla, která se týkají bossingu jsou opět mnohem vyšší. Vysvětlením tohoto jevu může být to, že i toto jsou již tak běžné jevy, že je zaměstnanci považují za standardní chování a nespojují si je se šikanou.

- Zadal nesmyslnou práci 70 (51 %)
- Zadal nereálný termín splnění úkolu 59 (44 %)
- Zadal práci hluboko pod jejich kvalifikací 45 (33 %)
- Udělal důležité rozhodnutí za jejich zády 62 (45 %)
- Oklešťoval jejich kompetence bez vysvětlení 48 (35 %)
- Vyloučil je z důležitých porad 33 (24 %)
- Narážel na jejich psychický stav 25 (19 %)

Graf 8 - Pokud se týká Vašich nadřízených, stalo se Vám, že...

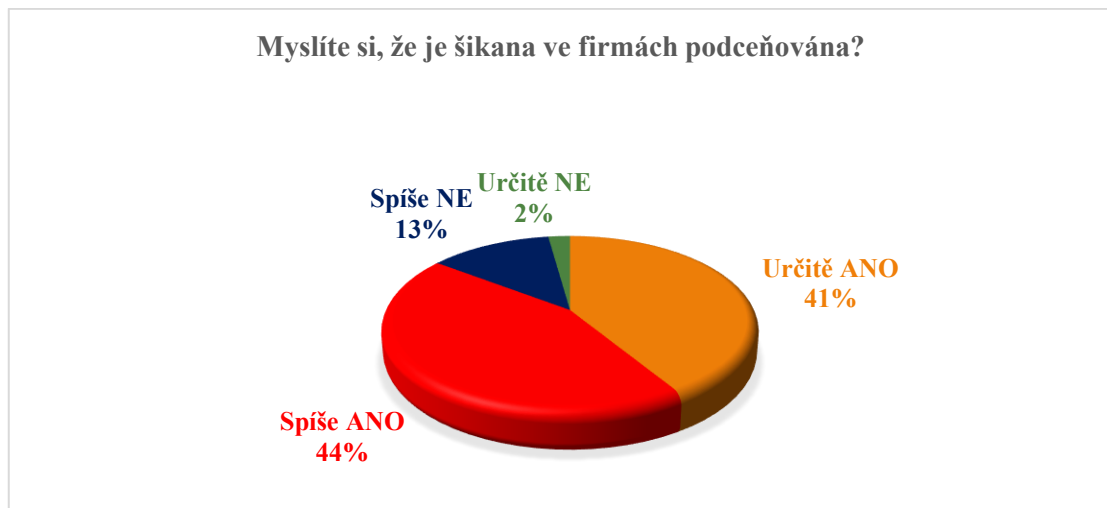


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázkou č. 8 jsem se dotazovala respondentů, zda si myslí, že je šikana ve firmách podceňována. Celkem 116 (85 %) respondentů se přiklonilo k názoru, že ano.

20 (15 %) dotazovaných uvedlo, že si to nemyslí. Tak vysoké procento souhlasících respondentů mne překvapilo a považují to signál, že problém šikany je firmách skutečně podceňován, což takto vnímá 85 % respondentů. Otázkou je, zda s tím firmy chtějí vůbec něco dělat, zvláště když jsou si vědomy toho, že šikana stále není v České republice trestným činem.

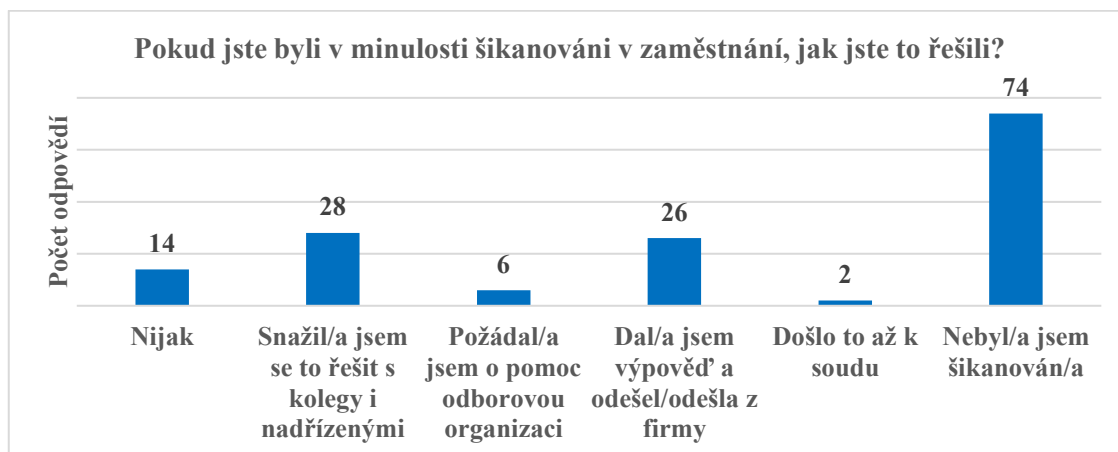
Graf 9 - Myslíte si, že je šikana ve firmách podceňována?



Zdroj: Vlastní zpracování

V otázce č. 9 byli respondenti dotázáni, jak v minulosti šikanu své osoby v zaměstnání řešili. Celkem 74 dotázaných uvedlo, že šikanování nebyli. 14 respondentů uvedlo, že situaci nijak neřešili. 28 respondentů se situaci snažilo řešit s kolegy, 6 požádalo o pomoc odborovou organizací, 26 uvedlo, že dalo výpověď a odešli z firmy a 2 respondenti uvedli, že šikana došla až k soudu. Přičemž při možnosti více odpovědí u této otázky, kterou respondenti měli, dva respondenti uvedli, že se situaci snažili řešit s kolegy i nadřízenými a zároveň požádali o pomoc odbory. Jeden z těchto dvou respondentů dále označil i odpověď, že dal výpověď a odešel z firmy. 7 respondentů uvedlo, že se situaci snažili řešit s kolegy i nadřízenými a zároveň uvedli, že dali výpověď a odešli z firmy. 1 respondent uvedl, že se snažil řešit situaci s kolegy i nadřízenými a zároveň případ došel až k soudu. 2 respondenti uvedli, že požádali o pomoc odbory, zároveň uvedli možnost, že dali výpověď a odešli z firmy. Jeden z těchto dvou respondentů navíc uvedl, že situace došla až k soudu.

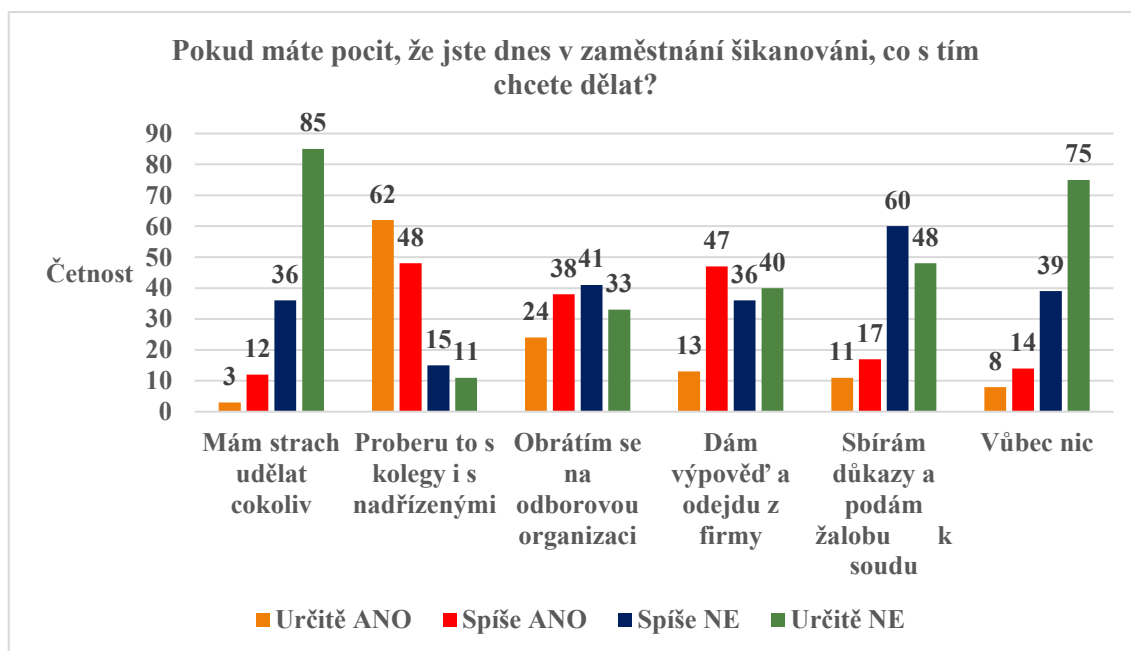
Graf 10 - Pokud jste byli v minulosti šikanováni v zaměstnání, jak jste to řešili?



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 10 směřovala na to, co respondenti chtějí se šikanou vlastní osoby dělat dnes. 15 (11 %) respondentů uvedlo, že má strach udělat cokoli, 110 (81 %) dotázaných uvedlo, že by to probralo s kolegy i s nadřízenými, 62 (46 %) respondentů uvedlo, že by se obrátilo na odborovou organizaci. 60 (45 %) respondentů uvedlo, že by dalo výpověď a odešlo z firmy. 28 (21 %) dotázaných odpovědělo, že sbírá důkazy a podá žalobu k soudu. 22 (16 %) respondentů uvedlo, že by s tím nedělalo vůbec nic.

Graf 11 - Pokud máte pocit, že jste dnes v zaměstnání šikanováni, co s tím chcete dělat?



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázkou č. 11 jsem se dotazovala, zda respondenti považují odborovou organizaci za subjekt, který by jim mohl pomoci při řešení se šikanou v zaměstnání. Kladně odpovědělo 67 (49 %) respondentů. 69 (51 %) dotázaných si to však nemyslí.

Graf 12 - Považujete odborovou organizaci za subjekt, který Vám může pomoci při řešení problémů se šikanou v zaměstnání?



Zdroj: Vlastní zpracování

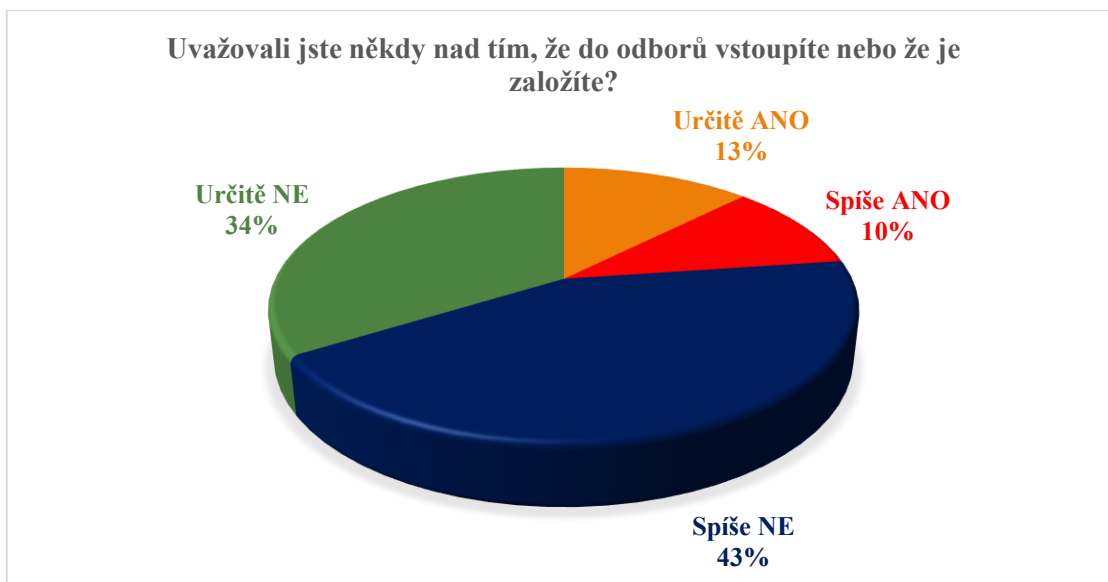
Otázkou č. 12 byli respondenti dotázáni, zda vědí, že jako členové odborů se mohou na odbory obracet při řešení pracovně právních problémů a že mohou být při těchto sporech zastupováni bezplatně. 70 % respondentů na tuto otázku odpovědělo kladně, 30 % odpovědělo, že o této možnosti neví.

Na otázku č. 13, zda mají respondenti ve firmě odborovou organizaci, odpovědělo 58 (43 %) dotázaných že mají, 75 (55 %) odpovědělo, že ne-není zájem a 3 (2 %) odpověděli, že mají odbory zakázány zaměstnavatelem.

Na otázku č. 14, zda jsou respondenti členy odborové organizace, ze 136 respondentů uvedlo 117 (86 %) že členy odborů nejsou, 18 (13 %) jich uvedlo, že členy odborů jsou a 1 (1 %) uvedl, že je členem tajného uskupení.

Na otázku č. 15, zda respondenti někdy uvažovali nad vstupem nebo založením odborů, uvedlo 31 (23 %) dotázaných kladně, 105 (77 %) odpovědělo záporně.

Graf 13 - Uvažovali jste někdy nad tím, že do odborů vstoupíte nebo že je založíte?



Zdroj: Vlastní zpracování

Na otázku č. 16, zda respondenti vědí o možnosti založit tzv. uskupení členů neboli tajné odbory, ví o této možnosti pouhá čtvrtina dotázaných. Drtivá většina zaměstnanců, tedy 75 % o této možnosti neví. Tento výsledek odpovídá výsledkům předchozí otázky č. 15. To, že respondenti o této možnosti neví, může být důsledkem toho, že o vstupu či o založení odborů neuvažovalo 77 % respondentů, tedy je zřejmé, se o možnosti buď nezajímají nebo mají strach.

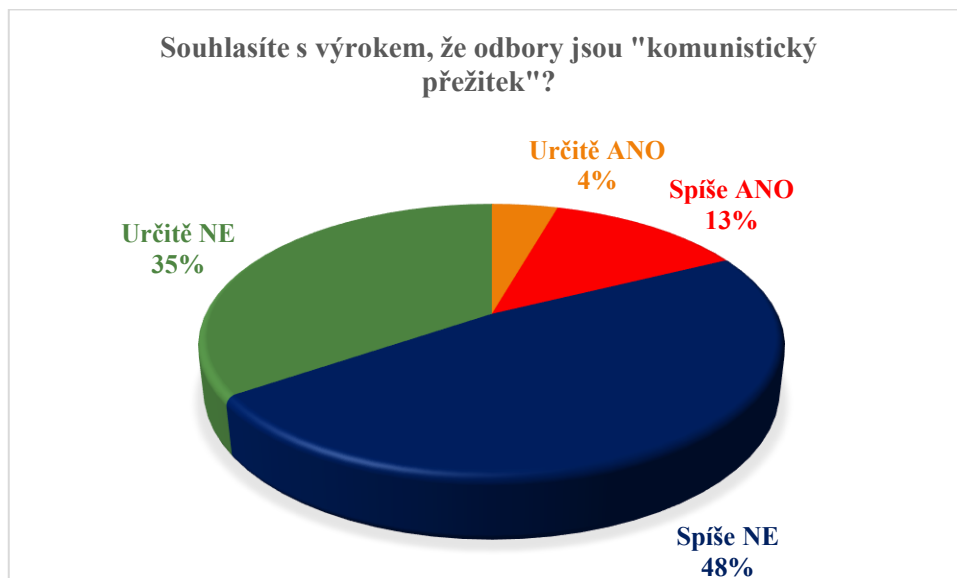
Graf 14 - Víte o tom, že můžete na pracovišti založit tzv. uskupení členů neboli tajné odbory?



Zdroj: Vlastní zpracování

V otázce č. 17 byli respondenti dotázáni, zda souhlasí s výrokem, že odbory jsou komunistický přežitek. Naprostá většina, tedy 112 (83 %) uvedla, že s tímto výrokem nesouhlasí. Pouze 24 (17 %) respondentů uvedlo, že s tímto výrokem souhlasí.

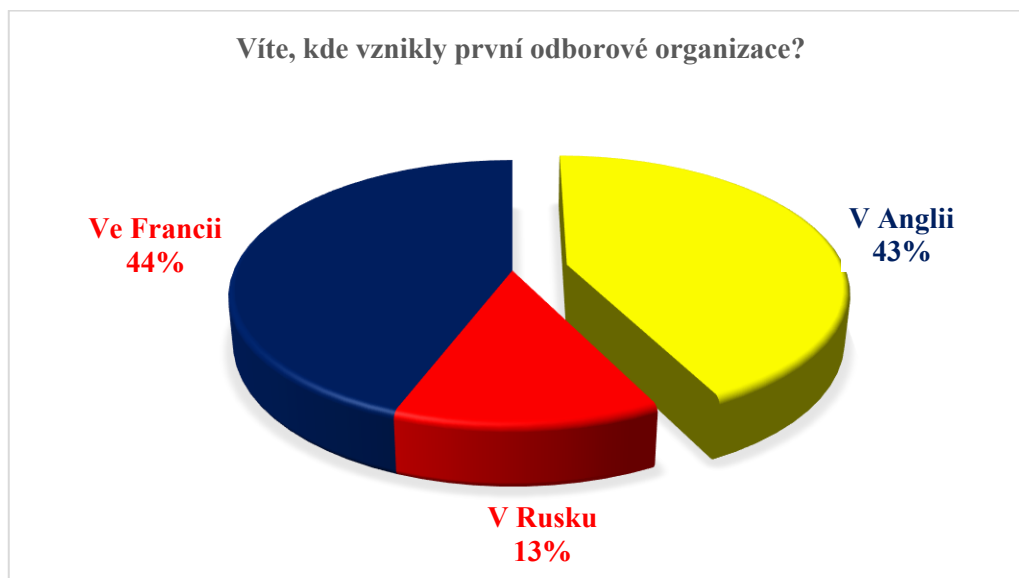
Graf 15 - Souhlasíte s výrokem, že odbory jsou "komunistický přežitek"?



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 18 zaměřila k historii vzniku odborů a respondenti měli vybrat jednu z odpovědí na dotaz, kde vznikly první odborové organizace. 58 (43 %) respondentů uvedlo správně, že v Anglii, 78 (57 %) respondentů uvedlo chybnou odpověď.

Graf 16 - Víte, kde vznikly první odborové organizace?



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 19 mířila opět k historii a respondenti měli vybrat jednu z odpovědí, která se týkala vyplácení podpory v nezaměstnanosti odborovými organizacemi. Správnou odpověď uvedlo 38 (28 %), chybnou odpověď udalo 98 (72 %) dotazovaných.

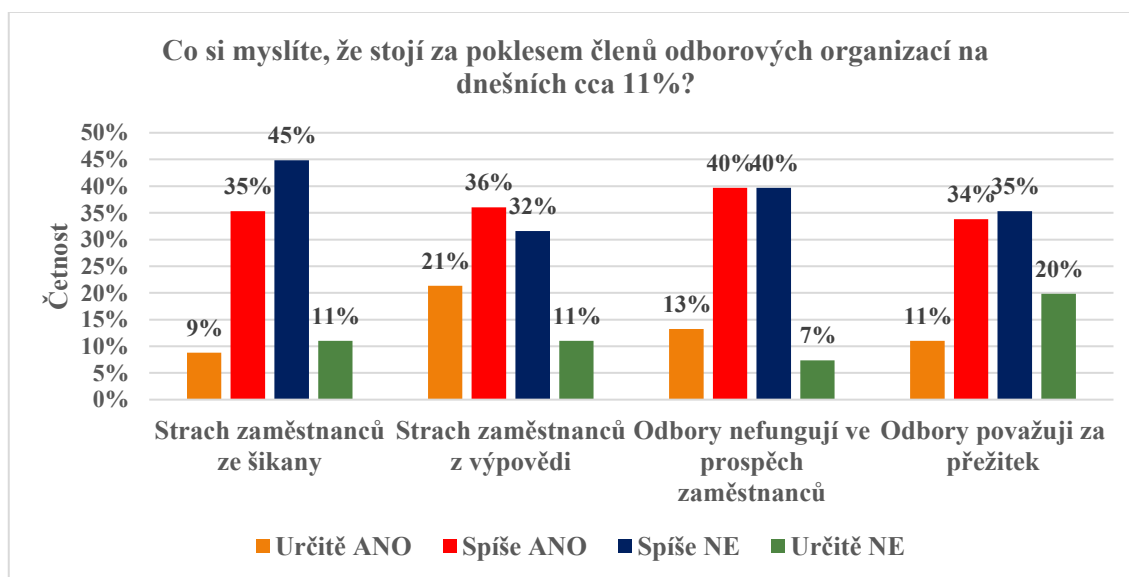
Graf 17 - Co se týká podpory v nezaměstnanosti, odbory se na jejím vyplácení:



Zdroj: Vlastní zpracování

V otázce č. 20 měli respondenti označit míru souhlasu s příčinami poklesu členů odborových organizací na dnešních cca 11 %. Že za poklesem je **strach ze šikany** uvedlo 60 (44 %) zaměstnanců, jako další příčinu poklesu uvedlo 78 (57 %) **strach z výpovědi**, 72 (53 %) za jednu z příčin považuje **nefunkčnost odborů ve prospěch zaměstnanců**, a 61 (45 %) si myslí, že **odbory jsou přežitkem**.

Graf 18 - Co si myslíte, že stojí za poklesem členů odborových organizací na dnešních cca 11 %?

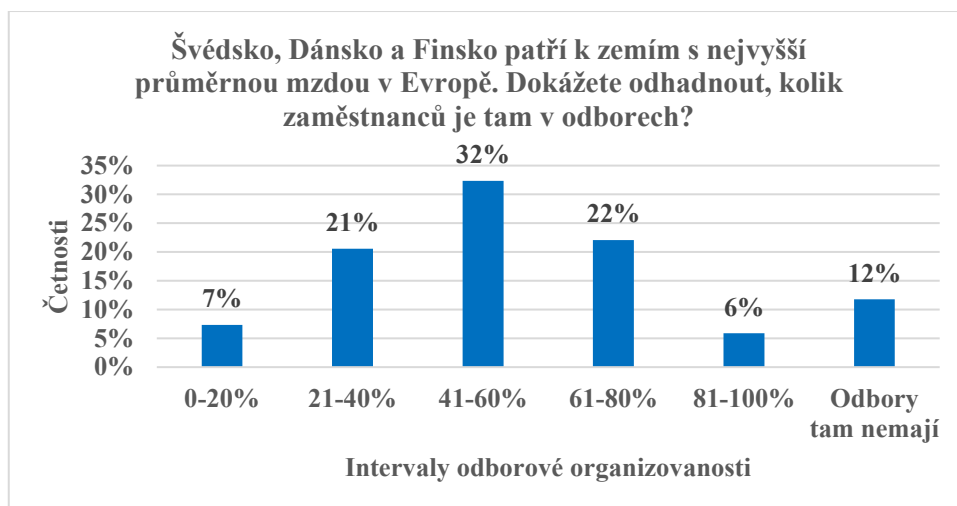


Zdroj: Vlastní zpracování

V otázce č. 21 jsem se ptala, zda respondenti dokáží odhadnout, kolik % zaměstnanců je členy odborů v zemích s jedněmi z nejvyšších průměrných mezd v Evropě, tedy ve Švédsku, Dánsku a Finsku. Správný interval 61-80 % odhadlo 30 (22 %) respondentů.

Graf 19 - Švédsko, Dánsko a Finsko patří k zemím s nejvyšší průměrnou mzdou v Evropě.

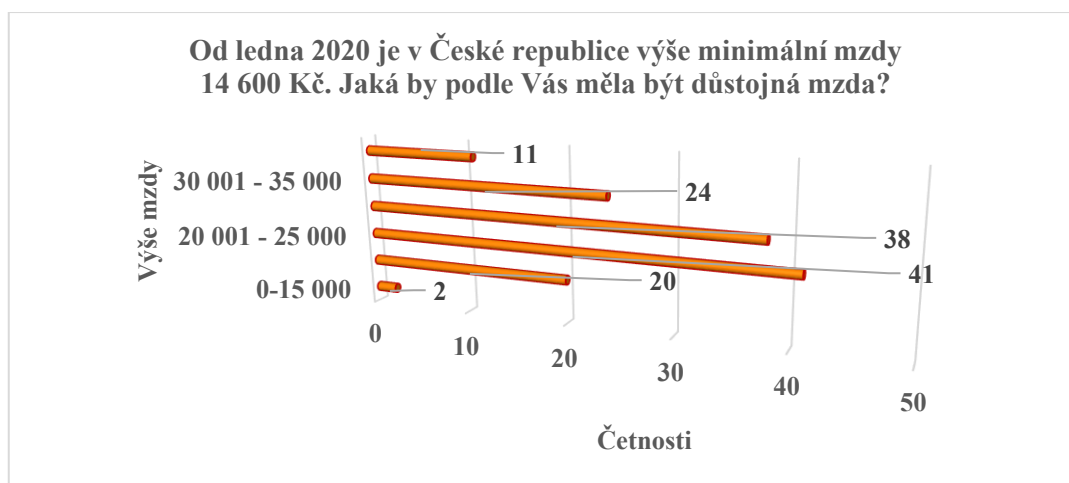
Dokážete odhadnout, kolik zaměstnanců je tam v odborech?



Zdroj: Vlastní zpracování

V otázce č. 22 jsem chtěla znát názor respondentů na výši „důstojné mzdy“. 22 (16 %) za důstojnou mzdu považuje mzdu do 20 000 Kč. 41 (30 %) respondentů považuje za důstojnou mzdu od 20 000 - 25 000 Kč. 73 (54 %) za důstojnou mzdu považuje mzdu nad 25 001 Kč.

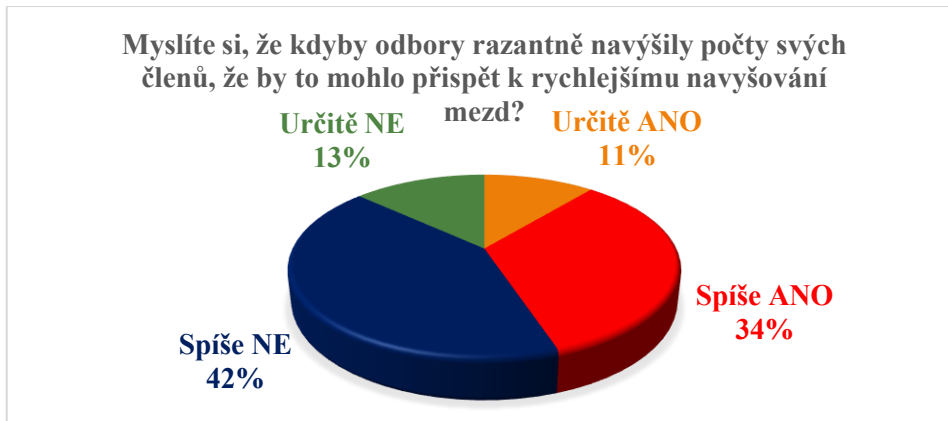
Graf 20 - Od ledna 2020 je v České republice výše minimální mzdy 14 600 Kč. Jaká by podle Vás měla být důstojná mzda?



Zdroj: Vlastní zpracování

V otázce č. 23 jsem zjišťovala, zda si respondenti myslí, že by razantní navýšení členů odborů mohlo přispět k rychlejšímu navýšování mezd. 61 (45 %) respondentů se přiklonilo ke kladné odpovědi, 75 (55 %) respondentů označilo zápornou odpověď.

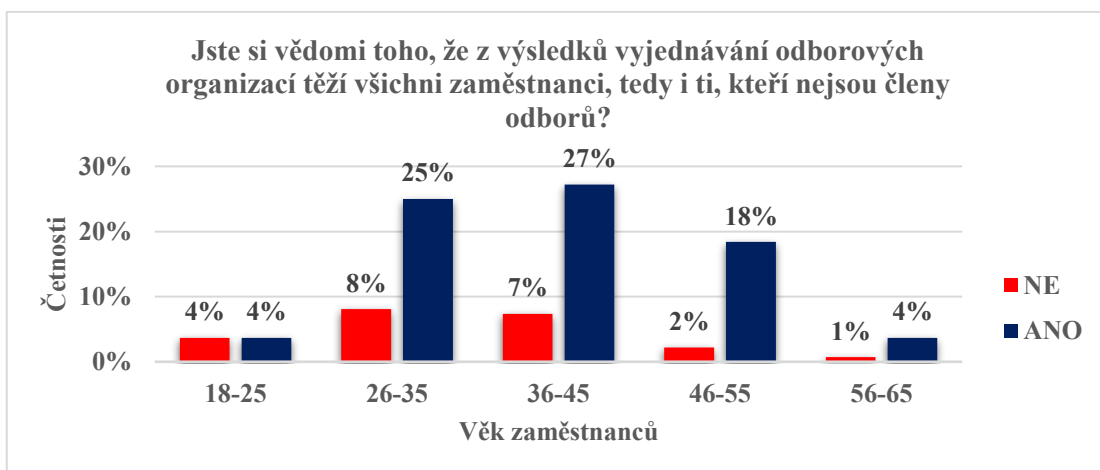
Graf 21 - myslíte si, že kdyby odbory razantně navýšily počty svých členů, že by to mohlo přispět k rychlejšímu navýšování mezd?



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázkou č. 24 jsem se ptala, zda jsou si zaměstnanci vědomi toho, že z výsledků vyjednávání odborů těží všichni zaměstnanci, tedy i ti, kteří členy odborů nejsou. 30 (22 %) respondentů uvedlo, že si toho nejsou vědomi. 106 (78 %) respondentů však uvedlo, že jsou si vědomi toho, že z výsledků vyjednávání odborů těží všichni zaměstnanci.

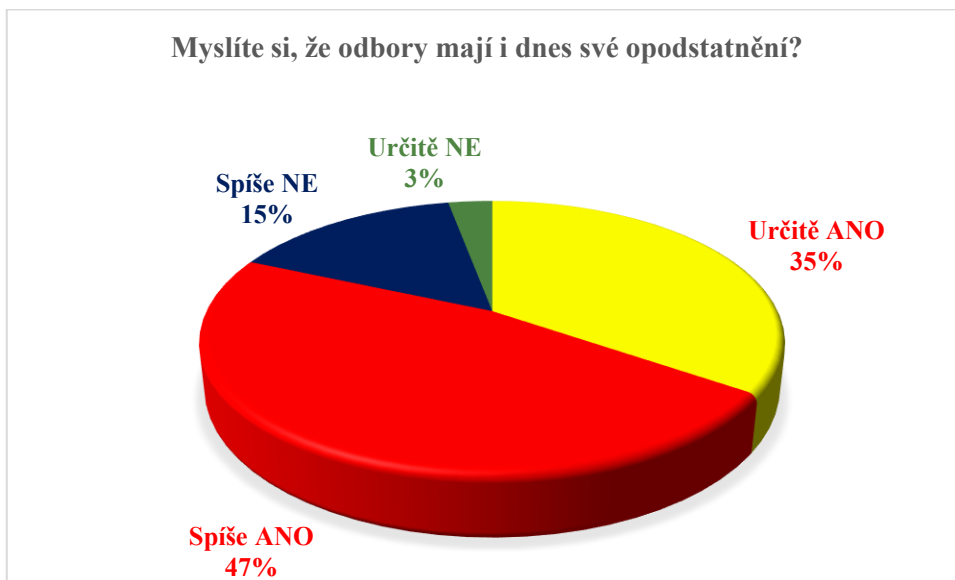
Graf 22 - Jste si vědomi toho, že z výsledků vyjednávání odborových organizací těží všichni zaměstnanci, tedy i ti, kteří nejsou členy odborů?



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 25 směřovala ke zjištění, zda si respondenti myslí, že odbory mají své opodstatnění i dnes. 111 (82 %) dotazovaných odpovědělo kladně. Že mají odbory i dnes opodstatnění si nemyslí 25 (18 %) respondentů.

Graf 23 - Myslíte si, že odbory mají i dnes své opodstatnění?



Zdroj: Vlastní zpracování

5.4 Hypotézy a jejich vyhodnocení

Hypotéza H1

Výzkumná otázka: Má vzdělání respondentů vliv na pocity respondentů, zda někdy byli či jsou šikanováni v zaměstnání?

H₀ Vzdělání respondentů nemá vliv na pocity respondentů, zda někdy byli či jsou šikanováni v zaměstnání.

H₁ Vzdělání respondentů má vliv na pocity respondentů, zda někdy byli či jsou šikanováni v zaměstnání.

Tabulka 1 - Máte pocit, že jste někdy byli nebo jste v zaměstnání šikanováni?

Odpovědi	Vzdělání			Celkový součet
	Bez maturity	S maturitou	Vysokoškolské	
Určitě ANO	10	18	3	31
Spíše ANO	3	12	4	19
Spíše NE	12	21	9	42
Určitě NE	9	20	15	44
Celkový součet	34	71	31	136

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 2 - Reálné a očekávané četnosti H1

Tabulka reálných četností				Tabulka očekávaných četností			
	Ano	Ne	Celkem		Ano	Ne	Celkem
Bez maturity	13	21	34	Bez maturity	13	22	34
S maturitou	30	41	71	S maturitou	26	45	71
Vysokoškolské	7	24	31	Vysokoškolské	11	20	31
Celkový součet	50	86	136	Celkový součet	50	86	136

Zdroj: Vlastní zpracování

P-hodnota = 0,162479

Zvolená hladina významnosti $\alpha = 0,05$

Protože P-hodnota Chí-kvadrátového testu je vyšší než 0,05, odmítám alternativní hypotézu **H₁** a přijímám nulovou hypotézu **H₀**, tedy že vzdělání respondentů nemá vliv na pocity respondentů, zda někdy byli či jsou šikanováni v zaměstnání.

Hypotéza H2

Výzkumná otázka: Má věk respondentů vliv na to, zda si myslí, že je šikana ve firmách podceňována?

H₀ Věk respondentů nemá vliv na to, zda si myslí, že je šikana ve firmách podceňována.

H₁ Věk respondentů má vliv na to, zda si myslí, že je šikana ve firmách podceňována.

Tabulka 3 - Myslíte si, že šikana ve firmách podceňována?

Věk	Odpovědi				Celkový součet
	Určitě ANO	Spíše ANO	Spíše NE	Určitě NE	
18-25	3	6		1	10
26-35	18	21	5	1	45
36-45	22	15	9	1	47
46-55	11	14	3		28
56-65	2	4			6
Celkový součet	56	60	17	3	136

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 4 - Reálné a očekávané četnosti H2

Tabulka reálných četností				Tabulka očekávaných četností			
	Ano	Ne	Celkem		Ano	Ne	Celkem
18-25	9	1	10	18-25	9	1	10
26-35	39	6	45	26-35	38	7	45
36-45	37	10	47	36-45	40	7	47
46-55	25	3	28	46-55	24	4	28
56-65	6	0	6	56-65	5	1	6
Celkový součet	116	20	136	Celkový součet	116	20	136

Zdroj: Vlastní zpracování

Zvolená hladina významnosti $\alpha = 0,05$

Protože P-hodnota Chí-kvadrátového testu je vyšší než 0,05, odmítám alternativní hypotézu **H₁** a přijímám nulovou hypotézu **H₀**, že věk respondentů nemá vliv na to, zda si myslí, že je šikana ve firmách podceňována.

Hypotéza H3

Výzkumná otázka: Má věk respondentů vliv na to, zda zaměstnanci považují odborovou organizaci za subjekt, který může pomoci při řešení problémů se šikanou na pracovišti?

H₀ Věk respondentů nemá vliv na to, zda zaměstnanci považují odborovou organizaci za subjekt, který může pomoci při řešení problémů se šikanou na pracovišti.

H₁ Věk respondentů má vliv na to, zda zaměstnanci považují odborovou organizaci za subjekt, který může pomoci při řešení problémů se šikanou na pracovišti.

Tabulka 5 - Považujete odborovou organizaci za subjekt, který Vám může pomoci při řešení problémů se šikanou v zaměstnání?

Věk	Odpovědi				Celkový součet
	Určitě ANO	Spíše ANO	Spíše NE	Určitě NE	
18-25	1	6	2	1	10
26-35	3	16	20	6	45
36-45	14	13	15	5	47
46-55	6	6	15	1	28
56-65	1	1	1	3	6
Celkový součet	25	42	53	16	136

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 6 - Reálné a očekávané četnosti H3

Tabulka reálných četností			Tabulka očekávaných četností				
	Ano	Ne	Celkem		Ano	Ne	Celkem
18-25	7	3	10	18-25	5	5	10
26-35	19	26	45	26-35	22	23	45
36-45	27	20	47	36-45	23	24	47
46-55	12	16	28	46-55	14	14	28
56-65	2	4	6	56-65	3	3	6
Celkový součet	67	69	136	Celkový součet	67	69	136

Zdroj: Vlastní zpracování

P-hodnota = 0,29338474

Zvolená hladina významnosti $\alpha = 0,05$

Protože P-hodnota Chi-kvadrátového testu je vyšší než 0,05, odmítám alternativní hypotézu **H₁** a přijímám nulovou hypotézu **H₀**, že věk respondentů nemá vliv na to, zda považují odborovou organizaci za subjekt, který jim může pomoci při řešení problémů se šikanou na pracovišti.

Diskuse

Cílem mého výzkumu bylo zjistit, do jaké míry někdy byli nebo jsou respondenti v zaměstnání šikanováni, zda a v jaké míře si pod pojmem mobbing představují jeho jednotlivé fáze a zda považují odborovou organizaci za subjekt, který jim může pomoci při řešení problémů se šikanou na pracovišti. Na základě dotazníkového šetření 37 % respondentů uvedlo, že mají pocit, že byli nebo jsou v zaměstnání šikanováni. Jednou z testovaných hypotéz bylo, zda na tento pocit má vliv vzdělání respondentů. Ověřením hypotézy H1 mohu potvrdit, že vzdělání na tento pocit vliv nemá. Interpretace by mohla být i taková, že šikana se nevyhýbá nikomu a že její obětí se může stát kdokoliv, bez ohledu na vzdělání. Mohla jsem v dotazníku zkoumat šikana dle oborů, ve kterých jednotliví respondenti pracují, což jsem s ohledem na zachování jejich pocitu anonymity odpovědí záměrně neudělala.

Vzhledem k tomu, že na počátku šikany je většinou závist a z ní plynoucí pomluvy, zjišťovala jsem, zda se respondenti někdy v zaměstnání stali jejich terčem. 66 % uvedlo, že stalo terčem závisti a 69 % uvedlo, že byli terčem pomluv. Zajímalo mne, proč tato čísla nejsou shodná s vnímáním šikany. Odpověď je zřejmě skrytá v otázkách č. 3 a 4, v nichž byli respondenti dotazováni, zda považují závist a pomluvy v zaměstnání v dnešní době za standardní jevy. Pomluvy považuje za standardní chování 85 % a závist 79 % respondentů. S ohledem na tato čísla se nelze divit, že šikanováno se cítí „pouze“ 37 % dotazovaných, když počátek šikany a její prvotní fáze, tedy závist a pomluvy, považuje drtivá většina za standardní jevy dnešní doby. Co se týká setkání s jednotlivými fázemi mobbingu, 65 % se setkala se zákeřným šuškaním, 47 % se zveličováním pochybení, 53 % se setkala s očerňováním u nadřízeného a 44 % byla připisována neexistující provinění. Na dotaz, zda si respondenti myslí, že je šikana ve firmách podceňována, odpovědělo 85 %, že ano. Hypotézou H2 jsem se snažila ověřit, zda má na tuto odpověď vliv věk respondentů. Ověřením jsem zjistila, že věk nemá vliv na mínění respondentů, zda je šikana ve firmách podceňována. Lze říci, že bez ohledu na věk, je drtivá většina zaměstnanců toho názoru, že šikana ve firmách je podceňována. S průvodními jevy šikany se tedy zřejmě setkala mnohem více respondentů, než bylo ochotných přiznat pocit, že byli nebo jsou šikanováni. Je otázkou, zda i tyto průvodní jevy považují zaměstnanci stejně jako závist a pomluvy za standardní jevy. Nicméně by bylo vhodné tyto názory zaměstnanců dále

zkoumat. Pokud totiž tyto jevy považujeme za standardní chování, je velice těžké, zvláště pro oběť, se proti nim postavit. Dalo by se usuzovat, že i když se oběť snaží nějakým způsobem bránit, je jí dáváno najevo, že dělá z „komára velblouda“, neboť je to přece „normální“. Skutečně se máme smířit s tím, že je šikana normální?

Proto mne zajímalo, co si vlastně respondenti pod pojmem mobbing představují. Odmítání podpory od kolegů si pod pojmem mobbing nepředstavuje 60 % dotázaných a 60 % si pod tímto pojmem nepředstavuje ignorování své osoby svými kolegy. 47 % nepovažuje za mobbing zatajování nových nebo důležitých informací. 53 % za něj ani nepovažuje náhlé přerušení hovoru při příchodu respondenta. 61 % si pod tímto pojmem představuje závist a 56 % si představuje pomluvy. Snad nejhorší projev šikany, tedy fyzické násilí, si pod pojmem mobbing nepředstavuje 70 % respondentů. Z výsledků vyplývá, že ve většině případů jednotlivých fází mobbingu si respondenti nadpoloviční většinou pod tímto pojmem jeho jednotlivé fáze nepředstavují. Opět je na místě otázka proč? Jsou to skutečně již tak běžné a normální projevy chování, že je považujeme za standard? Co ale potom mají dělat oběti? Nelze se pak divit, že 11 % respondentů na otázku, co dnes chtějí dělat, pokud mají pocit, že jsou šikanováni, uvedlo, že mají strach udělat cokoli. 45 % respondentů zároveň uvedlo, že dají výpověď a odejdou z firmy. Je to ale řešení?

Co se týká odborových organizací, 49 % je považuje za subjekt, který jim může pomoci při řešení problémů se šikanou v zaměstnání. Zde mne v hypotéze H3 zajímalo, zda věk hraje roli v případě odpovědí na tuto otázku. Ověřením hypotézy H3 jsem došla k závěru, že věk nehraje roli v tom, zda respondenti považují odbory za subjekt, který jim může pomoci při řešení problémů se šikanou. 70 % respondentů ví o tom, že jako členové odborů mohou být bezplatně zastupováni při řešení pracovních právních problémů. Na otázku, zda mají ve firmě odborovou organizaci, 43 % uvedlo, že ano, přičemž 2 % odpověděla, že mají odbory zakázány zaměstnavatelem. Přestože 43 % respondentů uvedlo, že ve firmě mají odbory, za člena odborů se označilo pouhých 13 %. To by odpovídalo i statistickým údajům OECD za rok 2018, kde je hustota odborů v ČR na 11,5 %. O vstupu do odborů nebo o jejich založení uvažovalo pouze 23 % dotázaných. Celých 75 % respondentů uvedlo, že neví o tom, že na pracovišti mohou založit tzv. uskupení členů neboli tajné odbory. Nutno podotknout, že v průběhu práce jsem zjistila, že tuto možnost nenabízí všechny odborové svazy, ale pouze některé,

např. OS KOVO. S výrokem, že odbory jsou „komunistický“ přežitek nesouhlasilo 83 % respondentů. Že odbory mají i dnes své opodstatnění věří 82 % dotázaných a že z výsledků vyjednávání odborů těží všichni zaměstnanci souhlasí 78 % respondentů. Přesto si 55 % respondentů nemyslí, že razantní navýšení počtu odborářů by mohlo přispět k rychlejšímu navyšování mezd.

Je zajímavé, že 49 % dotazovaných ví, že při problémech se šikanou by jim odbory mohly pomoci a zároveň 82 % uvedlo, že odbory mají své opodstatnění i dnes, přesto se za členy označilo pouhých 13 %. Vzhledem k počtu, který uvedl, že byl nebo je šikanován, což bylo 37 %, to je z mého pohledu disproporce, kterou do správného úhlu pohledu mohou uvést odpovědi na otázku, co si lidé myslí, že stojí za poklesem počtu členů odborových organizací na dnešních 11,5 %. Bez znalosti odpovědi na tuto otázku by to mohlo vypadat, že zaměstnanci vědí, že odbory bojují i za své nečleny a mohlo by se zdát, že jde o vypočítavost zaměstnanců. Neušpinit si ruce, ale těžit z výhod. Nicméně když 44 % dotázaných uvedlo, že si myslí, že za poklesem stojí strach ze šikany a 57 % uvedlo strach z výpovědi, pak je nutné klást si otázky, jak je to vlastně s demokracií v naší zemi. Nicméně je faktem, že 53 % respondentů uvedlo, že odbory nefungují ve prospěch zaměstnanců. Zde by bylo na místě ptát se, co je důvodem této odpovědi. Jaký je pohled zaměstnanců na odbory a jaký je skutečný důvod pro neúčast v odborech, by mohlo být námětem pro odborové svazy nejen k detailnějšímu průzkumu, ale především k akci, aby se tento pohled zaměstnanců na odbory změnil.

Dále mne zajímalo, zda mají zaměstnanci nějaké povědomí jak o historii, tak o současnosti odborů. K mému zjištění a přiznám se, že to bylo pro mne milé překvapení, si pouhých 13 % myslí, že odbory vznikly v Rusku. 43 % ví, že vznikaly v Anglii a 44 % uvedlo Francii. Možná proto, že v současné době je o Francii a akcích tamních odborů stále slyšet. Ve své práci jsem zmiňovala i gentský systém, proto mne zajímalo, zda vůbec někdo tuší, že v období 1. republiky fungoval i u nás. V otázce č. 19 jsem se ptala, zda se na vyplácení podpory v nezaměstnanosti odbory podílely. 28 % respondentů uvedlo, že ano, a to v období 1. republiky. 44 % uvedlo, že se nikdy na tomto vyplácení nepodílelo a 28 % uvedlo, že se podílí u svých členů do dnes. Vzhledem k tomu, že k odborářům se přihlásilo 13 % dotazovaných, přišel mi 28 % výsledek, že se odbory podílejí dodnes zvláštní a pátrala jsem po možných příčinách.

V průběhu práce jsem zjistila, že skutečně některé odborové svazy nabízí svým členům jako benefit i finanční podporu při ztrátě zaměstnání. Nejde sice o gentský systém, spíše přilepšení k dávkám v nezaměstnanosti, ale je faktem, že tomu tak skutečně u některých odborových svazů je.

S ohledem na výši minimální mzdy v ČR od ledna 2020, která je 14.600 Kč, jsem chtěla znát názor respondentů na výši podle nich důstojné mzdy. 54 % respondentů uvedlo, že důstojná mzda by měla začínat nad 25.001 Kč. Tento výsledek se přibližuje i k výzkumu pro důstojnou mzdu, na kterém se podíleli odborníci z řad vládních, výzkumných, odborových i neziskových organizací (Vlková, 2019). Podle tohoto výzkumu, důstojnou mzdu nebere polovina Čechů a shoduje se s daty ČSÚ. Výzkum došel k závěru, že důstojná mzda je těsně pod hranicí 30 000 Kč. A protože naše minimální mzda, o které se snad ani nedá říci, že by pokulhávala, spíše lze říci, že se plazí, zajímalo mne, zda respondenti dokáží odhadnout, kolik zaměstnanců je odborově organizováno v severských zemích, kde jsou také jedny z nejvyšších průměrných mezd v Evropě. Pouhých 22 % odpovědí bylo správných. Skutečně mne překvapilo, že 12 % respondentů uvedlo, že si myslí, tam ani žádné odbory nemají. Zde musím podotknout, že v těchto zemích funguje gentský systém dodnes.

Z výsledků šetření vyplývá, že zaměstnanci se s jednotlivými formami mobbingu setkávají ve velmi velké míře, tedy nikoliv v jednotkách, ale v desítkách procent. Zároveň však jednotlivé a všeobecně známé fáze mobbingu, jak jsou popisovány v literatuře, za mobbing, kromě závidi a pomluv, spíše nepovažují, resp. je za „mobbing“ považuje méně než polovina dotazovaných. Vzdělání nemá vliv na to, zda se respondenti cítili nebo cítí být šikanováni, stejně jako věk nesouvisí s názorem respondentů na to, zda je šikana ve firmách podceňována. Věk nemá vliv na názor respondentů, zda jim odbory mohou pomoci při řešení se šikanou.

Doporučení především pro odborové organizace je takové, že by se měly výrazně zasadit o to, aby zaměstnanci, i ti, kteří nejsou dosud jejich členy, byli jejich prostřednictvím informováni o tom, co je šikana, co je mobbing a bossing. Tam, kde odbory fungují např. prostřednictvím letáčku při nástupu nového zaměstnance. Protože v mnoha firmách odbory nefungují, a i v tomto průzkumu přiznali někteří respondenti, že jsou členy tajného uskupení či mají odbory ve firmě zakázány, měly by

mít všechny odborové svazy tyto informace na svých webových stránkách. Dále by měly výraznou měrou přispět k legislativnímu řešení šikany, a to tak, aby byla považována za trestný čin, stejně jako je to běžné v jiných západních zemích. Dalším doporučením je, pokud chtějí zvýšit počty svých členů, aby umožnili zaměstnancům vstupovat do odborových svazů prostřednictvím individuálního členství, jako to umožňuje např. Nezávislý odborový svaz pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy. Pokud totiž budou některé odborové svazy trvat na tom, že členem se může zaměstnanec stát až po založení odborů ve firmě, tak se zvýšení počtu členů jen tak nedočkají. I z tohoto průzkumu totiž vyplynulo, že za snížením počtu odborářů stojí obavy ze šikany či obavy ze ztráty zaměstnání, a to podotýkám, že se píše rok 2020.

Závěr

Jedním ze zdrojů konfliktů bývá osobnost člověka a ta může být mnohdy komplikovaná. Dalším zdrojem konfliktů může být nedostatečná a neodborná personální práce. Sestavit dobře fungující pracovní tým je skutečné umění. Vzdělání a zkušenosti jsou jedna stránka dobře fungujícího týmu, nicméně i věkovému rozložení by personalisté měli věnovat svou pozornost. Úspěšný pracovní tým by měl zahrnovat všechny věkové kategorie. V řádně fungujícím týmu by měli být zastoupeni, jak mladí, tak lidé středního věku, tak i starší lidé. To proto, aby se mladí lidé bez zkušeností a praxe měli od koho učit a zároveň mohli pomoci těm starším, kteří sice mají zkušenosti a znalosti, ale nemusí vždy zvládat tempo. Věková nevyváženost týmu může vést k problémům se šikanou. U inzerátů typu „mladý kolektiv“ by se starší generace měla mít na pozoru, neboť tam se problémy se šikanou dají tušit již od samého počátku.

K dalším příčinám konfliktů patří i styl vedení, kde v případech konfliktů a šikany bývá mnohdy „zakopaný pes“. Pokud manažer usoudí, že nejlépe se vládne rozhádaným lidem, dokáže tímto stylem vedení rozpoutat na pracovišti opravdovou válku. Oblíbené slovo manažerů a naprosté většiny pracovních nabídek je „flexibilita“, což se stalo téměř synonymem pro neúměrnou pracovní zátěž a jakýsi neopodstatněný předpoklad zaměstnavatele, že povinností zaměstnance je v práci umřít. Móda našich politiků předhánět se v počtu odpracovaných hodin (Špok, 2019), je možná dobrá pro jejich image „pracantů“ v očích voličů, nicméně zaměstnavatelé by si z nich příklad rozhodně brát neměli. Přepřacování a stres mohou vést nejen k závažným zdravotním komplikacím, ale i k šikaně a nevhodnému chování, což se dá přičíst následkům chronické přepřacovanosti. I v dnešní době, kdy máme téměř plnou zaměstnanost a firmám chybí zaměstnanci, si nedokáží mnozí zaměstnavatelé schopné zaměstnance udržet a mnoho firem si stěžuje, že jich nemá dostatek. Že za tímto nedostatkem může být špatná firemní kultura, nevhodné manažerské styly řízení a nízké mzdy, si firmy zřejmě odmítají připouštět, natož aby na svém jednání byly ochotny cokoliv změnit.

Naše minimální mzda spíše odpovídá šikaně zaměstnanců než důstojné odměně za vykonanou práci. Minimální mzdu pobírá desetina zaměstnanců, což při celkovém počtu zaměstnanců 4 034 200 představuje 403 420 zaměstnanců, kteří pobírají mzdu nižší než 15 761 Kč. Nutno uvést, že stejný počet zaměstnanců pobírá mzdu vyšší

než 53 850 Kč. Medián mezd v 1. čtvrtletí 2020 byl 29 333 Kč. Znamená to, že 1 613 680 zaměstnanců pobírá mzdu v rozmezí 15 761-53 850 Kč (Český statistický úřad, 2020).

Odbory kritizované nízké mzdy nelze přehlížet, neboť mít práci a pracovat, nemusí nutně znamenat kvalitní život natož blahobyt zaměstnance. Termín „pracující chudoba“ je tak označením zaměstnanců, kteří jsou nuceni pracovat za minimální mzdu, která je v ČR nízká tak, že atakuje hranici příjmové chudoby. Není se čemu divit, ve firmách chybí odbory a zaměstnanců se nemá kdo zastat. Bez odborů se nemají ani jak bránit neúnosným pracovním podmínkám, přesčasům, nízké mzdě, nedodržování zákoníku práce, šikaně a dalším nešvarům zaměstnavatele. Tam, kde odbory fungují, mohou zaměstnanci své požadavky a stížnosti delegovat na zástupce odborů, kteří pak mají šanci je projednat s vedením společností a dosáhnout nějakého řešení akceptovatelného pro obě strany. Tam, kde odbory nemají, a to se týká většiny zaměstnanců, jsou pracující vydáni napospas manýrům manažerů a vedení firem. Zaměstnanec jako jednatel má moc šancí na nějaké reálné řešení svých připomínek či požadavků nemá. Sice se může obrátit na inspektorát bezpečnosti práce, ale musí doufat, že tam nenatrefí na osobu „spřátelenou“ s jeho zaměstnavatelem.

Dle údajů OECD.Stat (2019) ještě v roce 1998 bylo v ČR 32,1 % zaměstnanců v odborech. V roce 2018 to bylo již jen 11,5 %, zatímco ve Finsku to bylo 60,3 %, ve Švédsku (2017) 65,6 %, v Dánsku (2018) 66,5 %, v Belgii (2018) 50,3 %, v Norsku (2018) 49,2 % atd. A zřejmě není úplně náhoda, že právě v těchto zemích jsou jedny z nejvyšších průměrných mezd v zemích OECD. Možná by si čeští zaměstnanci měli položit otázku, jak je to možné a proč si u nás zaměstnavatelé nepřejí, aby zaměstnanci zakládali v jejich firmách odbory. V mnoha firmách jsou odbory i dnes naprosté tabu a s lidmi, kteří by se o založení odborů chtěli pokusit, si firmy většinou dokáží „poradit“. Jednoduše – ze dne na den zruší pracovní místo. Faktem je, že kdyby se zaměstnavatelé nechovali ke svým zaměstnancům jako k otrokům, nepotřebovali by zaměstnanci odbory. Odbory na pracovišti by pro zaměstnance měly být dobrým signálem toho, že se mají na koho obrátit a že tam je někdo, kdo by měl být garantem aspoň trochu slušných pracovních podmínek. Absence odborů ve firmách by měla být vnímána jako negativum firmy, neboť se dá tušit, že tam zaměstnavatel nebude ochoten naslouchat, diskutovat natož něco řešit. Většinou jde o firmy s autoritativním způsobem

vedení, nízkou firemní kulturou a absencí jakékoliv morálky a etiky. Z pohledu manažera dovedu pochopit, že se odborům brání. Byl by totiž nucen komunikovat a naslouchat nespokojeným zaměstnancům, a hlavně by musel hledat nějaká řešení. Z pohledu člověka, jako lidské bytosti mám za to, že by odbory měly být ve firmách povinné. Není v silách ani finančních možnostech jednotlivce, aby svá práva hájil za pomoci advokátů.

Kritický pohled však zaslouží i odbory, neboť spřízněnost bývalé ROH s KSČ jim zaměstnanci dodnes neodpustili a byť z průzkumu vyplynulo, že si respondenti nemyslí, že odbory jsou přežitek komunistický, přesto je za přežitek považují. Není se čemu divit, odbory na dlouhá desetiletí opustily své původní myšlenky a ideály, když se nechaly zpolitizovat, podlehly totalitní ideologii a mnohdy stály proti zájmům samotných odborářů. Ani fakt, že mnohé odborové organizace stály u zrodu stávkových výborů v době Sametové revoluce roce 1989, na razantním úbytku odborářů nic nezměnil. Odlivu odborářů též velmi napomohla rétorika polistopadové politické garnitury, ekonomických „expertů“ i médií, že odbory jsou komunistický přežitek a nebude jich potřeba, protože přece máme demokracii, svobodu, vše vyřeší „neviditelná ruka trhu“ a každý se má postarat sám o sebe. Následky tohoto největšího polistopadového omylu a neodpuštělné lži, díky které jsme se stali levnou pracovní silou, řeší odbory dodnes. Nejvíce však na tyto lži, kterým uvěřila většina, doplatili sami zaměstnanci. Podobných mediálních faulů se někteří naši ekonomové dopouštějí dodnes, a to v souvislosti se zákonem o minimální mzdě, o kterém tvrdí, že v ČR je takový zákon zbytečný a že v západních zemích neexistuje. Zapomínají však uvést, že tam, kde zákon o minimální mzdě neexistuje, např. právě ve Švédsku, tak neexistuje právě proto, že tam zaměstnanci mají natolik silné odbory, že jim dokáží vyjednat velmi slušné mzdy. V takových zemích zákon o minimální mzdě pak skutečně není třeba.

Naštěstí však k úplné likvidaci odborového hnutí u nás nedošlo. Od počátku vzniku odborových hnutí a jejich složitý vývoj, to bylo vždy hnutí především sociální. Vždy usilovaly o zlepšení pracovních podmínek, spravedlivou odměnu za odvedenou práci, právo se sdružovat i právo na stávku, když není jiná možnost dosáhnout oprávněných požadavků. Zaměstnanci v žádné vyspělé a civilizované zemi se neobejdou bez odborů, které by ze své podstaty měly být nezávislé jak na státu, tak na politických stranách. Nezávislost se rovná svobodě rozhodování. Práci odborů pociťují nejen

zaměstnanci, kteří v odborech jsou registrováni, výtobytky odborů slouží i jejich nečlenům, neboť kolektivní smlouvy platí pro všechny zaměstnance, a to by si jejich nečlenové měli uvědomit.

Co se týká zvýšení počtu odborářů, je otázkou, zda o to naše odborové svazy vůbec nějak aktivně usilují. Přispět ke zvýšení počtu členů by mohlo zpřehlednění webových stránek, jak to má např. Fackförbund.com. Jde švédský web, kde lze snadno zjistit vše o odborech ve Švédsku, včetně podání přihlášky ke kterémukoliv z odborových svazů, jaký si budoucí odborář vybere. Přehledněji to už snad ani nejde. Spíše mne napadá otázka, proč to nejde v ČR. Napadá mne i odpověď, a i ta je obsahem tohoto výzkumu, tedy že 53 % respondentů si nemyslí, že odbory fungují ve prospěch zaměstnanců. Ona kampaň „Konec levné práce“, která začala v září 2015, výrazné navýšení počtu odborářů totiž nepřinesla. Jestliže v roce 2015 byla hustota odborů v ČR 12 %, pak v roce 2018 to bylo 11,5 %. (OECD.Stat, 2019).

S odborovými předáky je to stejné jako všude jinde. Je to o osobnostech a lídrech, a těch máme jako šafránu. Je to o morálních hodnotách a ochotě vydat ze sebe pro druhé o něco víc, než je žádáno. Současný předseda ČMKOS Josef Středula je zatím jediným polistopadovým předsedou, který nikdy nebyl v žádné politické straně a lze jen doufat, že odolá nabídkám na různé politické funkce ať už v parlamentu, senátu či evropském parlamentu. Apolitičnost by s ohledem na naše historické zkušenosti měla být pro výkon této funkce a pro fungování odborů jako takových, navždy zakotvena v hlavách odborových bossů. Pokud se odbory z historie poučily a budou apolitické, je to dobrá zpráva pro všechny zaměstnance, neboť je zde předpoklad, že budou hájit spravedlivě právě a jen jejich zájmy. Práce nejsou jen čísla, výsledky a zisky, za těmi čísly, výsledky a zisky jsou lidé a jejich práce. A pokud je to nutné, je potřeba se umět jich zastat, a to by odbory měly umět, neboť hájit práva zaměstnanců je jejich práce.

Citovaná literatura

BEDNÁŘ, Vojtěch, 2015. *Konflikty ve firmách: příčiny, následky, řešení*. Vydání 1. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-347-2.

BROKL, Lubomír, 1997. *Reprezentace zájmů v politickém systému České republiky*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-48-6.

CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA, 2016. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-5080-3.

ČAKRT, Michal, 2000. *Konflikty v řízení a řízení konfliktů*. Vyd. 1. Praha: Management Press. ISBN 80-85943-81-6.

ČAKRT, Michal, 2009. *Typologie osobnosti pro manažery: manažerské styly, rozhodování, komunikace, konflikty, týmová práce, time management a změny*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-201-7.

ČAPKA, František, 2008. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-4797-6.

HEIDEKING, Jürgen a Christof MAUCH, 2012. *Dějiny USA*. Vyd. 1. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2894-0.

HORYNA, Břetislav, ed., 2002. *Filosofický slovník*. 2. rozš. vyd. Olomouc: Nakladatelství Olomouc. ISBN 80-7182-064-4.

HUBER, Brigitte, 1995. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie. ISBN 80-85186-62-4.

KLEMENTOVÁ, Jitka, 1980. *Československé odborové hnutí v datech a faktech*. 1. vyd. Praha: Práce. Kroniky práce a bojů.

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

KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2008. *Konflikty mezi lidmi*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-407-6.

NAKONEČNÝ, Milan, 2000. *Lidské emoce*. Vyd. 1. Praha: Academia. ISBN 80-200-0763-6.

PLAMÍNEK, Jiří, 1994. *Řešení konfliktů a umění rozhodovat*. 1. vyd. Praha: Argo. ISBN 80-85794-14-4.

PLAMÍNEK, Jiří, 2009. *Konflikty a vyjednávání: umění vyhrávat, aniž by někdo prohrál*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2944-2.

SVOBODOVÁ, Lenka, 2008. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba*. 1. vyd. Praha: Grada. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4.

VOJÁČEK, Ladislav, Karel SCHELLE a Vilém KNOLL, 2010. *České právní dějiny*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-257-8.

WAGNEROVÁ, Irena, 2011. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Vyd. 1. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.

Internetové zdroje

Anonymní členství prolamuje strach, 2015. *Odborový svaz KOVO* [online]. Praha [cit. 2019-08-02]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/novinky-z-oboru/anonymni-clenstvi-prolamuje-strach>

Český statistický úřad, 2020. *Vývoj českého trhu práce - 1. čtvrtletí 2020* [online]. [cit. 2020-06-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/vyvoj-ceskeho-trhu-prace-1-ctvrtleti-2020>

ČMKOS, 2004. *Historie odborů* [online]. Praha: ČMKOS [cit. 2019-08-20]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/310/historie-odboru/13110>

Historie odborového hnutí, 2019. *Odborový svaz KOVO* [online]. OS KOVO [cit. 2019-07-25]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/os-kovo/historie-odboroveho-hnuti#1>

Nejvyšší soud: Tajné odbory v českých firmách jsou legální. Mají stejnou sílu jako ty veřejné, 2018. *Byznys noviny* [online]. CENEMEDIA s.r.o. [cit. 2019-08-02]. Dostupné z: <https://www.byznysnoviny.cz/2018/02/13/nejvyssi-soud-tajne-odbory-ceskych-firmach-jsou-legalni/>

OECD Data, 2019. *OECD: Average wages* [online]. Paris: OECD [cit. 2020-05-06]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>

OECD.Stat, 2019. *OECD.Stat: Trade Union* [online]. Paris: OECD [cit. 2020-06-05]. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>

ŠPOK, Dalibor, 2019. Nebezpečná móda: ministři se chlubí, kolik hodin pracují. Neposlouchejte je. *Aktuálně.cz* [online]. Praha: Economia a.s. [cit. 2020-06-05]. Dostupné z: <https://nazory.aktualne.cz/komentare/nebezpecna-moda-ministri-se-chlubi-kolik-hodin-pracuji/r~c051ce0073ca11e9b5e8ac1f6b220ee8/>

VLKOVÁ, Jitka, 2019. Polovina Čechů nebere důstojnou mzdu, měli by vydělávat zhruba 30 tisíc. *IDnes.cz* [online]. Mafra a.s. [cit. 2020-06-05]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/cesko-prumerna-dustojna-mzda-plat-prace-zamestnani.A190415_183020_ekonomika_mato

Seznam grafů

Graf 1 - Respondenti dle věku a pohlaví	33
Graf 2 - Respondenti dle vzdělání a pohlaví.....	33
Graf 3 - Respondenti dle velikosti firmy a pohlaví	33
Graf 4 - Máte pocit, že jste někdy byli nebo jste v zaměstnání šikanováni?	34
Graf 5 - Setkali jste se někdy v zaměstnání s níže uvedenými jevy?	35
Graf 6 - Pod pojmem "mobbing" si představujete:	36
Graf 7 - Pod pojmem "mobbing" si představujete:	36
Graf 8 - Pokud se týká Vašich nadřízených, stalo se Vám, že... ..	37
Graf 9 - Myslíte si, že je šikana ve firmách podceňována?	38
Graf 10 - Pokud jste byli v minulosti šikanováni v zaměstnání, jak jste to řešili?	39
Graf 11 - Pokud máte pocit, že jste dnes v zaměstnání šikanováni, co s tím chcete dělat?	39
Graf 12 - Považujete odborovou organizaci za subjekt, který Vám může pomoci při řešení problémů se šikanou v zaměstnání?.....	40
Graf 13 - Uvažovali jste někdy nad tím, že do odborů vstoupíte nebo že je založíte? ...	41
Graf 14 - Víte o tom, že můžete na pracovišti založit tzv. uskupení členů neboli tajné odbory?	41
Graf 15 - Souhlasíte s výrokem, že odbory jsou "komunistický přežitek"?	42

Graf 16 - Víte, kde vznikly první odborové organizace?	42
Graf 17 - Co se týká podpory v nezaměstnanosti, odbory se na jejím vyplácení:	43
Graf 18 - Co si myslíte, že stojí za poklesem členů odborových organizací na dnešních cca 11 %?	43
Graf 19 - Švédsko, Dánsko a Finsko patří k zemím s nejvyšší průměrnou mzdou v Evropě. Dokážete odhadnout, kolik zaměstnanců je tam v odborech?	44
Graf 20 - Od ledna 2020 je v České republice výše minimální mzdy 14 600 Kč. Jaká by podle Vás měla být důstojná mzda?	44
Graf 21 - myslíte si, že kdyby odbory razantně navýšily počty svých členů, že by to mohlo přispět k rychlejšímu navyšování mezd?	45
Graf 22 - Jste si vědomi toho, že z výsledků vyjednávání odborových organizací těží všichni zaměstnanci, tedy i ti, kteří nejsou členy odborů?	45
Graf 23 - Myslíte si, že odbory mají i dnes své opodstatnění?	46

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Máte pocit, že jste někdy byli nebo jste v zaměstnání šikanováni?	47
Tabulka 2 - Reálné a očekávané četnosti H1	47
Tabulka 3 - Myslíte si, že šikana ve firmách podceňována?	48
Tabulka 4 - Reálné a očekávané četnosti H2	48
Tabulka 5 - Považujete odborovou organizaci za subjekt, který Vám může pomoci při řešení problémů se šikanou v zaměstnání?	49
Tabulka 6 - Reálné a očekávané četnosti H3	49

Seznam příloh

Příloha 1 - Dotazník

Konflikty ve firmách a role odborů

Dobrý den,

věnujte prosím cca 10 minut svého času na vyplnění následujícího dotazníku, který bude součástí bakalářské práce na téma

"Konflikty ve firmách a role odborů"

Děkuji za Vaše odpovědi a Váš čas.

1. Máte pocit, že jste někdy byli nebo jste v zaměstnání šikanováni?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ANO
- Spíše ANO
- Spíše NE
- Určitě NE

2. Stali jste někdy v zaměstnání terčem

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď v každém řádku*

	Určitě ANO	Spíše ANO	Spíše NE	Určitě NE
Pomluv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Závisti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Považujete pomluvy v zaměstnání v dnešní době za standardní jev?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ANO
- Spíše ANO
- Spíše NE
- Určitě NE

4. Považujete závist v zaměstnání v dnešní době za standardní jev?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ANO
- Spíše ANO
- Spíše NE
- Určitě NE

5. Setkali jste někdy v zaměstnání s níže uvedenými jevy?

Nápověda k otázce: *U každého řádku uveďte vždy jednu z možností*

	Určitě ANO	Spíše ANO	Spíše NE	Určitě NE
Zákeřné šuškáání (tušili jste, že se o Vás mluvilo, ale neměli jste důkazy)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zveličování jednotlivých pochybení (např. jste udělali jednu chybu, ale už o Vás kolovalo, že chybujete pořád)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Očerňování u nadřízeného	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Byla Vám připsována neexistující provinění	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Pod pojmem "mobbing" si představujete

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď v každém řádku

	Určitě ANO	Spíše ANO	Spíše NE	Určitě NE
Odmítání podpory od kolegů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ignorování (jste pro kolegy "vzduch")	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zatajování nových nebo důležitých informací	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Náhlé přerušování hovoru (po Vašem příchodu všichni zmlknou)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Závist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pomluvy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyzické násilí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Pokud se týká Vašich nadřízených, stalo se Vám, že...

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď v každém řádku

	Určitě ANO	Spíše ANO	Spíše NE	Určitě NE
Zadal nesmyslnou práci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zadal nereálný termín splnění úkolu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zadal práci hluboko pod Vaší kvalifikací	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Udělal důležité rozhodnutí za Vašimi zády	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oklešťoval Vaše kompetence bez vysvětlení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vyloučil Vás z důležitých porad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Narážel na Vás psychický stav	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Myslíte si, že je šikana ve firmách podceňována?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ANO
- Spíše ANO
- Spíše NE
- Určitě NE

9. Pokud jste byli v minulosti šikanováni v zaměstnání, jak jste to řešili?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Nijak
- Snažil/a jsem se to řešit s kolegy i nadřízenými
- Požádal/a jsem o pomoc odborovou organizaci
- Dal/a jsem výpověď a odešel/odešla z firmy
- Došlo to až k soudu
- Nebyl/a jsem šikanován/a

10. Pokud máte pocit, že jste dnes v zaměstnání šikanováni, co s tím chcete dělat?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď v každém řádku*

	Určitě ANO	Spíše ANO	Spíše NE	Určitě NE
Mám strach udělat cokoliv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Proberu to s kolegy i s nadřízenými	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obrátím se na odborovou organizaci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dám výpověď a odejdu z firmy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sbírám důkazy a podám žalobu k soudu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vůbec nic	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Považujete odborovou organizaci za subjekt, který Vám může pomoci při řešení problémů se šikanou v zaměstnání?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Určitě ANO
- Spíše ANO
- Spíše NE
- Určitě NE

12. Víte, že jako člen odborů, se můžete na odbory obracet při řešení pracovních právních problémů a že můžete být při těchto sporech bezplatně zastupováni?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- ANO
- NE

13. Máte ve firmě odborovou organizaci?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- ANO
- Máme tajné odborové uskupení
- Máme to zaměstnavatelem zakázáno
- NE- není zájem

14. Jste členem nějaké odborové organizace?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- ANO
- NE
- Jsem členem tajného uskupení

15. Uvažovali jste někdy nad tím, že do odborů vstoupíte nebo že je založíte?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ANO
- Spíše ANO
- Spíše NE
- Určitě NE

16. Víte o tom, že můžete na pracovišti založit tzv. uskupení členů neboli tajné odbory?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ANO
- NE

17. Souhlasíte s výrokem, že odbory jsou "komunistický přežitek"?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ANO
- Spíše ANO
- Spíše NE
- Určitě NE

18. Víte, kde vznikly první odborové organizace?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- V Rusku
- Ve Francii
- V Anglii

19. Co se týká podpory v nezaměstnanosti, odbory se na jejím vyplácení

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Nikdy u svých členů nepodílely
- Podílejí pouze u svých členů
- Podílely u svých členů v období 1. republiky

20. Co si myslíte, že stojí za poklesem členů odborových organizací na dnešních cca 11%?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď v každém řádku

	Určitě ANO	Spíše ANO	Spíše NE	Určitě NE
Strach zaměstnanců ze šikany	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strach zaměstnanců z výpovědi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odbory nefungují ve prospěch zaměstnanců	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odbory považují za přežitok	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Švédsko, Dánsko a Finsko patří k zemím s nejvyšší průměrnou mzdou v Evropě. Dokážete odhadnout, kolik zaměstnanců je tam v odborech?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Odbory tam nemají
- 0-20%
- 21-40%
- 41-60%
- 61-80%
- 81-100%

22. Od ledna 2020 je v České republice výše minimální mzdy 14 600 Kč. Jaká by podle Vás měla být důstojná mzda?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- 0-15 000
- 15 001- 20 000
- 20 001 - 25 000
- 25 001 - 30 000
- 30 001 - 35 000
- Vyšší než 35 000

23. Myslíte si, že kdyby odbory razantně navýšily počty svých členů, že by to mohlo přispět k rychlejšímu navýšování mezd?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ANO
- Spíše ANO
- Spíše NE
- Určitě NE

24. Jste si vědomi toho, že z výsledků vyjednávání odborových organizací těží všichni zaměstnanci, tedy i ti, kteří nejsou členy odborů?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ANO
- NE

25. Myslíte si, že odbory mají i dnes své opodstatnění?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Určitě ANO
- Spíše ANO
- Spíše NE
- Určitě NE

26. Uveďte své pohlaví

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Žena
- Muž
- Jiné

27. Jaký je váš věk?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- 66 a více

28. Jaké je Vaše vzdělání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Bez maturity
- S maturitou
- Vysokoškolské

29. Označte velikost firmy, ve které pracujete

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 1-10 zaměstnanců
- 11-50 zaměstnanců
- 51-250 zaměstnanců
- 251 a více zaměstnanců