

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

**Ekonomická fakulta
Katedra ekonomiky**

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku

Diplomová práce

Nedokonalosti trhu práce se zaměřením na odbory

**Vedoucí bakalářské práce:
Ing. Tomáš Volek, Ph.D.**

**Autor:
Bc. Lucie Váchová**

2011

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Ekonomická fakulta
Akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Lucie VÁCHOVÁ**
Osobní číslo: **E09511**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**
Název tématu: **Nedokonalosti trhu práce se zaměřením na odbory**
Zadávající katedra: **Katedra ekonomiky**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:
Posoudit úlohu a funkci odborů v České republice

Osnova:

1. Trh práce
2. Nedokonalosti trhu práce v návaznosti na působení odborů
3. Působení odborů a situace na trhu práce v mezinárodním srovnání
4. Možné perspektivy vývoje situace na trhu práce v kontextu odborového hnutí

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná


Seznam odborné literatury:

- Jírová, H.: Deformace na českém trhu práce. Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, Praha, 2002.
Brožová, D.: Kapitoly z ekonomie trhů práce. Oeconomica, Praha, 2007.
Dvořáková, Z. a kol.: Management lidských zdrojů. Praha, C. H. Beck, Praha, 2007.
Holan, R.: Mirkoekonomie: středně pokročilý kurz. 1. vyd. Praha, C. H. Beck, 2002.
Čapka, F.: Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. 1. vyd. Brno, Masarykova univerzita, 2008.
Frank, R. H.; Bernanke B. S.: Ekonomie. 1. vydání. Praha, Grada Publishing, 2003.
Schmidt, V.: Trade Union Responses to Globalization. International Labor, Office, 2008.
Soušková, M.: Legal regulation of the labour market in the Czech Republic. Oeconomica, Praha, 2008.

Vedoucí diplomové práce: Ing. Tomáš Volek, Ph.D.
Katedra ekonomiky

Datum zadání diplomové práce: 15. března 2010

Termín odevzdání diplomové práce: 16. dubna 2011


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc., prof.h.c.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (1)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 23. března 2010

Prohlašuji, že jsem svoji diplomovou práci na téma »**Nedokonalosti trhu práce se zaměřením na odbory**« vypracovala samostatně. Použitou literaturu a podkladové materiály uvádím v příloženém seznamu literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou, ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne:

Podpis:

Ráda bych poděkovala Ing. Tomáši Volkovi, Ph.D. za jeho inspirující náměty a konzultace při zpracování diplomové práce a JUDr. Vítu Samkovi, vedoucímu Právního oddělení ČMKOS, za jeho ochotu při zpracování údajů o ČMKOS.

Nedokonalosti trhu práce se zaměřením na odbory

Imperfections in the labor market, focusing on trade unions

Bc. Lucie Váchová

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá nedokonalostmi trhu práce, konkrétně pak odbory. Cílem je určit úlohu a funkci odborů v České republice.

Teoretická část práce se zabývá ekonomickou terminologií z oblasti trhu práce. Vysvětluje rozdíl mezi trhem práce v dokonalých a nedokonalých podmínkách a popisuje příčiny a dopady jeho nedokonalostí. Závěr teoretické části se zaměřuje již na problematiku odborů, jejich ekonomické postavení, právní úpravu a používané strategie.

Praktická část popisuje historii odborů ve světě, především pak v České republice. Nabízí náhled na odborovou organizovanost v USA a Evropě, která je doložená vývojem počtu odborářů včetně aktuálních dat. Vzhledem k zaměření práce na Českou republiku, pojednává práce dále o největší organizace odborů ČMKOS, jejich cílech a aktivitách. Praktická část je pomyslně rozdělena do dvou částí pro zachování objektivitu, a sice na část poukazující na pozitivní vliv odborů a část, která dokládá jejich negativní dopad na trh práce. Závěr práce nastiňuje trend trhu práce a odborové organizovanosti.

Klíčová slova: trh práce, odbory, odborové svazy, mzdy, stávky, zaměstnanci

Abstract

The diploma thesis deals with labour market imperfections, specifically with trade union. The aim is to define the role and function of trade unions in the Czech republic.

The theoretical part deals with economic terminology of the labour market. It explains the difference between the labour market in perfect and imperfect conditons and describes causes and effects of imperfections. Finally the theoretical part focuses on the issue of trade union, theirs economic status, legislation and applied strategies.

The practical part describes the history of trade unions in the world, especially in the Czech republic. It offers insights into trade unions in the USA and Europe, which is accompanied by the development of trade unionists, including current data. With regards to the focus of the piece of work on the Czech Republic, it is continued the work with the largest organisation of trade unions ČMKOS, theirs goals and activities. The practical part has two parts to maintain objectivity, namely the part referring to the positive influence of trade unions and the part about their negative impact on the labour market. Finally the work outlines the trend of labour market and trade union organisation.

Key words: labour market, trade union, unionism, wages, strike, employees

Obsah

Úvod.....	1
<i>Literární rešerše</i>	
1. Trh práce	2
1.1 Tržní rovnováha	3
1.1.1 Mzda jako rovnovážná tržní cena práce	3
1.2 Segmentace trhu práce.....	4
1.2.1 Primární a sekundární trh práce.....	4
1.2.2 Externí a interní trh práce	5
1.2.3 Lokální a globální trh práce	5
1.2.4 Formální a neformální trh práce	5
2. Dokonalá a nedokonalá konkurence	6
2.1 Trh práce v podmínkách dokonalé konkurence	6
2.2 Trh práce v podmínkách nedokonalé konkurence.....	6
2.2.1 Projevy nedokonalé konkurence na trhu práce.....	8
2.2.2 Nedokonalost poptávky po práci	9
2.2.3 Nedokonalost nabídky práce.....	10
2.2.4 Bilaterální monopol na trhu práce	11
3. Odbory	12
3.1 Alternativní strategie odborů při zvyšování mzdy	13
3.1.1 Fixace mezd nad jejich rovnovážnou úrovní.....	13
3.1.2 Omezování nabídky práce	13
3.1.3 Podpora poptávky po vlastní produkci	14
3.2 Kolektivní vyjednávání	15
3.2.1 Stávky a výluky	15
3.2.2 Právo na stávku.....	16
3.3 Právní úprava odborové organizace	17
3.4 Povinnosti zaměstnavatele vůči odborové organizaci.....	19
3.5 Sdružování odborových organizací.....	20
4. Českomoravská konfederace odborových svazů.....	21
4.1 Tripartita.....	22
<i>Praktická část</i>	
Metodika	24
5. České odbory v historických souvislostech.....	25
5.1 Odborové hnutí 1917 – 1921.....	25
5.2 Na cestě k hospodářskému vzestupu 1922 – 1929.....	27
5.3 Odbory v letech velké hospodářské krize 1930 – 1939.....	29
5.4 Protektorát Čechy a Morava 1939 – 1945.....	29
5.5 Jednotné revoluční odborové hnutí 1945 – 1948	30
5.6 Situace po roce 1989	31
6. Odbory za hranicemi České republiky	32
6.1 USA – počátky odborové organizace.....	32
6.2 Americké odbory v 19. a 20. století	33
6.3 Aktuální počty odborářů v USA.....	34

6.4 Odbory v Evropě	34
6.4.1 Evropská odborová konfederace.....	36
6.4.2 Mezinárodní konfederace svobodných odborových svazů.....	37
6.4.3 Odborová organizovanost v Evropě	37
6.4.4 Kolektivní smlouvy ve státech EU	39
7. Odborová organizovanost v ČR.....	40
7.1 Českomoravská konfederace odborových svazů.....	43
7.2 Program ČMKOS na období 2010 – 2014	45
7.2.1 Zaměstnanecská jistota a mzdy	45
7.2.2 Vzdělávání zaměstnanců	46
7.2.3 Daně a pojištění	46
7.2.4 Bezpečnost práce	47
7.2.5 Mladí na trhu práce.....	47
7.3 Diskriminace žen na trhu práce	47
7.4 Zákonná minimální mzda a pozitivní vliv odborů	48
7.5 Ochrana zaměstnanců veřejné správy	50
8. Odbory z ekonomického hlediska.....	52
8.1 Primární podnět ke vzniku odborů	53
8.2 Organizovanost odborů nad úrovní podniku	53
8.3 Souvislost odborů s nezaměstnaností.....	55
8.4 Zákonná minimální mzda.....	56
8.5 Ceny výstupů firmy při zvýšení odborových mezd.....	57
8.6 Vliv odborů na produktivitu práce	58
8.7 Politický dopad.....	58
8.8 Dopady stávek	60
8.8.1 Stávky ve veřejném a soukromém sektoru	60
8.8.2 Dopad stávky na ekonomiku	61
9. Veřejnost a zaměstnanci ve vztahu k odborům.....	62
9.1 Důvěra veřejnosti v odbory (1991 – 2000)	62
9.2 Skupiny zaměstnanců sympatizující s odbory.....	63
9.3 Hodnocení odborů zaměstnanci	65
10. Možné perspektivy vývoje trhu práce	67
10.1 Vývoj politiky trhu práce v ČR	67
10.2 Evropská strategie zaměstnanosti.....	68
10.3 Efektivita trhu práce	69
10.4 Kam směřují odbory	70
10.4.1 Odbory ve vztahu k vládě.....	70
10.4.2 Budoucí vývoj odborové organizovanosti.....	71
11. Úloha a funkce odborů – shrnutí.....	72
11.1 Funkce odborů v ČR a v zahraničí	72
11.2 Hodnocení vlivu odborů.....	75
Závěr.....	80
Přehled použitých zdrojů.....	83
Seznam tabulek a grafů	86

Úvod

Trh práce je heterogenní trh. Práce se liší kvalifikací, rizikem a dalšími znaky, které způsobují i odlišnost mezd. V dlouhém období se mzdové rozdíly mezi profesemi vyrovnávají, protože profese s vyšším ohodnocením přilákají více lidí, což způsobí odliv u profesí níže ohodnocených. Přesto rozdíly ve mzdách přetrvávají, a to hlavně z důvodu potřeby a kvalifikace lidského kapitálu.

Trh práce je nedokonalým zejména z důvodu neúplnosti informací. Na straně poptávky i nabídky práce je určitá neznalost potřeb druhé strany. Pokud trvá delší čas, než se k sobě vhodné strany najdou, zůstává pracovní místo po určitou dobu neobsazené. To se projevuje jako nezaměstnanost.

Na straně nabídky práce způsobuje nedokonalost na trhu práce především existence odborů. Vznik odborů je důsledek poznání, že jednotlivec má vůči zaměstnavateli velice slabou vyjednávací pozici a transakční náklady na vyjednávání ve větším podniku by byly bez existence odborů příliš vysoké.

Cílem následujících stránek je posouzení úlohy a funkce odborů v minulosti a v dnešní době. K dosažení tohoto cíle je nejprve nutné objasnit si základní termíny z ekonomie týkající se trhu práce a vysvětlit příčiny jeho nedokonalostí, mezi které patří právě i existence odborových organizací.

Odbory mají ve většině zemí světa dlouhou historii, která se promítá i do dnešní doby a ovlivňuje vnímání odborových organizací obyvateli země. Podmínky, za kterých odbory vyjednávají, jejich právní úprava nebo jejich organizovanost se liší jak z hlediska časového vývoje, tak i z hlediska geografického. Nicméně zastávají podobnou roli a smyslem této práce je posoudit, zda tato role je zásadní i v dnešním, rychle se měnícím, světě, nebo zda se jedná o přežitek minulých generací.

Literární rešerše

1. Trh práce

Trh práce je specifickým druhem trhu, přestože funguje na základě nabídky a poptávky jako jiné trhy. Odlišnost spočívá v tom, že schopnost pracovat, tedy pracovní síla, není na rozdíl od jiného běžně obchodovatelného zboží oddělitelná od člověka. Člověk má své osobní potřeby, svá přání, vůli, práva, ale také schopnosti a vědomosti, které slouží k uspokojení potřeb a přání jiných osob. Ve všech úrovních společnosti se nacházejí jednotlivci, kteří jednak disponují těmito vlastnostmi, a jednotlivci, kteří jsou za ně ochotni zaplatit.¹

Poptávka po práci je dána množstvím práce, které je zaměstnavatel ochoten a schopen najmout při různých mzdových sazbách v daném časovém období, *ceteris paribus*.¹

Poptávka po práci je odvozena od poptávky spotřebitelů po konečných statcích a službách, které se pomocí práce vyrábí a poskytují. Tato produkce je omezena podmínkami, v nichž nebo s nimiž firma pracuje (postavení firmy na trhu, užívané technologické postupy při výrobě, cíle firmy apod.).²

Produkce vytvořená zapojením dalšího pracovníka do práce je jeho **mezním produktem**. Hodnota mezního produktu pracovníka je jeho mezní produkt násobený relativní cenou produkce firmy. Firma bude zaměstnávat dělníka jen tehdy, jestliže hodnota jeho mezního produktu, jež je stejná jako dodatečný příjem, který firmě přinese, bude vyšší než mzda, kterou mu firma zaplatí. Čím nižší je reálná mzda, tím více dělníků se firmě vyplatí zaměstnávat. Poptávku po práci zvyšují dva faktory, a to zvýšení relativní ceny pracovníkovy produkce a zvýšení produktivity.²

Nabídka práce je ochota a schopnost pracovat určité množství času při alternativních mzdových sazbách v daném časovém období, *ceteris paribus*.¹

Člověk se tedy rozhoduje mezi volným časem a prací. Volný čas je statek, protože přináší člověku uspokojení a je vzácný. Rozhodování člověka mezi prací a volným časem je

obdobou spotřebitelského rozhodování. Člověk se rozhoduje mezi volným časem a ostatními statky, které by si mohl koupit za mzdu.

Průběh nabídky práce vysvětlujeme působením dvou efektů: substitučního a důchodového. Substituční efekt znamená, že při růstu mzdy nabízí člověk méně práce. Důchodový efekt znamená, že při růstu mzdy nabízí člověk méně práce.³

1.1 Tržní rovnováha

Tržní rovnováha nastává v okamžiku, kdy se tržní poptávka po práci rovná tržní nabídce práce.

Tržní poptávka po práci závisí na:

- počtu zaměstnavatelů
- příjmu z mezního produktu práce v každé firmě a průmyslovém odvětví¹

Zvýšení poptávky po finálních produktech nebo zvýšení produktivity práce budou mít tendenci zvyšovat poptávku po práci.

Tržní nabídka práce závisí na:

- Počtu pracovníků, kteří jsou k dispozici
- Ochotě každého pracovníka pracovat za alternativní mzdové sazby¹

Trh práce spěje ke své rovnováze a udržuje se v ní obdobným způsobem jako trh zboží. Nerovnováha trhu práce, ať už jde o přebytek (nezaměstnanost) nebo nedostatek, je přechodnou situací, která je eliminována pohybem reálné mzdy.

Růst poptávky po práci i nabídky práce zvyšuje zaměstnanost i reálnou mzdu. Pokles poptávky po práci a nabídky práce naopak snižuje zaměstnanost i reálnou mzdu.³

1.1.1 Mzda jako rovnovážná tržní cena práce

Mzda je rovnovážná cena jednotky práce (tj. jedné pracovní hodiny) tedy ceny, při níž se poptávané množství práce rovná množství nabízenému.

Při nižší úrovni mzdy by došlo k nedostatku na trhu práce, tj. poptávané množství by převýšilo nabízený počet jednotek práce, zaměstnavatelé by začali mzdu zvyšovat a ta by se začala přibližovat rovnovážné úrovni.⁴

Při vyšší úrovni mzdy než je rovnovážná by došlo k přebytku na trhu práce, tj. nabízené množství práce by převýšilo poptávané, mzda by klesala a přibližovala by se k rovnovážné úrovni. Kromě homogenity práce je nutným předpokladem nepřítomnost všech prvků narušujících dokonalou konkurenci (působení odborů, působení velkých firem na trhu práce).⁴

Nominální mzda je rovnovážná cena statku práce za jednotku (tj. za hodinu práce). Je tedy určena počtem peněžních jednotek za určitý čas.⁴

Reálná mzda je určena kupní silou nominální mzdy, tj. vyjadřuje ji množstvím statků a služeb, které si může příjemce nominální mzdy za ni koupit.⁴

1.2 Segmentace trhu práce

1.2.1 Primární a sekundární trh práce

Na **primárním trhu** se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti. Zpravidla se jedná o pracovní místa s vyšší prestiží, s možnostmi profesionálního růstu a dobrými pracovními podmínkami. Pracovní místa zde poskytují větší jistotu zaměstnání, možnost zvýšit si kvalifikaci a jsou spojena s dobrým platovým ohodnocením.

Tento trh je z pohledu počtu nabízených míst menší a možnost uplatnění se na něm je výrazně nižší než na sekundárním trhu práce.

Sekundární trh nabízí místa s nižší prestiží a nižší mzdovou úrovní. Místa jsou méně stabilní. Zaměstnanost vzešlá z této části trhu je periodicky přerušována obdobím kratší či delší nezaměstnanosti.

Tato část trhu představuje většinu volných pracovních míst na trhu práce, je tudíž daleko snazší získat zde nové zaměstnání.⁵

1.2.2 Externí a interní trh práce

Na **externí trh** vstupují nezaměstnaní lidé z okruhu mimo vlastní podnik. Pracovní místa zde nejsou obsazována vlastními pracovníky, ale pracovníky zvenčí podniku. Podniky si na tomto trhu vzájemně konkurují.

Interní trh funguje uvnitř podniku, pracovní místa jsou obsazována zaměstnanci daného podniku. Dochází k rozmisťování pracovníků na základě administrativních pravidel a mechanismů.⁵

1.2.3 Lokální a globální trh práce

Lokální trh je místní trh práce, jehož velikost je zpravidla vymezena geograficky, případně spádovostí v rámci určitého teritoria. Tento trh je tak podstatně omezen možnostmi dopravního propojení, případně schopností a možnostmi podniku poskytnout ubytování pro určité množství pracovníků.⁵

Významnou roli také hrají náklady pracovníků na dojíždění a časové sladění počátků a konců pracovní doby, příjezdy a odjezdy dopravních prostředků a ceny pohonných hmot.

Globální trh dává pracovníkům možnost najít si práci i za hranicemi státu, zejména v zemích Evropské unie, kde existuje volný trh pracovních sil.⁵

1.2.4 Formální a neformální trh práce

Formální trh práce je oficiální a kontrolovaný institucemi sloužícími k jeho regulaci.

Neformální trh leží mimo kontrolu institucí. K pracovním místům na tomto trhu patří zejména nelegální podnikání, nelegální pracovní příležitosti, v mnoha případech se jedná o zahraniční občany pracující v ČR bez povolení.⁵

2. Dokonalá a nedokonalá konkurence

2.1 Trh práce v podmínkách dokonalé konkurence

Dokonalá konkurence na trhu práce je analogií dokonale konkurenčních poměrů na trhu jiných statků. Na trhu je dostatečně velký počet zaměstnavatelů, z nichž žádný nemá dostatečnou sílu k tomu výrazněji ovlivnit výši rovnovážně ceny práce. Zaměstnanci se mezi sebou příliš neliší, stejně tak zaměstnavatelé. Předpokladem je také dokonalá informovanost o poměrech na trhu práce. ⁶

Dokonale konkurenčním trhem práce se tedy souhrnně rozumí trh, který má následující charakteristiky:

- Vystupuje na něm velký počet kupujících a prodávajících, přičemž žádný z nich nedisponuje tržní silou, s jejíž pomocí by mohl ovlivnit mzdu. Nepůsobí zde odbory ani velké firmy, které by byly schopné trh práce kontrolovat.
- Práce je homogenní (stejnorodá) v tom smyslu, že všichni pracovníci jsou identičtí, tzn. stejně kvalifikovaní pro výkon práce.
- Pracovníci jsou mobilní, tzn., že se mohou volně a bez závažnějších nákladů přemísťovat z jednoho pracovního místa na jiné.
- Na trhu existuje dokonalá informovanost. ⁶

2.2 Trh práce v podmínkách nedokonalé konkurence

Mikroekonomie běžně uvažuje o statech, po nichž existuje ze strany jedněch subjektů poptávka, zatímco jiné subjekty je nabízejí a trh má za úkol stanovit úroveň cen a příslušná množství tak, aby všechna přání a plány nabízejících a prodávajících byly realizovány. Toto schéma lze aplikovat na práci jen částečně, protože trvalá nezaměstnanost je projevem určitého nesouladu příslušných nabídek a poptávek. Specifika, která odlišují práci od ostatních statků, jsou:

1. *asymetrické informace*: Ten, kdo nabízí svou práci, si je vědom její kvality, dokáže odhadnout její cenu, zná svá práva, své pracovní úsilí a výkony, má svou

profesionální čest. Zaměstnavatel zpravidla nepřipisuje těmto parametrům velký význam (i přesto však vysokoškolský diplom, předchozí zkušenosti anebo doporučení třetí osobou dokážou poměrně přesně identifikovat předpokládané kvality nabízené práce). Tato situace bývá označována jako "asymetrie informací". Cena práce, čili mzdová sazba, nadále zůstává základním, ne však již jediným kritériem trhu práce.

2. *práce úkolová a režijní*: Úkolovou práci je vhodné aplikovat při běžném produktu. Nabídnout práci znamená poskytnout určitou přesně stanovenou způsobilost, kterou je možno regulovat cenou. Režijní práce je jiné povahy. Pracovník je v zásadě najímán na přesně vymezenou práci. Nabídnout práci znamená tedy nabídnout několik schopností, které jsou nevyhnutelné pro daný pracovní úkol. Práce tedy není vždy "dělitelným statkem".
3. *pracovní smlouva*: Dosud jsme vycházeli z předpokladu, že práce má svoji cenu - mzdovou sazbu za určité krátké období (hodina, týden, měsíc) a že nabídka práce se formuje v závislosti na této ceně. Realističtější je nahradit tuto cenu smlouvou, která je všeobecnější a která zahrnuje i další podmínky, jakou je např. postup v zaměstnání. V zásadě je třeba přesně vymežit mzdu při nástupu do zaměstnání, perspektivy a pravidla pro mzdový postup a stanovit podmínky, prakticky použitelné při propouštění typu: "poslední přijatý, první propuštěný". Běžná mzdová sazba však není jediným parametrem, ovlivňujícím nabídku práce.
4. *efektivní poptávka*. Modifikujme naše vymezení individuální rovnováhy pracovníka tím, že zavedeme dodatečné omezení: subjekt může pracovat jenom k určitému prahu objemu práce, označovanému L^* . Nejjednodušším příkladem je případ pracovního zákonodárství. Některých jednotlivců se nezaměstnanost netýká, L^* pro ně neexistuje: pracují, pokud chtějí. Jiní jednotlivci jsou nezaměstnaní, L^* bude pro ně nabývat nulovou hodnotu, přesto nabízejí v nezmenšené míře svou práci. Poptávka, která nebere do úvahy nulovou hodnotu L^* , se nazývá "poptávkou existující pouze v představě", nikoli efektivní, koupěschopnou poptávkou. V rámci zjednodušení se zřekneme takto definované poptávky, protože tržní mechanismy, které popíšeme, se v zásadě neliší tím, jestli poptávka je nebo není definována jako "efektivní".⁷

2.2.1 Projevy nedokonalé konkurence na trhu práce

▪ **Mzdová strnulost**

Mzdy reagují mnohem pomaleji na změny na trhu práce než výrobky či služby nebo ostatní výrobní faktory. Tendence mezd reagovat pomalu na změny ekonomických veličin (umocněná navíc tím, že daleko více převažuje tendence měnit se směrem nahoru než dolů), je nazývána strnulostí mezd. Za hlavní příčinu strnulosti se většinou považuje vliv odborů a administrativní politika velkých firem (stanoví fixní tarify a stupnice mezd), u kterých převládá tendence měnit spíše požadavky na pracovníky než mzdy. Ty se mění většinou až v průběhu dlouhého období. ⁴

- **Mzdové tarify** - klasifikační systémy, podle kterých jsou zaměstnanci odměňováni
- **Kolektivní vyjednávání a pracovní právní zákonodárství**, která vedou k tomu, že mzdové sazby jsou i delší období vyšší, než příjem z mezního produktu (toto způsobují všechny projevy nedokonalé konkurence). ⁷
- **Nezaměstnanost**

Nezaměstnanost je projevem poruchy na trhu práce. Lze ji kvalifikovat jako stav, kdy část z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva není kapacitně a kvalifikačně využita a je tedy mimo pracovní proces.

Druhy nezaměstnanosti:

- dobrovolná – osoba setrvává dobrovolně nezaměstnaná, není ochotna přijmout práci za nabízenou mzdu
- nedobrovolná:
 - frikční (dočasná) - člověk přeruší práci na chvíli, než si najde novou, je nezaměstnan, dále např. absolvent školy
 - sezónní – souvisí např. s ročním obdobím – třeba v zimě je na horách zaměstnáno více správců lyžařských vleků než v létě, v zimě je více nezaměstnaných stavařů
 - cyklická - souvisí s průběhem hospodářského cyklu. V době, kdy se ekonomika nachází v hospodářské depresi, je zaměstnáno méně lidí než v době konjunktury.

- strukturální – nezaměstnaný skutečně nemůže sehnat práci ve svém oboru, souvisí s nesouladem nabídky práce a poptávky po práci (např. nadbytek horníků po uzavření dolů v ostravsko-karvinském uhelném revíru). Řešením je rekvalifikace
- krátkodobá – nezaměstnaný nemá práci dobu kratší než 1 rok
- dlouhodobá - nezaměstnaný nemá práci déle než 1 rok. V takovém případě je velmi těžký návrat zpět do práce. ⁴

▪ **Diskriminace**

Je to specifický jev trhu práce, souvisí s kulturními a historickými tradicemi. V konečné instanci se projevuje v disparitách mezi příjmy určitých skupin obyvatelstva, které nemají svůj původ ve fungování tržního mechanismu (není jejich příčinou).

Netržní diskriminace vzniká ještě dříve, než se potenciální zaměstnanec dostane do kontaktu se zaměstnavatelem. Podmínky pro ni jsou dány sociálně psychologickými a kulturními rysy společnosti (např. tradicemi, které nepřipouštějí zaměstnávat na určitém místě barevnou osobu, cizince, apod.)

Tržní diskriminace zahrnují platby za faktor v podmínkách nedokonalé konkurence (monopsonu) na trhu práce. Patří sem také nadměrná nabídka práce v určitém regionu. Vede k nutnosti stěhování části nabízejících, kteří nenaleznou práce v daném regionu (musí si hradit náklady na stěhování). ⁴

2.2.2 Nedokonalost poptávky po práci

Nedokonalá konkurence na trhu práce je spojená s omezeným počtem firem přicházejících na tento trh jako poptávající. Můžeme rozlišit tyto případy:

- monopson: práci poptává pouze jediná firma
- oligopson: na trh práce přichází nakupovat několik firem
- monopolistická konkurence: práci kupuje mnoho firem, z nichž každá může mzdovou sazbu alespoň nepatrně ovlivnit.

V podmínkách nedokonalé konkurence na trhu práce jsou firmy na tento trh přicházející v postavení cenových tvůrců. Základním rysem nedokonalé konkurenčního trhu práce je

rostoucí křivka individuální nabídky práce (tj. nabídky práce jedné firmě). Aby firma mohla najmout další jednotku práce, musí zaplatit vyšší mzdovou sazbu.⁸

Platí-li firma za každou dodatečnou jednotku práce vyšší mzdovou sazbu, musí tuto mzdovou sazbu zaplatit všem již zapojeným jednotkám práce. Mezní náklady na dodatečnou jednotku práce budou vyšší než mzdová sazba rovnající se průměrným nákladům na faktor práce.⁸

Existuje mnoho stupňů tržní síly, a tyto lze definovat z hlediska koncentrace kupujících. Když je mnoho kupujících a mají omezenou tržní sílu, poptávka po prostředcích bude pravděpodobně konkurenční. Když má přístup ke konkrétnímu trhu prostředků pouze jediný kupující, existuje monopson. Mezi těmito dvěma extrémy leží různé stupně neúplné konkurence včetně nemotorně znějícího, ale empiricky důležitého případu oligopson. V oligopsonu (např. automobilový průmysl) zodpovídá za většinu průmyslové zaměstnanosti pouze několik firem.¹

Typickým znakem monofonního trhu práce je, že rozhodnutí o najímání ovlivňují tržní mzdovou sazbu. Na konkurenčním trhu práce nemá jednotlivý zaměstnavatel žádný přímý vliv na tržní mzdovou sazbu: každá firma může najmout za běžnou mzdu tolik pracovních sil, kolik potřebuje. Ale monopsonista je postaven tvář v tvář křivce tržní nabídky práce. Výsledkem je, že jakékoli zvýšení množství poptávané práce přinutí monopsonistu při hledání dalších pracovníků stoupat vzhůru po křivce nabídky práce. Jinými slovy, monopsonista může najmout dodatečné pracovníky pouze tehdy, nabídne-li vyšší mzdovou sazbu.¹

2.2.3 Nedokonalost nabídky práce

V rámci nabídky práce působí odborové svazy jako organizace pracujících, které mají schopnost vyjednávat se zaměstnavateli. Odborové svazy vystupují se snahou zvýšit mzdy dvěma cestami:

- a) omezováním nabídky práce - uzákoněním max. pracovní doby, snahou o prodloužení doby studia, dřívější odchod do důchodu, atd.
- b) cestou kolektivního vyjednávání - výsledkem je, že zaměstnavatelé vyplácejí

mzdy vyšší, než je mzda rovnovážná, avšak přijmou pouze tolik pracovníků, kolik mohou zaplatit.⁷

2.2.4 Bilaterální monopol na trhu práce

Cílem odborové organizace je stanovit mzdovou sazbu, která je vyšší než konkurenční mzda a monofonní zaměstnavatel se snaží stanovit mzdovou sazbu, která je nižší než konkurenční úroveň.

Konfrontace moci na obou stranách trhu práce je situace, o níž se hovoří jako o bilaterálním (oboustranném) monopolu. Na takovém trhu nejsou mzdy a zaměstnanost určeny jednoduše nabídkou a poptávkou. Ekonomické výstupy musejí být přesněji řečeno určeny kolektivním vyjednáváním, tzn. přímým vyjednáváním mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi za účelem stanovení mezd, zaměstnanosti, pracovních podmínek a souvisejících problémů.

Základním zdrojem vyjednávací moci pro obě strany je jejich schopnost odmítnout pracovní síly nebo pracovní místa. Odbory mohou hrozit stávkou, čímž přeruší tok odborových pracovních sil k zaměstnavateli. Zaměstnavatel může vnutit vysazení z práce, čímž zruší pracovní místa a výplaty. Účinnost těchto hrozeb závisí na dostupnosti náhradních pracovníků a pracovních míst.

Pracovní síly i vedení trpí jak stávkou, tak i vysazením z práce, ať už způsobí zastavení práce kdokoli. Dávky vyplácené dělníkům při stávce jsou málokdy srovnatelné se mzdami, které by jinak dostávali, a vyplácení těchto dávek vyčerpává odborovou pokladnu. Ze stejného důvodu málokdy snížení nákladů na práci a jiných výdajů kompenzuje zaměstnavateli jeho ztracené zisky.

Konečná dohoda si téměř vždy vynucuje těžké volby na obou stranách. Odbory si obvykle musí vybrat mezi zvýšením jistoty zaměstnání nebo vyšším platem. Odbory musí také brát v úvahu, jak vedení zareaguje v dlouhodobém měřítku na vyšší mzdy, možná zavedením nové technologie, která sníží jeho závislost na práci. Zaměstnavatel si musí dělat starosti s tím, zda bude produktivita trpět tím, když budou dělníci nespokojeni se svými výplatami.¹

3. ODBORY

Odbory jsou sdruženími, která si pracovníci zakládají k obhajobě a prosazování svých zájmů. V podstatě jde o organizované skupiny pracovníků, jejichž cílem je ovlivňování podmínek práce, zejména mzdové úrovně a jistoty zaměstnání. Předmětem zájmů odborů je také kvality pracovního prostředí, bezpečnost práce, zdravotní péče o zaměstnance, délka placené dovolené, výše příplatků za práci přesčas, rychlost montážních pásů apod. Podobné cíle a rysy chování mívají také nejrůznější profesní organizace (komory, asociace, cechy), které jsou organizovanými skupinami odborníků, jako jsou např. právníci, kominíci, lékaři, účetní apod. ⁶

Vznik odborů byl výsledkem poznání, že negociační (vyjednávací) pozice jednotlivce vůči vlastníkům kapitálu, případně vůči managementu firmy, je velmi slabá a že jedině kolektivní postup může přispět k rovnováze. Odbory se staly důležitou institucí na trhu práce v demokratických zemích. ⁶

Podle teorie vyvažujících sil J. K. Galbraitha vznik výrazné tržní síly na jedné straně trhu vyvolává vznik vyvažující síly na straně druhé. „Vyvažující síla“ znamená, že jedna ekonomická síla je omezována silou těch, kteří jsou vystaveni jejímu vlivu. Např. monopol na straně nabídky podněcuje subjekty na straně poptávky, aby vytvořily sílu na obranu proti svému vykořisťování. Kupující, nebo naopak prodávající tak organizují vyvažující sílu jako reakci na silnější postavení druhé strany trhu a neutralizují její vliv. Jednou z oblastí, kde „vyvažující síla“ účinně funguje, je dle J. K. Galbraitha trh práce. Autor rozlišuje původní sílu a sílu vyvažující, která je reakcí na původní sílu. ⁶

Mikroekonomická teorie pohlíží na odbory jak ona monopol svého druhu, který působí na trhu práce. Odbory jsou v tomto smyslu monopolním dodavatelem práce, a mají proto značnou tržní sílu. Ta jim umožňuje stlačit mzdu nad úroveň odpovídající rovnováze v konkurenčních podmínkách. Protože je křivka poptávky klesající, může být takového mzdového růstu dosaženo jen při snížení počtu zaměstnaných pracovníků. ⁶

3.1 Alternativní strategie odborů při zvyšování mzdy

3.1.1 Fixace mezd nad jejich rovnovážnou úrovní

Za určitých okolností daných nerovnováhou mezi silou odborů a zaměstnavatelů, mohou si odbory vynutit mzdové sazby nepřiměřené mezní produktivitě práce. Důsledkem takového postupu je sice zvýšení mzdových sazeb, avšak za cenu snížené zaměstnanosti. V takovém případě jsou to odbory, kdo stanovuje mzdu, a firmy, kdo stanovuje rozsah zaměstnanosti.

Odbory zpravidla nemohou přinutit firmy, aby zaměstnávaly více pracovníků, než při dané mzdě potřebují. Pokud by takovou možnost měly a přinutily firmu i po zvýšení mzdy zachovat stávající zaměstnanost, mohly by dosáhnout toho, co bývá v beletristické literatuře označováno za Pyrrhovo vítězství. Firmy by totiž byly nákladově znevýhodněny v konkurenci s firmami zahraničními nebo firmami produkujejícími substituty, což by případně mohlo vést k jejich uzavření. ⁶

3.1.2 Omezování nabídky práce

Svých mzdových cílů mohou odbory dosáhnout také tím, že omezí nabídku práce. Takovou schopnost mají odbory nebo profesní organizace, které sdružují relativně málopočetné a jen obtížně nahraditelné profese, v nichž nabytí kvalifikace vyžaduje delší dobu. Tyto organizace mají určitou možnost regulovat vývoj nabídky práce na těchto poněkud exkluzivních pracovních trzích. Nabídka práce je regulována, v našem kontextu uměle redukována, vytvářením bariér pro vstup do příslušného oboru nebo profese. Příklady takových omezujících kroků jsou:

- ovlivňování počtu učňů nebo studentů přijímaných do příslušných škol tak, aby jejich počet nepřekračoval počet těch pracovníků, kteří odešli do důchodu nebo zemřeli
- ovlivňování počtu vydávaných licencí k provozování určité služby (např. taxislužby)
- zvýšení náročnosti zkoušek, jejichž úspěšné absolvování je nezbytné pro legální provozování určitých aktivit

- prosazování jiných (např. administrativních) podmínek, ztěžujících nebo znemožňujících volný vstup do oboru.⁶

3.1.3 Podpora poptávky po vlastní produkci

Existuje způsob, kterým mohou odbory dosáhnout zvýšení mzdy, aniž přitom musí obětovat zaměstnanost. Tento způsob však vyžaduje, aby odbory byly schopné účinně ovlivňovat křivku poptávky po práci.

Mezi způsoby, jakými mohou odbory poptávku po práci ovlivnit, patří podpora růstu produktivity práce. Tím, že odbory podporují růst produktivity práce, podporují růst jejího mezního fyzického produktu, tím i příjmu z mezního fyzického produktu, čímž si zlepšují vyhlídky na úspěch při jednání o mzdách.

Většinou faktorů působících na produktivitu práce ovlivňuje firma. Existuje však i prostor pro vliv odborů. Jde zejména o zlepšování komunikace mezi pracovníky a vedením firmy prostřednictvím účasti odborů ve společných výborech zabývajících se produktivitou a kvalitou výroby a také prostřednictvím účasti odborů na rozhodovacích procesech firmy.

Odbory disponují určitými možnostmi, i pokud jde o působení na pracovní morálku svých členů a odstraňování různých rušivých vlivů nepříznivě ovlivňujících pracovní výkon.

Jiná metoda, kterou mohou odbory použít ke zvyšování zájmu firem o práci, vychází z odvozeného charakteru poptávky po práci. Odbory podporují tržní poptávku po práci tím, že podporují poptávku po produktech této práce. Různými způsoby stimulují odbyt výrobků a služeb produkovaných prací, kterou reprezentují, a takto zprostředkovaně zvyšují poptávku po práci samé.

Jedna z možností, kterou mohou odbory použít k podpoře poptávky po produktech své práce, spočívá v apelu na členy odborů i širší veřejnost, aby kupovali výrobky určitých producentů, a tím podpořili jejich zaměstnanost. Někdy mívá tato metoda i svou mezinárodní dimenzi, a to tehdy, je-li výzvou k tzv. vlasteneckým nákupům, k preferenci tuzemského zboží před zahraničním.

V některých případech využívají odbory svého politického vlivu a podněcují vládu k antiimportním opatřením (zavedení nebo zvýšení dovozních cel, stanovení nebo snížení

dovozních kvót). Iniciováním těchto obchodně protekcionistických opatření se snaží zachovat, anebo rozšířit tržní prostor pro produkty své práce.⁶

3.2 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je procesem, v němž odbory a zaměstnavatelé jednají o podmínkách práce. Cílem je vytvoření oboustranně přijatelných podmínek zaměstnanosti. Výsledkem kolektivního vyjednávání je zpravidla kolektivní smlouva, která představuje komplexní dokument pokrývající nejrůznější stránky pracovního procesu.

Síla odborů v těchto jednáních závisí na řadě faktorů, jedním z nichž je podíl pracovníků organizovaných v odborech. Čím větší část nabídky práce je kontrolována odbory, tím větší vliv dobry mají.

Vzhledem k tomu, že ve vyjednávacím procesu hraje roli i eventualita stávky, závisí pozice odborů i na výši stávkového fondu, který mají k dispozici. Je-li fond vyčerpán předcházející stávkou, je síla odborů, a tím i jejich negociační pozice oslabena. Stejně tak je tato pozice oslabována existencí rozsáhlé nezaměstnanosti, která může snižovat ochotu pracovníků stávkovat.

Také pozice firmy může být oslabována některými faktory, jako jsou např. vysoké režijní náklady, které by firma musela hradit i v případě stávky, nebo hrozbou penále za nedodržení termínu dodávky, které by firma musela v případě stávky platit.⁶

3.2.1 Stávky a výluky

V procesu vyjednávání, k jehož analýze je možné využít teorii her, usiluje každá strana o dosažení pro nic co nejpříznivějších výsledků. Uplatňuje se zde síla jednotlivých stran a potenciální škoda, kterou jedna strana může způsobit straně druhé v případě, že druhá strana bude jednostranně prosazovat své zájmy. Hlavním nástrojem nátlaku, který mají k dispozici odbory je stávka; nástrojem nátlaku v rukou zaměstnavatelů je výluka:

Stávka je skupinovým rozhodnutím o odmítnutí prodat práci.

Výluka je rozhodnutím firmy o přerušení produkce a zaměstnání pracovníků.

Obě strany pracovního trhu jsou v dnešní době dobře organizovány, a proto jsou potenciální důsledky jejich vzájemného otevřeného střetu sociálně bolestné a ekonomicky zhoubné. Hrozba těžkostí a ztrát způsobených případnou stávkou nebo výlukou objektivně vykonává tlak na obě strany negociačního procesu směrem ke kompromisu a dohodě. V tomto smyslu plní oba nátlakové instituty, tzn. právo na stávku a právo na výlukou, přes jejich v zásadě konfrontační charakter, pozitivní funkci.

Většina jednání nevede ke stávkám ani k výlukám. Kromě určitě „rovnováhy strachu“ zde hraje významnou úlohu i vědomí interdependence, tzv. vzájemné závislosti. Jsou situace, kdy je možné otevřenému konfliktu se vyhnout, a situace, kde prostor pro dohodu neexistuje.⁶

3.2.2 Právo na stávku

Právo na stávku zaručuje ústavní Listina základních práv a svobod za podmínek stanovených zákonem a také Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Současná zákonná úprava přitom předvídá a upravuje toliko stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy.

Stávka je legální v situacích, kdy je jejím účelem obrana a ochrana hospodářských a sociálních zájmů, nikoli prosazování například personálních zájmů pracovníků. To se považuje za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dříve se jednalo o porušování tzv. pracovní kázně). Porušení této povinnosti pak může vyústit až v rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Zaměstnavatel může přistoupit i k vymáhání škody, která mu stávkou vznikla.³²

Pravidla stávky:

- vyhlásí ji odbory ve sporu o kolektivní smlouvu, pokud nepomohl zprostředkovatel (seznam zprostředkovatelů je dostupný na webových stránkách ministerstva práce a sociálních věcí)
- musí s ní souhlasit alespoň polovina pracovníků, jichž se kolektivní smlouva týká
- zaměstnavatel o stávce musí vědět alespoň 3 pracovní dny předem

- odbory uvedou datum zahájení stávky, její důvody a cíle a předají vedení firmy seznam odborářů, kteří budou mluvit za všechny účastníky
- organizátoři alespoň jeden pracovní den předem oznámí, kdo se stávky zúčastní ³¹

3.3 Právní úprava odborové organizace

Vysvětlení pojmu odborová organizace či jeho definici, nenajdeme nikde v našem právním řádu. Je však možné z naší právní úpravy a z dokumentů Mezinárodní organizace práce vyvodit určité znaky, které odborová organizace musí mít či splňovat.

Jedná se o tyto charakteristické znaky: svoboda sdružování, ochrana hospodářských a sociálních zájmů svých členů, právní a ekonomická nezávislost a evidence orgány státu.

Postavení odborové organizace je také zmíněno v celé řadě zákonů a mezinárodních dokumentů. Jsou jimi:

- Listiny základních práv a svobod (dále jen „**Listina**“);
- Úmluva MOP;
- Evropská sociální charta;
- Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění (dále jen „**Zákon o sdružování občanů**“);
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „**Zákoník Práce**“);
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění (dále jen „**Zákon o kolektivním vyjednávání**“);
- Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, v platném znění. ⁹

Avšak ani jeden z těchto předpisů či dokumentů neurčuje znaky odborové organizace. Zda spolek nebo organizace je či není odborovou organizací, se dá soudit pouze z toho, jestli se daná organizace prohlásila za odborovou organizaci a nechala se zaevidovat Ministerstvem vnitra. Z tohoto pohledu je tedy jediným poznávacím znamením odborové organizace její evidence. Ministerstvo vnitra, jakožto zástupce státu není oprávněno, co se týče zápisu odborových organizací do registru, nic posuzovat. ⁹

Postavení odborových organizací není tedy v České republice upraveno pouze v jednom zákoně, ale prolíná se více zákonnými úpravami. Jako primární zákonná úprava by se dal považovat Zákoník práce, který přiznává odborovým organizacím privilegované postavení a upravuje tzv. princip sociální reprezentace. Normy pracovního práva staví odborové organizace do role ochránce individuálních i kolektivních zájmů všech zaměstnanců, bez ohledu na to, zda jsou či nejsou členy odborových organizací. Odborové organizace tak hájí (nebo by měly hájit) zájmy zaměstnanců, ať se jim to líbí, nebo ne, a to aniž by se jich na jejich zájmy ptaly. Zaměstnanci, kteří nejsou členy odborových organizací, nemohou volit a být voleni do orgánů odborové organizace, a tím nemají možnost ovlivnit jednání odborů.⁹

Zda jsou odborové orgány skutečně reprezentativními představiteli všech zaměstnanců, je problematické i z pohledu statistiky. Uvádí se, že v České republice je v současné době odborově organizováno asi 33% všech zaměstnanců v závislém pracovněprávním vztahu. Na základě principu sociální reprezentace mají odborové organizace celou řadu oprávnění v oblasti pracovněprávních vztahů, na druhou stranu ale paradoxně tento princip způsobuje nižší odborovou organizovanost. Celá řada zaměstnanců nemá totiž důvod vstupovat do odborových organizací, když sjednané výhody upravené v kolektivní smlouvě platí pro všechny zaměstnance bez ohledu na členství v odborech.⁹

Čl. 27 Listiny umožňuje vznik i jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů, zákoník práce se však omezuje výhradně na odborové organizace. Zákoník práce sice uvádí i jiné subjekty na ochranu hospodářských a sociálních zájmů, konkrétně radu zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP, tyto subjekty však nepožívají právní subjektivitu a je na ně nahlíženo, jako na mezistupeň mezi zaměstnancem a odborovou organizací. Pokud by ale existovaly jiné pracovní podmínky pro zaměstnance, členy odborových organizací, a jiné pro členy rady zaměstnanců či jiných organizací nebo pro nečleny, měli bychom zde několik typů zaměstnanců v jedné společnosti, kteří mají odlišné nastavení pracovních benefitů a ochrany pracovněprávních vztahů. Uvedená selekce by byla zajisté v rozporu se zákazem diskriminace, který je obsažen v Listině i dalších mezinárodních smlouvách.⁹

3.4 Povinnosti zaměstnavatele vůči odborové organizaci

V Zákoníku práce, který nabyl účinnosti dne 1.1.2007, nebyla možnost, aby u jednoho zaměstnavatele vedle sebe působilo více subjektů kolektivního pracovního práva. Pokud u jednoho zaměstnavatele už působila odborová organizace, bylo vyloučeno, aby zde zároveň působila rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Toto omezení bylo zrušeno. Pokud se tedy u zaměstnavatele vyskytují dva a více subjektů, má zaměstnavatel povinnost aplikovat právo na informace na všechny tyto subjekty.⁹

Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o:

- vývoji mezd nebo platů;
- vývoji průměrné mzdy nebo platu a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak.¹⁰

Zaměstnavatel je povinen s odborovou organizací projednat:

- ekonomickou situaci zaměstnavatele;
- množství práce a pracovní tempo;
- změny organizace práce;
- systém odměňování a hodnocení zaměstnanců;
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců;
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců;
- další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců.¹⁰

V některých zemích mají odbory v zákonech zakotvenu značnou svobodu. V jiných jsou politickým nebo vojenským režimem utlačovány, mají minimální, nebo žádnou svobodu a riskují násilí nebo dokonce i smrt.¹⁰

3.5 Sdružování odborových organizací

Svoboda sdružování jakož i svoboda odborového sdružování je základním předpokladem pro vytváření odborových organizací. Svoboda sdružování představuje pro zaměstnance mnoho možností, ať již to je zakládání či rušení odborových organizací, možnost vstupu nebo ukončení členství v již vzniklých odborových organizacích. Svoboda sdružování obsahuje i možnost vytvářet a rušit federace a konfederace a stejným způsobem jako u odborových organizací do těchto skupin vstupovat či ukončovat členství. Federace a konfederace mohou dále vstupovat do některých mezinárodních odborových organizací.⁹

V České republice je odborové sdružování velmi často využíváno a z tohoto důvodu je odborová struktura poměrně vyvinutá. Jako základní seskupení u jednotlivých zaměstnavatelů působí odborové organizace, které se mohou a povětšinou také dále sdružují do tzv. odborových svazů. Odborové svazy mohou dále vstupovat a slučovat se do odborových centrál. Největší odborovou centrálou v České republice je v současné době Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen „**ČMKOS**“).⁹

Svoboda odborového sdružování zahrnuje i možnost odborově se nesdružovat, pokud nechceme a nesmět být k tomu nucen. Není též přípustné, aby zaměstnavatel vyvíjel jakýkoliv tlak na své zaměstnance, aby na pracovišti nezakládali odbory. Dále je nepřípustné, aby zaměstnavatel zjišťoval, zda je zaměstnanec či potencionální zaměstnanec členem jakékoliv odborové organizace, toto je upraveno § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen „**Zákon o zaměstnanosti**“).⁹

4. Českomoravská konfederace odborových svazů

ČMKOS je největší odborovou centrálou v České republice. Je dobrovolným, otevřeným a nezávislým demokratickým sdružením 32 odborových svazů, jehož posláním je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců. Aktivně se účastní tripartitních jednání s vládou a zaměstnavateli v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR. ČMKOS je rovněž členem Evropské odborové konfederace (ETUC), Mezinárodní odborové konfederace (ITUC) a Odborového poradního výboru při OECD (TUAC).

Seznam odborových svazů ČR:

- Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády
- Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu
- Českomoravský OS pracovníků školství
- Herecká asociace
- Nezávislý OS Policie ČR
- Nezávislý OS pracovníků potravinového průmyslu a příbuzných odvětví Čech a Moravy
- OS dopravy
- OS ECHO
- OS hasičů
- OS KOVO
- OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR
- OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu
- OS pracovníků knihoven
- OS pracovníků kulturních zařízení
- OS pracovníků kultury a ochrany přírody
- OS pracovníků obchodu
- OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví
- OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy
- OS pracovníků vědy a výzkumu
- OS pracovníků výrobních a účelových organizací kultury
- OS PROJEKT
- OS státních orgánů a organizací

- OS STAVBA ČR
- OS UNIOS
- OS zaměstnanců letectví
- OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb
- OS zdravotnictví a sociální péče ČR
- Severočeské sdružení odborových organizací důlního průmyslu
- Svaz odborářů služeb a dopravy
- Unie - profesní a odborový svaz orchestrálních hudebníků ČR
- UNIE odborový svaz profesionálních zpěváků ČR
- Vysokoškolský OS ¹¹

4.1 Tripartita

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

RHSD ČR je přímým nástupcem Rady sociální dohody České a Slovenské Federativní republiky. Rada sociální dohody byla vytvořena na federální i národní úrovni na podzim roku 1990 z iniciativy federální vlády s cílem napomáhat zachování sociálního smíru v průběhu ekonomické transformace. Návrh akceptovaly jak odborové svazy, tak vznikající zaměstnavatelské organizace a během několika měsíců se podařilo sociálním partnerům prosadit rozšířené tripartitní jednání i na konzultace týkající se právě hospodářské a sociální politiky. V této souvislosti došlo ke změně názvu na Radu hospodářské a sociální dohody. Po rozdělení České a Slovenské Federativní republiky zanikla federální rada, ale nedošlo k přerušení činnosti Rady na národní úrovni. Tripartita (RHSD ČR) tak funguje prakticky bez přerušení. V průběhu 90 let došlo sice ke změnám

statutu a k obměně aktérů na straně odborů i zaměstnavatelů, ale tyto změny neměly na principiální pozici tripartity vliv.

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

- hospodářská politika
- pracovněprávní vztahy
- kolektivní vyjednávání a zaměstnanost
- sociální otázky a zdravotnictví
- mzdy a platy
- veřejné služby a veřejná správa
- bezpečnost práce
- rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání
- postavení ČR v rámci EU. ¹¹

Vrcholným dohadovacím orgánem tripartity je Plenární schůze, na které je zastoupena delegace vlády ve složení 7 členů, 7 představitelů zaměstnavatelských svazů a 7 představitelů odborových konfederací. Kriteria účasti určuje Statut RHSD.

Vznik tripartitní instituce v České republice odpovídá vývoji ve většině zemí střední a východní Evropy a obsahuje určité společné rysy typické pro sociální politiky v zemích EU, mezi něž patří důraz na kolektivní vyjednávání a sociální dialog. ¹¹

Metodika

Cílem práce je posoudit úlohu a funkce odborů v minulosti a v dnešní době. Aby mohlo být dosaženo tohoto cíle, byly zvoleny cíle dílčí. V teoretické části je zpracován trh práce a související termíny, které se běžně vyskytují v odborné literatuře i v médiích. Tato část měla za úkol nastínit příčiny a následky nedokonalostí na trhu práce, mezi které patří i odborová organizovanost, které se pak blíže věnuje část praktická.

Pro posouzení úlohy odborů je nutné nahlédnout do historických souvislostí, které ovlivňují současnou podobu odborových organizací a jejich chápání okolím. Dále jsou popsány nejdůležitější odborové organizace v USA, Evropě a nakonec i v České republice. I když se prací prolíná porovnávání odborové organizovanosti u nás i ve světě, je práce zaměřená prioritně na Českou republiku, zvláště pak na Českomoravskou konfederaci odborových svazů, která je největší odborovou organizací v ČR.

Pro zachování objektivity je praktická část dále rozdělena do dvou celků – první z nich se snaží podat celistvý pohled na pozitivní působení a vlivy odborových organizací, druhá část je naopak souborem argumentů, které poukazují na jejich negativní vlivy. Praktická část se dále věnuje veřejnému mínění na téma odborů, posouzení možných perspektiv vývoje situace na trhu práce v souvislosti s odbory a na konec shrnuje základní funkce v mezinárodním srovnání a působení odborů.

Praktická část

5. České odbory v historických souvislostech

5.1 Odborové hnutí 1917 – 1921

Nově vzniklá Československá republika byla hospodářsky a technicky nejvyspělejším nástupnickým státem Rakouska - Uherska. Připadalo jí sice jen 21 % plochy a 26 % obyvatelstva bývalého soustátí, ale na jejím území se nacházelo 60 – 70 % výrobní kapacity habsburské monarchie. V jednotlivých průmyslových odvětvích byl ovšem podíl Československa na tomto „historickém dědictví“ po habsburské monarchii značně rozdílný; největší byl v těžbě uhlí (na území ČSR se těžilo 82 % černého a 63 % hnědého uhlí) a ve spotřebním průmyslu (přes 90 % výroby skla a keramiky, 80 – 90 % textilu, 80 – 85 % výroby obuvi, rukavic, prádla a papíru apod.) Nižší byl podíl zděděné kapacity v hutnictví (zhruba 52 % výroby surového železa, 44 % oceli), v kovoprůmyslu a v chemickém průmyslu.

Podobnou nerovnoměrností jako průmysl se vyznačovalo i zemědělství; oporou tržní výroby byly produkční oblasti jako Poohří, Polabí, střední Čechy, Haná, jižní Morava a jižní Slovensko. Bezprostředně po první světové válce byla největší část obyvatelstva Československa spjata s prací v zemědělství a lesnictví.

Tento základní přehled o podobě (české) ekonomiky je uveden pro přiblížení předpokladů i možnosti pro fungování odborového hnutí, které je bezprostředně propojeno se zaměstnaností obyvatelstva.

Celková podoba tehdejšího odborového hnutí, jeho početnost, profesní a politická skladba členské základny byla taktéž rozdílná v jednotlivých zemích republiky, přičemž určitým způsobem kopírovala nastíněné rozmístění průmyslových a zemědělských kapacit a sociální strukturu jeho obyvatel.

K získání celkového přehledu o počtu odborově organizovaných zaměstnanců poslouží tabulka pro sledované období od roku 1914 do roku 1921 postihující dobu před a po vzniku ČSR.¹²

Tab. 1: Odborové organizace 1914 - 1921

Odborová ústředna	Počet členů				
	1914	1918	1919	1920	1921
České (čsl.) ústředny					
1. Odborové sdružení československé	50 076	122 160	653 276	856 305	675 625
2. Československá obec dělnická	73 866	91 390	192 665	249 648	311 917
3. Říšská čsl. Všeodborová komise křesťanskosociální	-	-	-	-	72 544
4. Čs. Svaz úřednických a zřízeneckých organizací	13 909	15 719	49 001	85 231	97 058
5. Národní sdružení odborových organizací dělníků a zřízenců	-	-	-	-	15 000
6. Vysokoškolský svaz	-	-	-	-	9 021
Německé ústředny					
7. Zentralgewerkschaftskommission des deutschen Gewerkschaftsbundes	-	-	262 077	393 852	372 027
8. Reichsvereinigung der deutschen Gewerkschaften	-	-	13 182	38 036	49 323
9. Verband der christlichen Gewerkschaften	-	-	-	8 499	14 651
10. Verband der deutschen Staatsangestellten-Vereinigungen in der Tsch. Rep.	-	-	-	4 555	12 322
Odborové organizace bez ústředny	136 265	142 609	145 703	181 493	342 125
Celkem	274 116	371 878	1 315 904	1 817 619	1 971 613

Zdroj: Oberschall, A.: Sociální struktura Němců v Československé republice. In: Němci v Československé republice o sobě. B.m., B.r.¹³

Oberschall uvádí, že za odborovou zaměstnaneckou ústřednu se pokládá organizace, která na základě určitého pohledu na řešení zaměstnaneckých otázek sdružuje za ústředního vedení odborové útvary různých povolání v pevném, finančně společném rámci přesně stanovených úkolů a povinností ústředny a v ní sdružených útvarů.

Organizace bez ústředen jsou nezávislé organizace, převážně nedělnická zaměstnanecká sdružení v podstatě stavovského charakteru nebo úzce profesionální, cechařsky omezená sdružení skupin vysoce kvalifikovaných dělníků.

Z tabulky je patrné, že počet odborově organizovaných v roce 1919 proti roku 1918 nebo předválečným létům výrazně (až několikanásobně) stoupl. Tento trend pokračoval až do roku 1921. Vzrůst počtu organizovaných v odborech v roce 1919 představoval 251,2 % oproti roku 1918, růst 39,2 % v roce 1920 oproti předchozímu roku a nárůst o 8,5 % v roce 1921 oproti roku 1920. Rokem 1922 byl již zaznamenán náhlý pokles počtu odborově organizovaných (o 13,1 %).¹³

5.2 Na cestě k hospodářskému vzestupu 1922 – 1929

Počátkem dvacátých let bylo již zřejmé, že se v československém státě podařilo stabilizovat republikánský demokratický systém, jehož nezbytnou součástí se staly odbory. Do vývoje zasáhla ale poválečná hospodářská krize. Poptávka i výroba prudce klesla a životní podmínky dělnictva a dalších sociálně slabších vrstev se zhoršily.

Právě tyto skupiny se začaly opírat o nově vzniklou politickou stranu – Komunistickou stranu československou. S růstem nezaměstnaných vstoupil v platnost 1. dubna 1925 gentský systém, což byl systém podpor v nezaměstnanosti, kdy státní příspěvek mohl být vyplácen jen odborově organizovanému žadateli. Tímto vlastně přebíraly odborové organizace jednu z oblastí státní sociální politiky.

Pro odborové organizace představovala otázka mzdové politiky jednu z nejdůležitějších oblastí jejich činnosti, současně však i otázku nejchoulostivější a nejspletitější. Ve mzdové politice bylo velmi nesnadné nalézt systém společný všem průmyslovým odvětvím.

Tak vedle mzdových rozdílů mezi továrními a domáckými dělníky existovaly značné rozdíly ve mzdách v jednotlivých výrobních odvětvích a také v rámci nich; nejvyšší mzdy byly v hornictví, hutnictví a v chemickém průmyslu. Podobně běžně se vyskytovaly rozdíly mezi mzdami mužů a žen; ženská práce, převážně nekvalifikovaná, byla všeobecně oceňována nižšími tarify, a to i ve stejných kvalifikačních a věkových kategoriích. Podceňování ženské práce bylo hluboce zakořeněné ve společnosti, takže mnohdy i samotné odborové orgány se při vyjednávání nebránily přistoupit na zásadu, že za stejnou

práci budou rozdílné mzdy u mužů a žen. Proto se často stávalo, že i se souhlasem odborů kolektivní smlouvy znevýhodňovaly ženskou práci. Značné rozdíly existovaly také ve mzdách mezi Čechami, Moravou a Slezskem a také mezi jednotlivými oblastmi českých zemí.

Další pokrok ve vývoji sociálního zákonodárství představoval zákon, kterým se zaváděla placená dovolená pro zaměstnance. Odborové organizace se však nespokojily s výší dnů placené dovolené a v dalších letech žádaly o jejich navýšení tak, aby došlo ke srovnání se zákonem pro horníky. Současně požadovaly, aby nejnižší hranice dovolené činila 7 dnů v roce, uvedené nároky nebyly realizovány.

Nárůst nezaměstnanosti spolu s odbouráváním různých sociálních výhod vedl k růstu stávek, které měly na rozdíl od předchozích „útočných“ spíše charakter „obraný“. Stávky se rovněž vyznačovaly důslednější organizační připraveností. Přesto je nutné konstatovat, že průběžně stoupal počet neúspěšných stávek nebo jen částečně úspěšných.

Prohlubující se hospodářská deprese zapůsobila v sociální oblasti jako opravdová krize. Podporu v nezaměstnanosti dostávalo pouze něco přes 50 % nezaměstnaných; jejich počet dále klesal, takže v roce 1924, kdy nastalo oživení výroby (zejména průmyslové) s náběhem na konjunkturu, dostávalo podporu již jen zhruba 28 % nezaměstnaných.

Hospodářská konjunktura zasáhla do všech sfér společenského života. Pronikavě klesala nezaměstnanost, zvyšovaly se nominální mzdy a v průměru stoupala i jejich reálná hodnota. Přitom se však nepodařilo zastavit sociální diferenciaci uvnitř zaměstnanců. Mezi dělníky se dále stupňovaly již existující rozdíly v příjmech, tak jako v celkové životní úrovni mezi jednotlivými profesemi a kvalifikačními skupinami. Vzestup dělnických mezd dosahoval jen asi jedné třetiny hodnoty zvýšené výroby.

Po přijetí tzv. gentského systému (1925) byl nyní kladen větší důraz na uzavírání kolektivních smluv, protože to byly ony, které mnohá opatření sociálního zákonodárství uváděly do života, případně do vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Znovu se potvrdilo, že čím početnější a dokonale fungující je odborová organizace, případně příslušný odborový svaz, tím lépe se může prosadit více požadavků.¹²

5.3 Odbory v letech velké hospodářské krize 1930 – 1939

Již v průběhu roku 1929 bylo možné pozorovat postupné oslabování konjunktury české ekonomiky, i když řada výrobních odvětví (obuvnictví, výroba porcelánu a konfekčního zboží a zejména těžký průmysl) si ještě v roce 1930 udržovala vysoký standard.

Situace v odborech nebyla na počátku hroživé hospodářské krize příliš optimistická. Zvýšila se odborová roztržitost a celkově také došlo ke stagnaci odborové organizovanosti. Ta vyvolala u zaměstnanců dojem, že odborové organizace jsou zbytečné. Přitom zůstávala stále živým a ožehavým problémem otázka sjednocení odborového hnutí.

12

5.4 Protektorát Čechy a Morava 1939 – 1945

Okupační úřady neměly přesný plán na řešení odborové otázky, přičemž existovaly v podstatě dva rozporné pohledy: jeden byl mírný a taktický, který připouštěl existenci určité formy odborů, druhý extrémně radikální, navrhuující okamžité rozpuštění odborů, zabavení jejich majetku a zavedení nucené organizace. Nakonec zůstala tato otázka nevyřešena.

Již na začátku okupace bylo v protektorátu zavedeno státní řízení mezd spočívající v zákazu jejich zvyšování (stejně jako i cen). I když bylo nutné mzdy a sociální dávky zvýšit, ve skutečnosti jejich reálná hodnota klesala. Sociálně politickou demagogií byla také nová úprava podpor v nezaměstnanosti a odstranění gentského systému, dále pak všech pozůstatků demokratické správy. Dělníci byli zbavováni elementárních práv a podřizováni tvrdé pracovní disciplíně. Tento nový režim zahrnoval např. zákaz zaměstnancům odmítat práci přikázanou zaměstnavatelem, zpomalovat pracovní výkon nebo rušit řádný běh práce. Pracovní doba byla prodloužena o 2 hodiny na 10 hodin denně a řadou dalších opatření, jako odstraňování pracovních přestávek nebo redukce svátků.

V kombinaci s ostrými represivními opatřeními začali okupanti využívat služeb protektorátních dělnických a zaměstnaneckých odborů. Ve prospěch nastolené okupační moci zneužívali k tomu propagandisticky hlásané pojetí klidu a pořádku v zemi.

S obratem ve vývoji války v roce 1943 ve prospěch sil protihitlerovské koalice se dostávaly do popředí otázky poválečného uspořádání poměrů v Československu.¹²

Pátého května 1945 vypuklo v Praze ozbrojené povstání. Přímá účast odborů v závěrečné fázi protinacistického boje byla pak vydávána za doklad, že „Revoluční odborové hnutí přímou účastí v politickém boji proti nacismu a domácí kapitalistické reakci překonalo starou tradici úzkého ekonomismu a reformismu a stalo se velkou a nepostradatelnou politickou silou v boji za překonání starého řádu na všech úsecích národního života a jeho nahrazením řádem důsledně demokratickým – socialistickým.“¹⁴

5.5 Jednotné revoluční odborové hnutí 1945 – 1948

Nástup dělnictva a středních vrstev k moci kladl hned od začátku mnoho otázek spojených s mocenským systémem. Zásadou bylo, že masové organizace nebudou budovány pro každou politickou stranu zvlášť, ale jako organizace celonárodní. Tato zásada se začala uskutečňovat, ale brzy narazila na obtíže, z nichž nejbolestivější byly zájmy politických stran, které se těžko dohadovaly o rozdělení pozic v těchto organizacích; problémy vyvolávalo také jejich programové zaměření.

Role odborů začala mít významný vliv nejen v oblasti trhu práce. Hospodářská ministerstva nemohla bez stanoviska odborů předložit vládě žádný návrh zákona, týkající se hospodářského života a sociálních, pracovních či mzdových problémů. Podílely se i na zákonodárné iniciativě, měly své zmocněnce v centrálních úřadech, vysílaly své zástupce i do mezinárodních organizací a dokonce i do čs. zastupitelských úřadů. Pod svou kontrolu převzaly i sociální pojišťovny. Vystupovaly i např. v kultuře – v roce 1945 zahájila činnost kulturní komise, která se angažovala v rozhlasovém vysílání, filmové produkci, rekreaci pracujících i sportovního vyžití.

V roce 1948 proběhl únorový převrat, k moci se dostává KSČ, dosavadní lidově demokratický režim je odstraněn a namísto toho nastolen systém monopolní komunistické moci. K provedení státního převratu komunistům výrazně napomáhalo Revoluční odborové hnutí, které využívalo svých pozic jako nejpočetnější společenská organizace se silným vlivem na zaměstnaneckou vrstvu společnosti. Za pomoci odborů mohli komunisté stupňovat „revoluční tlak“ zdola, o nějž se opírali při prosazování svých požadavků v parlamentě, ve vládě i v Národní frontě. Tato metoda jim umožňovala

postupně odbourávat jednotlivé prvky demokracie, které ještě zůstávaly po roce 1945. Představitelé nekomunistických stran nemohli někdy dost dobře otevřeně odmítnout návrhy vytyčené odbory, které se prezentovaly jako nepolitická a nadstranická síl. Využíváním odborových organizací jako hlasatelů každodenních zájmů a potřeb pracujících se částečně utupovalo ostří kritiky nekomunistických stran vůči komunistickým nedemokratickým praktikám.

Postavení Revolučního odborového hnutí se po únoru 1948 zásadně změnilo. Odbory se zcela dostaly do područí KSČ a staly se součástí státního a stranického systému při zajišťování legitimacy komunistického režimu.¹²

5.6 Situace po roce 1989

Bezprostředně po listopadu 1989 se začala masově prosazovat touha většiny obyvatel, odstříhnout se co nejrychleji od všeho, co jakkoli symbolizovalo – zvláště v rovině politické a mocenské – předlistopadový totalitní systém, a co nebylo k dalšímu životu zcela nezbytné. Vedle zbavování se členství v politických stranách především v KSČ, se tento jev prosadil také v revolučním odborovém hnutí vystupováním členů z jeho organizací na všech úrovních hospodářského a politického života.

Vystupování z odborových organizací pokračovalo navzdory tomu, že nemalá část odborových organizací se stala aktéry sametové revoluce, v níž sehrály pozitivní roli stávkové výbory v podnicích. Vystupování z ROH se dělo ve slepé víře, že v nově se rodící demokratické a svobodné společnosti nebude pro odbory místo, neboť jde o instituci, která se přežila a budoucí řešení vztahů mezi zaměstnanci zaměstnavateli se obejde bez jejího zprostředkování.

Zánik odborů se však nekonal. Počty jejich členů se ustálily a postupně začaly dokonce narůstat. Odbory poměrně brzy dokončily svou přeměnu v moderní odborovou strukturu s řadou nezávislých odborových svazů a zapojily se do transformace ekonomiky společnosti (již na počátku 90. let minulého století nově vzniklo v republice více než 60 samostatných odborových svazů a komor). Jejich hlavním cílem bylo tehdy prosazení sociálního rozměru reformy, tedy přijatelné únosnosti sociálních dopadů uskutečňovaných transformačních opatření. Byl to počátek návratu k původním zásadám a principům, které byly u zrodu českého odborového hnutí před více jak sto lety.¹²

6. Odbory za hranicemi České republiky

6.1 USA – počátky odborové organizace

Ačkoli první probouzení amerických odborů předchází období občanské války, teprve v poslední třetině 19. století se začali pracující bouřit proti „zájmům mocných“. První hnutí představovali Rytíři práce, kteří započali svou činnost jako tajná organizace, usilující o sdružení všech pracujících s výjimkou „advokátů, bankéřů, hazardních hráčů, obchodníků s lihovinami a Pinkertonových detektivů“. Posléze tato organizace přestala být tajná a v roce 1886, vrcholném roce celého hnutí, měli Rytíři práce 700 000 členů. Rytíři byli pokusem vytvořit jedinou velkou odborovou organizaci, která by vyjadřovala zájmy všech pracujících; zajímala je více politická reforma a společenské „povznesení“ než běžné problémy každodenního boje, jako jsou hodinové mzdy. Po několika neúspěšných stávkách poklesl počet členů Rytířů práce právě tak rychle, jako předtím vzrostl. Ale zkušenosti Rytířů nebyly pro klíčové strategie amerického dělnického hnutí ztraceny: mají-li odbory vzkvétat, musí se soustředit na zlepšení ekonomického postavení svých členů spíše než na reformování společnosti.

V roce 1881 se zrodila současná podoba odborového hnutí vznikem Americké federace práce (AFL). V čele této organizace stál téměř půl století až do své smrti v roce 1924 Samuel Gompers a vtiskl jí neklamnou pečeť svého vlivu. Ačkoli se v počátcích své kariéry zajímal o socialistické hnutí, brzy dospěl k závěru, že na americké půdě by se žádnému hnutí, které by se stavělo do opozice proti kapitalismu, příliš nedařilo.¹⁵

Gompersovy hlavní principy:

Zaměřil AFL na princip federalizace tak, aby všechny celostátní odbory měly svou suverenitu a „výlučnou pravomoc“ v oblasti své profesní specializace. Znamenalo to, že AFL netolerovala „duální odbory“; o organizování stejných pracovníků nemohly usilovat dvě odborové organizace a žádná skupina pracovníků se nemohla odtrhnout od uznaných celostátních odborů.

Trval na dobrovolnosti – vyjednávání o mzdách se směly účastnit podniky a odbory, ale vláda měla stát mimo proces kolektivního vyjednávání.

Trval na ekonomickém charakteru odborového hnutí. Cílem amerických odborů mělo být především zlepšení ekonomického postavení pracujících, nikoli angažovanost v třídním boji za změnu formy vlády nebo podpora socialismu. Celkově vzato, americké odborové organizace se od Gompersových dob soustřeďovaly na boj o vyšší mzdy, kratší pracovní dobu, delší dovolenou, lepší pracovní podmínky a větší zaměstnanecké požitky, jako například nemocenské pojištění. Americké odbory byly tak opakem odborového hnutí v mnoha jiných zemích, které – jako například britská labouristická strana – se staly velkými politickými stranami a pouštěly se do třídního boje za zásadní politické reformy.

15

6.2 Americké odbory v 19. a 20. století

Na počátku 19. století se odbory setkávaly s tvrdými represemi ze strany podnikatelů. Potlačovány podnikateli a decimovány vysokou nezaměstnaností velké deprese, zaznamenaly pokles své členské základny na pouhých 7 % ekonomicky aktivního obyvatelstva. Kromě toho starý požadavek AFL organizovat odbory na bázi profesí, jako je tesařina nebo zedničina, zabránil organizování velkých masových výrobních odvětví, například ocelárenství, v jediných odborech. Slabina organizování odborů podle profesí se přesvědčivě ukázala, když soudce Gary ze společnosti United States Steel rozdrtil v roce 1919 velkou stávkou ocelářských dělníků vymanévrováním nemotorného stávkového výboru vytvořeného právě z desítek odborových svazů organizovaných podle profesí.

Odvětvové odbory vznikly v roce 1935, se založením Sdružení odvětvových organizací (CIO). Díky novým přístupům vlády v období New Dealu, novým zákonům a soudním rozhodnutím, vypukla bouřlivá organizační kampaň. Vznikly organizace v důležitých odvětvích masové výroby – ve výrobě automobilů, ocelárenství, výrobě kaučuku a těžbě ropy – a to navzdory tvrdému odporu hlavních společností v těchto odvětvích.

V této době si AFL vzala důležité ponaučení z odvětvových odborů. Začala pracující organizovat rovněž na odvětvové bázi, ale její profesní odbory zůstaly dominantní. Po dvě desetiletí žily AFL a CIO ve zdravé rivalitě. V roce 1955 se konečně sloučily v AFL-CIO, která je dnes hlavní celostátní odborovou organizací ve Spojených státech.¹⁵

6.3 Aktuální počty odborářů v USA

Tab. 2: Počty zaměstnanců a odborářů v USA (v tis.)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Zaměstnanci	126 736	126 858	126 603	127 314	128 705	131 143	133 736	135 502	135 161
Odboráři	16 258	16 289	15 979	15 776	15 472	15 685	15 359	15 670	16 098

Zdroj: OECD, vlastní tvorba

Podle dat OECD je v USA v současné době přibližně 135 000 000 zaměstnanců, z čehož je přes 16 000 000 v odborech. Počty odborářů se pohybují kolem 12 %, v roce 1989 byl podíl odborářů až 15,9 %. Z uvedeného období od roku 2000 je možno sledovat klesající trend počtu odborově organizovaných zaměstnanců, a to i přes zvyšující se počet zaměstnanců. Tento trend trvá až do roku 2007, kdy počty odborářů začaly růst. Posledním uveřejněným rokem byl rok 2008, lze však očekávat nárůst odborářů i v letech 2009 a 2010, a to z důvodu světové hospodářské krize, která má obecně pozitivní vliv na členství v odborech.

6.4 Odbory v Evropě

Na začátku 18. století byla patrná transformace od zemědělství k řemeslu a průmyslu. Průmyslová revoluce přinesla krom jiného i změny v metodách práce a změny v platech. Rychlý rozvoj průmyslové společnosti prohloubil sociální rozdíly. Nejvíce byli postiženi obyčejní dělníci, ženy i děti. A to byl zásadní impuls pro vznik odborů.

Do té doby existovaly v Evropě různé řemeslnické cechy a sdružení, ale až průmyslová revoluce přinesla odborovou organizovanost. Odbory byly po mnoho let nezákonné ve většině zemi. Přes to získaly časem politickou moc, která umožnila mj. i upravit vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

V minulém století, obzvláště v poválečném období, byly evropské odbory hlavními aktéry jak v politické, tak ekonomické sféře. Odbory se se svou silou skrze hnutí pracujících významně podílely na regulacích trhu, na stanovení systému sociálních dávek a měly nemalý vliv na makroekonomický rozvoj země. Odbory měly celospolečenské uznání jako zástupce kolektivních zájmů. V některých, především průmyslových odvětvích, byl nástup

do zaměstnání automaticky ztotožněn se vstupem do odborů. Dnes je však situace odlišná. Strukturální změny v ekonomice a změna společenských hodnot způsobily erozi odborové členské základny ve většině evropských zemí.³⁵

Mezi příčiny poklesu členské odborové základny evropských zemí lze rozdělit na tři perspektivy:

1. Cyklická perspektiva

- inflace – existuje předpoklad, že inflace tvoří pozitivní růst odborové členské základny, jelikož si zaměstnanci chtějí zachovat své reálné mzdy a svůj životní standard. Je tedy pravděpodobné, že do odborů vstoupí nebo v nich zůstanou.
- nezaměstnanost – dlouhodobě vysoká nezaměstnanost má obecně na početní vývoj odborového členstva nepříznivý vliv. Důvodem je ztráta zaměstnání a tedy i členství, nebo strach zaměstnance ze ztráty místa kvůli vstupu do zaměstnavatelem odsuzovaného odborového hnutí.
- zahraniční obchod – vzrůstající tlak na ekonomickou integraci v rámci EU přináší rizika v podobě omezení růstu mezd, zatvrzelého postoje managementu nebo intenzivnější konkurenční boj mezi zaměstnanci, který podkopává ducha solidarity.

2. Strukturální perspektiva

- změna třídních struktur – přesun pracovní síly z průmyslových odvětví do sektoru služeb zvýšil podíl populace řadící se ke střední třídě
- zavádění nových způsobů výroby
- změna velikosti podniků – z velkých továren, které byly odborářskými centry, se pracovní síla přesunula do malých roztráštěných podniků
- změna charakteru pracovních míst – pracovní místa jsou více atypická a flexibilní
- feminizace trhu práce – větší zaměstnanost žen alespoň na částečný úvazek
- změna hodnotové orientace – příklon k individualismu

3. Institucionální perspektiva

- *pozitivní vliv*: možnost odpočtu členských příspěvků z daní, zákonem uložená povinnost zaměstnavateli strhávat členské příspěvky ze mzdy,

možnost přístupu odborů na pracoviště, legalizace stávek, právní ochrana členů odborů proti diskriminaci ze strany zaměstnavatele, možnost odborů administrovat pojištění v nezaměstnanosti (a mít tak moc regulovat trh pracovních sil)

- v zemích EU, kde je kolektivní vyjednávání na vyšších úrovních, jsou odbory méně náchylné k úbytku členů než v zemích, kde se vyjednává pouze na podnicích
- *negativní vliv*: konkurenční boj mezi odbory navzájem, který vede k plýtvání silami i finančními prostředky. Centralizace naopak snižuje finanční náklady odborů.³⁵

6.4.1 Evropská odborová konfederace

Pro sociální dialogy na evropské úrovni působí na straně zaměstnavatelů dvě organizace – Svaz evropských konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE) a Evropské centrum podniků veřejného sektor (CEEP). Na straně odborů to pak je Evropská odborová konfederace (ETUC).

Evropská odborová konfederace slaví v roce 2003 třicáté výročí svého vzniku - byla založena v roce 1973 v Bruselu odborovými ústřednami členských zemí EU a Evropského sdružení volného obchodu (ESVO). Dnes však sdružuje již 78 národních organizací z 35 evropských zemí a 11 evropských odvětvových federací. Zastupuje tak zájmy 60 miliónů odborářů. Zpočátku byla Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) v EOK pozorovatelem a od roku 1995 je jejím řádným členem.

Evropská odborová konfederace (European trade union confederation – ETUC) sdružuje 82 národních organizací z 36 evropských zemí a 12 evropských odvětvových federací. Zastupuje kolem 60 milionů členů.

ETUC byla založena v roce 1973 v Bruselu, kde byla uznána za jedinou reprezentativní meziodvětvovou odborovou organizaci na evropské úrovni. Českomoravská konfederace odborových svazů je členem od roku 1995.

Evropská odborová konfederace hájí koncepci Evropy opírající se o demokracii, solidaritu, sociální spravedlnost, plnou zaměstnanost a mír. Prosazuje základní práva, jako je právo

na práci, právo na sociální a ekonomickou demokracii, na sociální spravedlnost a rovnost příležitostí. V těchto i mnoha dalších směrech tedy EOK usiluje o ovlivnění evropských politik jak přímým působením u orgánů a institucí Evropské unie, jako je Evropská komise, Evropský parlament a Rada, ale i zajišťováním odborové účasti v řadě konzultativních orgánů - například v Evropském hospodářském a sociálním výboru, kde je naprostá většina členů skupiny zastupující zaměstnance z odborových organizací, které jsou členy EOK. EOK rovněž úzce spolupracuje s Radou Evropy.¹⁶

6.4.2 Mezinárodní konfederace svobodných odborových svazů

ICFT - International Confederation of Free Trade Unions (Mezinárodní konfederace svobodných odborových svazů) je napojena na ETUC a sídlí rovněž v Bruselu.

ICFT byla založena v roce 1949, její součástí je 243 přidružených organizací ze 152 zemí a teritorií světa. Počet členů se pohybuje okolo 148 miliónů, z čehož je 40 % žen.

Cílem odborových organizací obecně je snaha odstranit diskriminační rozdíly mezi ženami a muži na trhu práce. Za tímto účelem organizuje ICFT ženské odbory, které se zabývají touto problematikou a snaží se o zvýšení počtu žen organizovaných v rámci odborů.¹⁷

6.4.3 Odborová organizovanost v Evropě

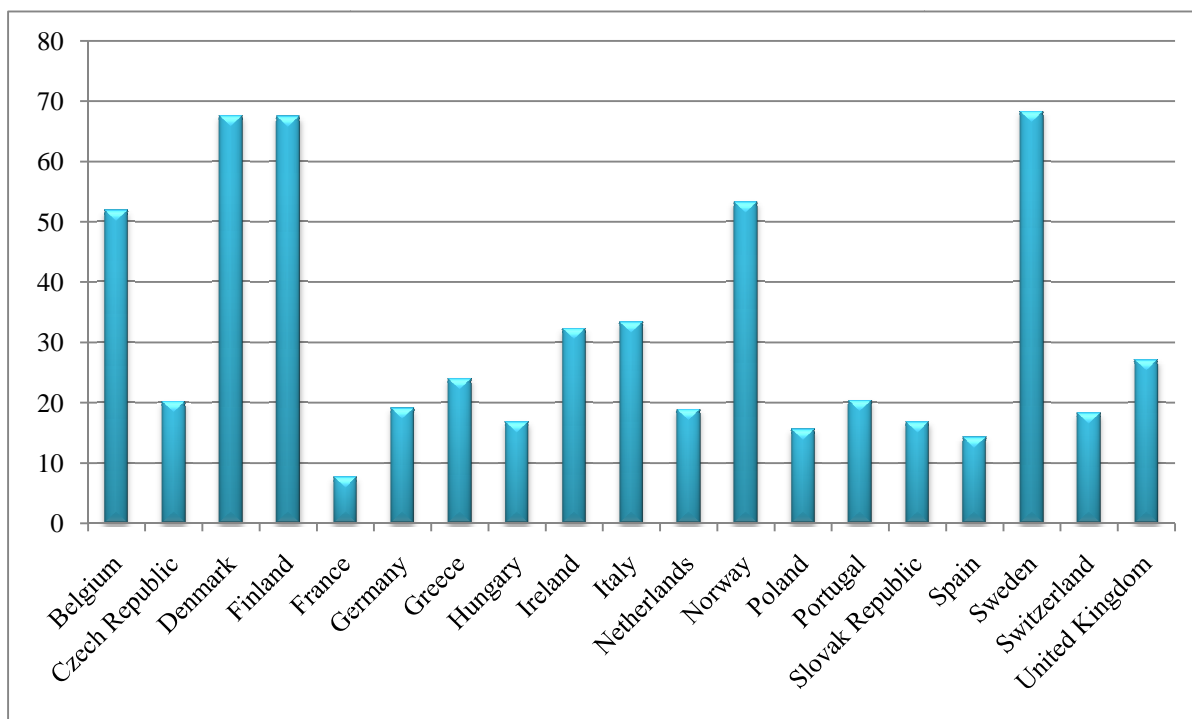
V zemích Skandinávie (Dánsko, Finsko, Švédsko, Norsko) mají odbory silnou pozici. V těchto zemích se spolupráce mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci hodnotí jako velmi dobrá a existuje zde rovnováha na úrovni kompromisu. To dokazuje např. fakt, že ve skandinávských zemích není minimální mzda stanovena zákonem, a přesto zaměstnanci mají spíše lepší mzdové podmínky než v ostatních státech EU.

Ačkoli odborová organizovanost např. ve Francii je jedna z nejnižších v Evropě, mají zde odbory vysoký vliv, jehož důsledkem je třeba i pravidelné každoroční zvyšování minimální mzdy a platy málo placených zaměstnanců ve Francii jsou tak páté nejvyšší.¹⁶

V Německu, kde je odborová organizovanost zaměstnanců mírně nad 20 %, jsou odbory rovněž silným partnerem při vyjednávání. Převýší-li v německém podniku počet

zaměstnanců číslo šest, mohou vytvořit svou odborovou organizaci. Ta může v podnikových radách rozhodovat a ovlivňovat směřování podniku v některých, především personálních otázkách, a má právo na to, aby se mzda jejích členů řídila dohodou o mzdě a platu, která je každý rok mezi odbory a zaměstnavatelskými svazy uzavírána. Navíc již od počtu šesti zaměstnanců podléhají všichni zákonné ochraně před výpovědí.¹⁷

Graf 1: Odborová organizovanost v Evropě za rok 2008 (v %)



Zdroj: OECD, vlastní tvorba

Graf dokládá, že nejvyšší stupeň odborové organizovanosti je ve skandinávských státech (Finsko, Norsko, Švédsko), ale i v Dánsku nebo v Belgii. Odbory zde mají opravdu silnou pozici, kterou ale spíše používají k dialogu se zaměstnavateli než k nátlakovým akcím ve formě např. stávek.

Na druhé straně nejnižšího počtu odborářů dosahuje Francie, kde jsou odbory přesto velice silné, a i když nedosahují ani 10 %, jsou razantním hráčem na trhu práce. Podobná situace je i v Německu nebo Španělsku.

Během současné hospodářské krize, která trvá přibližně od roku 2007, stoupá odborová organizovanost takřka ve všech evropských státech. Období reforem a nepříznivého dopadu ekonomiky na trh práce vyvolává řadu demonstrací a stávek po celém starém

kontinentu. Několik milionů zaměstnanců stávkovalo v roce 2010 ve Španělsku proti důchodové reformě a rozpočtovým škrtům. Generální stávka proběhla i v Portugalsku, blokování rafinerií či dálnic bylo blokováno odboráři ve Francii a v zemi, kde jsou odboráři zřejmě nejradikálnější, tedy v Řecku, se za poslední roky stávkovalo v pravidelných intervalech a prakticky proti všemu.

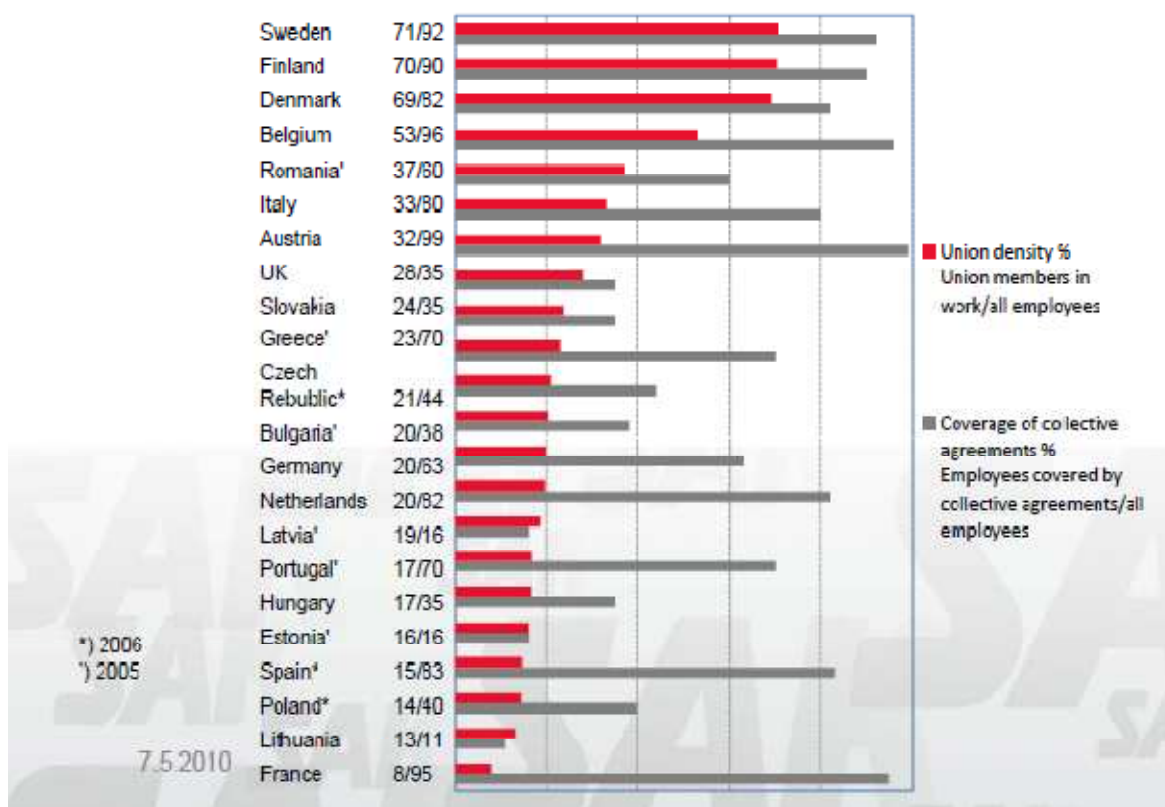
Dopady těchto stávek nejsou zanedbatelné – protesty např. ve Francii způsobily zpomalení hospodářského růstu země až o 0,2 %.¹⁸

6.4.4 Kolektivní smlouvy ve státech EU

V členských státech EU jsou mzdy dojednány v kolektivních smlouvách pro cca 60 - 80 % zaměstnanců. Kolektivní vyjednávání existuje i ve veřejné sféře (zpravidla s výjimkou státní služby a ozbrojených sborů).

Podle odhadů je v České republice v mzdové oblasti chráněno kolektivními smlouvami jen asi 30 až 35 % zaměstnanců (tj. poloviční až třetinový rozsah proti státům Evropské unie). Příčiny tohoto stavu spočívají především v poklesu odborové organizovanosti zaměstnanců, relativně silné pozici zaměstnavatelů v období hospodářského poklesu v první etapě transformace (1990-1993) a v období hospodářské recese (1997-1999) a v malém rozsahu využívání práva státu rozšiřovat platnost kolektivních smluv uzavřených na nadpodnikové úrovni na další subjekty. Menší rozsah dojednávání mezd v kolektivních smlouvách vede podle studie ČMKOS před vstupem ČR do EU k tomu, že ve značném počtu, zejména u menších firem, jsou mzdy převážné části zaměstnanců tvořeny jednostranným rozhodnutím („nabídkou“) zaměstnavatelů. V řadě případů potom zaměstnanec z obav ze ztráty zaměstnání přijímá nerovné mzdové i širší pracovní podmínky. To pak podle studie nahrává i nerovnému odměňování žen, mladších nebo naopak starších zaměstnanců. Průměrná mzda žen v národním hospodářství v ČR dosahuje v současné době zhruba 75 % mzdy mužů.¹⁶

Graf 2: Míra organizovanosti a krytí kolektivními smlouvami



Zdroj: SAK ³⁸

Uvedený graf zpracovaný odborovou organizací Central Organisation of Finnish Trade Unions (SAK), která je hlavní organizací ve Finsku, ukazuje míru odborové organizovanosti a míru krytí kolektivními smlouvami u evropských států. Červenou barvou je znázorněn podíl členů odborů ku všem zaměstnancům v zemi, šedou barvou poměr zaměstnanců, kteří mají v podniku uzavřenou kolektivní smlouvu ku všem zaměstnancům.

Kolektivní smlouvy jsou až na Litvu a Lotyšsko ve všech státech častější než členství v odborech. V severovýchodních státech, Belgii, Austrálii nebo Francii dosahuje podíl zaměstnanců s kolektivními smlouvami bez mála 100 %. Nejnižší podíl je v pobaltských republikách. V České republice je podíl zaměstnanců krytých kolektivními smlouvami 44 %. ³⁸

7. Odborová organizovanost v ČR

Počet odborářů v Česku od roku 1989 strmě klesá. Zatímco krátce po Listopadu bylo v tehdejší ROH organizováno až 80 % zaměstnanců, nyní je podíl pouze pětinnový. Hospodářská krize nicméně propad počtu členů přibrzdila.

Jen během roku 2009 bylo zřízeno 20 nových odborových organizací. Krize však měla i opačný efekt – mnoho odborářů bylo propuštěno, a tím odešli i z odborových organizací. Celkově lze konstatovat, že podíl odborářů se za posledních 20 let ve většině zemí světa výrazně snížil.

Tab. 3: Odborová organizovanost v ČR

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Zaměstnaní	4320	4312	4277	4155	4024	3966	3989	3993	3886	3892	3986	4032	4111	4180
Odboráři	2000	1813	1625	1473	1322	1170	1018	865	866	866	856	845	844	843
v %	46,3	42	38	35,5	32,8	29,5	25,5	21,7	22,3	22,3	21,5	21	20,5	20,2

Zdroj: OECD, vlastní tvorba

Pozn.: počty zaměstnaných a odborářů v tis.

Když srovnáme počet zaměstnaných za sledované období, tak nejvyššího počtu dosahují zaměstnaní v roce 1995 a od tohoto roku až do roku 2005 následuje neustálý pokles počtu zaměstnaných. Po roce 2008 se dá předpokládat opět pokles způsobený hospodářskou krizí a nárůstem nezaměstnanosti.

Podíl odborářů vzhledem k zaměstnaným byl v roce 1995 přes 46 %, což je více než dvojnásobek hodnoty v roce 2008, a sice 20,2 %. Podíl odborářů je od roku 2002 do roku 2008 víceméně stabilní okolo 20 %.

Tab. 4: Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle vybraných charakteristik ³⁵

	struktura odborářů	struktura zaměstnanecké populace
pohlaví	%	%
muž	50,9	50,8
žena	49,1	49,2
vzdělání		
základní (i neukončené)	6,2	5,6
vyučen, střední bez maturity	38,3	44,8
úplně střední s maturitou	44,1	39,5
vysokoškolské ³⁶	11,4	10,1
věk		
do 24 let	3,4	6,9
25-34 let	19,4	25,6
35-44 let	26,2	25,4
45-54 let	33,3	28,5
55 a více let	17,6	13,6
rodinný stav		
svobodný, svobodná	9,6	17,1
ženatý, vdaná	67,6	61,4
žije v nesezdaném svazku	5,2	6,0
rozvedený, rozvedená	14,2	12,2
vdovec, vdova	3,4	3,4
pracovní smlouva na dobu		
neurčitou	92,5	86,1
určitou	7,5	13,9
pracovní doba		
pravidelná	62,4	60,5
nepravidelná	12,1	17,3
směnný režim	25,5	22,1
doba u stávajícího zaměstnavatele (v letech)		
0-1	4,0	14,7
2-4	10,8	22,6
5-8	19,4	23,5
9-13	23,1	17,4
14-19	14,2	7,3
20 a více	28,4	14,4
OKEČ		
primer	3,4	5,0
sekunder	55,4	42,5
terciér	41,2	52,5
velikost podniku		
do 249 zaměstnanců	49,2	71,1
250 a více zaměstnanců	50,8	28,9

Zdroj: Sociologický ústav, projekt MS 5 „Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů ...“, ZAMĚSTNANCI 2003, N=1009

Tabulka ukazuje složení členské základny podle vybraných sociodemografických a profesních charakteristik.

V porovnání se zaměstnaneckou populací nebyly zjištěny žádné významné rozdíly ve struktuře podle pohlaví. Podle výsledků se v odborech organizuje stejný počet zaměstnaných žen jako mužů.

Ve věku do 35 let bylo zaznamenáno 22,8 % organizovaných zaměstnanců, v porovnání s celou zaměstnaneckou populací je v odborech organizováno více zaměstnanců vyššího věku.

Složení podle rodinného stavu ukazuje, že dvě třetiny členů žijí v manželském svazku a zhruba každý desátý člen je svobodný. V porovnání se zaměstnaneckou populací se podíl svobodných jediné odlišuje; je významně nižší. Lze se domnívat, že tento rozdíl je způsoben především nižším zastoupením mladých lidí v odborech, neboť věk a rodinný stav spolu úzce souvisí.

Podle profesních charakteristik je zřejmé, že se tendence zaměstnanců odborově organizovat zvyšuje s lety strávenými u jednoho zaměstnavatele. Zaměstnanci, kteří pracují u jednoho podniku více než 14 let, tvoří mezi odboráři podíl 42,6 %. Oproti celé zaměstnanecké populaci bylo zjištěno více odborářů v sekundárním a naopak méně v terciárním odvětví. Složení zaměstnanců podle příslušnosti k odborové organizaci a velikosti podniku dokládá skutečnost, že se odborům daří především ve velkých podnicích. V podnicích s 250 a více zaměstnanci pracuje pouze necelá třetina zaměstnanců, pokud se ale zaměříme na odborově organizované zaměstnance, v takto velkých podnicích je jich zaměstnána více než polovina.

7.1 Českomoravská konfederace odborových svazů

V České republice je největší odborovou centrálou Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS). Sdružuje 32 odborových svazů a má 500 000 členů. Další organizací je Asociace samostatných odborů, sdružující 9 odborových svazů a 200 000 členů. Mezi největší svazy u Asociace nezávislých odborů patří OS pracovníků v zemědělství (100 000 členů) a Odborové sdružení železničářů (52 000 členů). Třetím největším sdružením jsou Nezávislé odborové svazy. Vedle těchto organizací působí v Česku ještě několik dalších, nezávislých odborových svazů, např. Federace strojívdů nebo Křesťanská odborová koalice.¹⁸

Tab. 5: Odborové svazy ČMKOS ke dni 30. 6. 2009

název organizace	datum vzniku	počet členů
Českomoravská konfederace odborových svazů	XI. 1993	469 510
Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády	16.12.1992	5 809
Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	28.8.1990	941
Českomoravský OS pracovníků školství	10.7.1990	37 481
Herecká asociace	21.2.1992	900
Nezávislý OS policie České republiky	19.7.1990	3 530
Nezávislý OS pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy	6.8.1990	10 255
OS dopravy	19.7.1990	14 666
OS ECHO	1.12.1992	26 509
OS hasičů	15.12.1992	6 581
OS KOVO	29.3.1993	156 748
OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	nezjištěno	18 620
OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu	11.7.1990	24 882
OS pracovníků knihoven	28.9.1990	1 362
OS pracovníků kulturních zařízení	16.11.1990	1 798
OS pracovníků kultury a ochrany přírody	28.9.1990	2 277
OS pracovníků obchodu	15.8.1990	9 751
OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	4.3.1993	9 586
OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	18.10.1990	9 132
OS pracovníků vědy a výzkumu	19.7.1990	1 712
OS pracovníků výrobních a účelových organizací kultury	nezjištěno	449
OS PROJEKT	19.10.1990	215
OS státních orgánů a organizací	31.3.1993	26 510
OS Stavba České republiky	21.12.1992	19 002
OS UNIOS	28.2.1994	12 199
OS zaměstnanců letectví	18.10.1991	704
OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb	nezjištěno	21 422
OS zdravotnictví a sociální péče České republiky	1.10.1990	35 296
Severočeské sdružení odborových organizací důlního průmyslu	29.4.1992	3 835
Unie - odborový svaz orchestrálních hudebníků ČR	24.8.1990	1 084
UNIE, odborový svaz profesionálních zpěváků České republiky	24.8.1990	274
Vysokoškolský OS	3.7.1990	5 980

Zdroj: MPSV, ČMKOS, webové stránky ZO ²³

7.2 Program ČMKOS na období 2010 - 2014

Odborové svazy mají za závazek především pracovněprávní a sociální ochranu zaměstnanců, ochranu ze zákona a zajištění důstojných pracovních podmínek, zejména spravedlivé mzdy a platy, bezpečnou práci, pracovní dobu, dovolenou, rovné zacházení, odborný a profesní růst a možnost skloubit pracovní, soukromý a rodinný život zaměstnanců. Zavazují se k ochraně před přímou i nepřímou diskriminací v jakékoli formě.

Podle bodu programu týkajícího se zaměstnance na trhu práce považuje ČMKOS snížení vysoké míry nezaměstnanosti způsobené hospodářskou krizí za prioritní smysl své práce. Za tímto účelem požadují odbory navýšení zdrojů na pasivní i aktivní politiku zaměstnanosti, zvýšit dosavadní úroveň podpor v nezaměstnanosti, podporovat efektivní formy podpory tvorby nových pracovních míst apod.

ČMKOS chce podporovat hospodářský růst cestou inovací a zvyšování konkurenceschopnosti ekonomiky. Integrace českého hospodářství do globální ekonomiky přitom nemá ohrozit dosaženou úroveň sociální ochrany občanů, zejména pokrytí mandatorních sociálních výdajů. Současně hodlá v probíhajícím období prosazovat garanci veřejných služeb státem v takovém rozsahu a kvalitě, aby se celkový podíl veřejných výdajů k hrubému domácímu produktu na veřejné služby a správu přiblížil k výši výdajů ve vyspělých zemích Evropské unie.¹⁹

7.2.1 Zaměstnanecká jistota a mzdy

ČMKOS se podle svého programu pro období 2010 – 2014 zavazuje k obraně před důsledky hospodářské krize, zejména pádů podniků a hromadných propouštění, a to především kolektivním vyjednáváním. Cílem vyjednávání má být zajištění odpovídajících jistot pro zaměstnance, jak v podnikatelském, tak ve veřejném sektoru.

ČMKOS chce usilovat o to, aby kupní síla mezd a platů zaměstnanců v zájmu růstu jejich životní úrovně i jako jeden z nástrojů na překonání krize formou poptávky rostla a postupně se přibližovala evropskému průměru. V zájmu vyšší právní jistoty zaměstnanců hodlá podporovat opatření vedoucí ke spojení komplexních pravidel pro odměňování zaměstnanců a kolektivní smlouvy. Zavazuje se aktivně podporovat opatření směřující k odstranění rozdílů v odměňování mezi ženami a muži. ČMKOS bude usilovat

o uzákonění pravidelné valorizace minimální mzdy tak, aby se přibližovala relacím dosahovaným v nejvyspělejších státech Evropské unie.¹⁹

7.2.2 Vzdělávání zaměstnanců

Podle programu klade ČMKOS velký důraz na celoživotní vzdělávání a zlepšování péče o rozvoj lidských zdrojů. Tuto oblast vidí jako klíčovou pro překonání hospodářské krize, zejména vysoké nezaměstnanosti a budoucí konkurenceschopnost České republiky. Formou tohoto důrazu je vyjednávání o zvýšení investic do vzdělávacího systému (rekvalifikačních programů,...). Současně budou prosazovat udržení struktury vzdělávacích oborů v odborném vzdělávání na školách tak, aby navazovaly na požadavky trhu práce, a zároveň usilovat o průběžné navyšování finančního ohodnocení všech zaměstnanců v regionálním školství.

Oblast sociální ochrany zaměstnance je diskutovaným tématem i u odborových svazů. ČMKOS odmítá podle svého programu destrukci stávajících systémů sociálního a důchodového pojištění a jejich privatizaci. Pouze uchování systému solidárního sociálního pojištění vidí jako spolehlivou ochranu obyvatelstva při nemoci, v nezaměstnanosti a ve stáří a jako garanci ochrany před chudobou a sociálním vyloučením.

ČMKOS se zavazuje k zvyšování finanční gramotnosti zaměstnanců, informovanost o rizicích půjček a řešení důsledků jejich nesplacení a vytvoření právních podmínek pro účinné potírání lichvy.¹⁹

7.2.3 Daně a pojištění

ČMKOS požaduje návrat ke zdanění odvozenému z hrubých mezd snížených o povinné pojistné placené zaměstnancem na sociální a zdravotní pojištění při odpovídajícím přepočtu sazby a slev a na znovuzavedení daňové progresse do systému daně z příjmů fyzických osob.

ČMKOS nechce dopustit vyvedení části pojistného z průběžně financovaného důchodového pojištění do soukromých penzijních fondů či společností a přenášet tak riziko investování důchodových úspor na občany.¹⁹

7.2.4 Bezpečnost práce

Oblast bezpečnosti práce považují odbory za významnou preventivní funkci. Kromě zásady prevence pracovních úrazů, nemocí z povolání a jejich zdravotním i sociálním následkům chtějí odbory dosáhnout realizace evropské rámcové dohody o stresu spojeném s prací a o násilí na pracovištích. ¹⁹

7.2.5 Mladí na trhu práce

Vzhledem k problematice absolventů škol, kteří mají problémy najít odpovídající či vůbec nějaké zaměstnání, se odbory angažují i v této oblasti. Podle jejich programu je jednou z priorit oslovování mladých zaměstnanců či uchazečů a posilování členské základy odborů. Pro zlepšení image odborů pro mladé hodlá ČMKOS využívat zejména osobní kontakt, webové stránky, portál a komunitní síť. Hlavními body aktivity jsou podpora výstavby cenově dostupných bytů pro mladé rodiny, rovný přístup a zákaz především mzdové a platové diskriminace, vzdělávání mladých lidí a příprava na budoucí povolání. ¹⁹

7.3 Diskriminace žen na trhu práce

Podle Šindlerové²⁰ je problematika postavení žen na trhu práce i v dnešní době více než aktuální. Přetrvává diskriminace ve všech ekonomických i společenských oblastech a globalizace má negativní dopad na postavení žen např. snižováním veřejných výdajů na poskytování základních služeb. Toto tvrzení je dokázáno následujícími fakty:

- 40 % pracovní síly světa tvoří ženy
- pracující ženy dostávají o 30 – 60 % nižší mzdu než muži
- ženy pracují na místech vyžadujících nižší dovednosti, jsou podhodnocené, nejisté
- problematika sexuálního obtěžování
- nedostatečná ochrana po dobu mateřství a péče o dítě

V roce 2002 byla vyhlášena kampaň „Odbory pro ženy, ženy pro odbory“. Probíhala v 60 zemích, včetně Střední a Východní Evropy. Organizátorem byla organizace ICFTU. Hlavní cíle kampaně byly:

- organizovat pracující ženy

- zvýšit počet žen působících v rozhodovacích orgánech a ve vedoucích funkcích v odborových svazech
- odstranit bariéry, které brání ženám vstupovat a/nebo zůstat v odborových svazech
- zlepšovat pracovní podmínky pracujících žen
- transformovat kulturu a strukturu odborových svazů

Cíl organizovat pracující ženy má ženám pomoci vybudovat schopnost vyjednávat. Ženy působící v odborech mohou prostřednictvím odborového aktivismu, školení a vzdělávání získat další dovednosti (např. vyjednávání a řízení lidí). Budou-li organizovány, budou mít silnější postavení a budou schopny dosáhnout vyššího platu a lepších pracovních podmínek.

Za dva a půl roku existence kampaně vstoupilo ve Španělsku a Austrálii do odborů 100 000 žen, v Mauretánii (Severní Afrika) se zvýšila organizovanost žen v odborech o 30 %. Podobné výsledky se očekávají v Maroku, Ugandě a Alžíru.²⁰

7.4 Zákonná minimální mzda a pozitivní vliv odborů

Garance minimální mzdy je závazek vyplývající z ustanovení Charty základních práv. Ta zaručuje právo zaměstnance na takovou odměnu za práci, která jemu a jeho rodině zajistí uspokojivou životní úroveň. Většina členských států EU zajišťuje minimální úroveň mzdy již dlouhodobě. Minimální úroveň mzdy je zajišťována buď právním předpisem (zákonem) nebo podnikovými, odvětvovými nebo národními (celostátními) kolektivními smlouvami s co nejširším rozsahem platnosti. Úrovně minimální mezd v členských státech EU jsou relativně i absolutně stanoveny tak, aby zajišťovaly solidní životní standard a současně vytvářely značný odstup od sociální záchranné sítě.¹⁶

Dvojí základní funkce minimální mzdy:

- **Sociálně-ochranná funkce** minimální mzdy má zaměstnance ochránit před chudobou a umožnit mu žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Zaměstnavatelům má ochranná funkce minimální mzdy zajistit základní rovné podmínky mzdové konkurence (má zabránit mzdovému podbízení domácích i zahraničních pracovních sil).

- **Ekonomicko-kriteriální funkce** minimální mzdy vytváří předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti, tj. pro zvýhodnění zaměstnanců prostřednictvím pracovního příjmu vůči osobám se sociálním příjmem. Pro zaměstnavatele představuje minimální mzda nejnižší úroveň nákladů na mzdy zaměstnanců.²¹

Tab. 6: Minimální mzda v Evropě (1.1.2010)

Země	Minimální mzda (v národní měně)	Minimální mzda (v euro, zaokrouhleno)
Lucembursko	1641 EUR	1641
Irsko	1 499,33 EUR	1 499,33
Belgie	1 440,67 EUR	1 440,67
Nizozemí	1 398 EUR	1 398
Francie	1 343,77 EUR	1 343,77
V. Británie	1 005,33 GBP	1141
Rakousko	1 000 EUR	1 000
Andora	915,20 EUR	915
Kypr	840 EUR	840
Řecko	740 EUR	740
Island	130 000 ISK	724
Malta	634,75 EUR	634,75
Španělsko	624 EUR	624
Slovinsko	566,53 EUR	566,53
Portugalsko	475 EUR	475
Chorvatsko	2 814 HRK	386
Turecko	693 TRY	332
Polsko	1 276 PLN	317
Česko	8 000 CZK	309
Slovensko	295 EUR	295
Estonsko	4 350 EEK	279
Maďarsko	73 500 HUF	274
Lotyšsko	180 LVL	254
Litva	800 LTL	232
Rumunsko	600 RON	146
Albánie	18 000 ALL	131
Bulharsko	240 BGN	123
Rusko	4 330 RUB	102
Bělorusko	229 000 BYR	56
Černá Hora	55 EUR	55
Ukrajina	625 UAH	54
Moldavsko	766,1 MDL	43

Zdroj: Finance.cz²²

Odbory jsou velkým zastáncem zákonné minimální mzdy. V tabulce je minimální mzda členských států přepočítána na jednotnou měnu Euro pro porovnání.

V zemích Skandinávie (Dánsko, Finsko, Švédsko, Norsko) není minimální mzda zákonem stanovena. Důvodem nejsou horší mzdové podmínky pro zaměstnance, ba právě naopak. Ve skandinávských zemích mají totiž odbory silnou pozici. Upřednostňují se tedy kolektivní smlouvy, které zaručují zaměstnancům ještě lepší pozici, než by jim pravděpodobně zajistil institut minimální mzdy. Spolupráce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci je velmi dobrá a existuje rovnováha na úrovni kompromisu. Samotné odbory tak nemají zájem na uzákonění minimální mzdy, paradoxně by tento krok mohl znamenat snížení mezd některých zaměstnanců.²²

Velmi vysoký vliv mají odbory ve Francii, důsledkem je pravidelné každoroční zvyšování minimální mzdy. Dalšími zeměmi, kde se minimální mzda pravidelně každý rok zvyšuje, jsou např. Maďarsko, ale i Portugalsko. Platy málo placených zaměstnanců jsou tak ve Francii páté nejvyšší.

K největšímu zvýšení minimální mzdy došlo v zemích východní Evropy jejich vstupem do Evropské unie. I v současné době rostla minimální mzda ve východní Evropě velmi rychle. To však neplatí pro Česko. V roce 2009 nejvíce stoupla minimální mzda na Slovensku. Se zavedením eura stoupla o více než 9 %. K velkému zvyšování minimální mzdy dochází i v Rumunsku. Politici se zavázali k jejímu zvyšování až na úroveň poloviny průměrné mzdy (do roku 2014). V období hospodářské krize však může být přílišné zvyšování minimální mzdy pro rumunskou ekonomiku problémem.

Pouze ve čtyřech zemích je v Evropě minimální mzda nižší než 100 euro měsíčně. Nejnižší minimální mzda v Evropě je v Moldavsku (43 €), Ukrajině (54 €), Černé Hoře (55 €) a Bělorusku (56 €).²²

7.5 Ochrana zaměstnanců veřejné správy

Odborovou organizaci je nutno rozdělit na soukromí a veřejný sektor. Zastoupení pracujících soukromého sektoru v odborech se propadlo prudčeji než ve veřejném sektoru. Staré průmyslové odborové svazy jsou nahrazovány odborovými organizacemi pracovníků

služeb, zejména zaměstnaných ve veřejném sektoru. Přesto pokles průmyslových odborů neznamená, že by nevladnily významnou tržní sílu.

Při schvalování návrhu státního rozpočtu pro rok 2010 došlo ke střetu odborů a vlády. V rámci úsporného balíčku navrhl ministr financí snížení platů státních zaměstnanců, včetně regionálního školství o 4 %. Ve skutečnosti bylo snížení vyjádřeno na 7 % kvůli snížení na úkor tarifních platů a nikoliv prostřednictvím mimotarifní složky platu.

Odbory s tímto vyslovily veřejně svůj nesouhlas. Navrhovaly jako maximální možný kompromis zmrazení platů, který jsou ochotny tolerovat. Vyjednávání o státních platech bylo dramatické a vyústilo až k demonstraci, která se konala dne 9. 12. 2009 v Praze, v den schvalování státního rozpočtu na rok 2010. Schválení rozpočtu znamenalo zmrazení platů na úrovni roku 2009, čímž dosáhly odbory svého cíle.²³

V roce 2010 se opakoval podobný scénář. První velká stávka proti snižování platů proběhla 21. září a zúčastnilo se jí na 40 000 odborářů ze státní sféry. Při schvalování státního rozpočtu na rok 2011 se vláda rozhodla snížit platy státních zaměstnanců o 10 %, což by přineslo úsporu 11 miliard Kč. Proti tomuto vystoupili odboráři 8. prosince 2010, především pak lékaři a zaměstnanci ve zdravotnictví. Lékaři podali po celé České republice výpovědi v masovém měřítku. Stávka skončila kompromisem mezi vládou a odbory. Ministr zdravotnictví přislíbil zvýšení mezd lékařů díky úsporám v jiných oblastech zdravotnictví, než jsou mzdy a odbory vyzvaly lékaře ke stažení výpovědí. Kvůli komplikacím, které výpovědi nemocnicím způsobily, nebyly však všechny pokusy o stažení výpovědi od vedení nemocnice přijaty.

Odbory jsou považovány za jedním z mála subjektů, ne-li jediný, hájící zájmy zaměstnanců veřejných služeb a správy, jejichž platy jsou hrazeny ze státního rozpočtu. A jak je patrné z kompromisních řešení při stanovování platů státních zaměstnanců mají odbory značnou sílu. Snížení těchto platů je nejjednodušším způsobem jak snížit výdaje ze státního rozpočtu, přitom právě tyto zaměstnanci pomáhají státu ve výkonu jeho působnosti a pravomoci a dohlíží na dodržování platných zákonů a předpisů.

8. Odbory z ekonomického hlediska

Činnost odborů má podle ekonomů hlásících se k rakouské škole převážně a ve všech odvětvích negativní důsledky. M. Rothbard považuje monopol odborů na trhu práce za zvláště nebezpečný. Odbory monopolizují stranu nabídky práce: jejich členové tím dosahují vyšších mezd, než jakých by dosahovali, kdyby o nich vyjednávali samostatně. Pracovníci, kteří se dostanou mimo odbory, jsou nuceni přecházet do sektorů bez odborů, kde se zvyšuje nabídka práce a klesá její cena. Odbory tak dosahují vyšších platů pro své členy za cenu snížení platů ostatních pracovníků na trhu. Právě tito pracovníci v důsledku činnosti odborů ztrácejí. „Tím, že si (odborníci) vynucují restriktivní pravidla výroby, a neumožní tak každému pracovníkovi dobrovolně přijmout pravidla stanovená podnikatelem pro používání jeho majetku, snižují odbory celkovou produktivitu, a tedy i životní úroveň v ekonomice.“²⁹

Čím silnější je pozice odborů v ekonomice, tím vyšší je míra nezaměstnanosti. V prosperujících odvětvích s vysokou poptávkou a úrovní investic restriktivní činnost odborů způsobuje, že nevzniká tolik pracovních míst, kolik by vzniknout mohlo, a nedochází k tak rychlému růstu, který by byl možný v konkurenčním prostředí.

Vliv odborů považuje Hayek za jednu z hlavních příčin nedokonalého uspokojování potřeb spotřebitelů. Jedině trh svými mechanismy – prostřednictvím tržní ceny – může informovat podnikatele o žádoucí struktuře produkce. Změny cen jsou tím indikátorem, který ukazuje, ve kterých odvětvích je třeba využívat zdroje. Potom zvýhodňuje-li některý subjekt z pozice moci výrobu určitých statků (třeba pod záminkou společenské užitečnosti), deformuje tak skutečnost a v konečném důsledku poškozuje spotřebitele. To se týká jak odborů, tak zásahů státu do trhů práce. Důsledkem je neefektivní rozdělení pracovníků v jednotlivých sektorech a výše jejich platů vysílá zkreslený signál pro zaměstnance i zaměstnavatele. Pouze tržní ceny správně informují ekonomické subjekty o hodnotě statků, kterou jim přisuzují spotřebitelé, a tedy kolik práce se vyplatí vložit do jejich produkce.³⁰

8.1 Primární podnět ke vzniku odborů

Tradiční pohled na odbory vycházel (či vychází) z představy o „asymetrickém postavení“ zaměstnavatele - kapitalisty vůči jeho zaměstnancům. Podle tohoto tradičního přístupu má vedení firmy silnější vyjednávací pozici, protože zaměstnanci se mezi sebou neumějí domluvit a postupovat koordinovaně. Proto vznikají odbory, aby posílily vyjednávací pozici zaměstnanců.

Toto vysvětlení vypadá na první pohled rozumně, ale nedává velký smysl. Vztah mezi vedením firmy a jednotlivým pracovníkem je ve skutečnosti symetrický, protože pracovník si může na trhu vybrat mezi mnoha firmami. Žádný zaměstnanec by se nespokojil s nízkou mzdou, pokud ví, že jiné firmy nabízejí mzdu vyšší. Prostě by odešel k jiné firmě. K tomu nepotřebuje odbory. Právě konkurence mezi firmami způsobuje, že mzdy se ve skutečnosti nevytvářejí „ve firmě“ (i když to tak vypadá), ale na trhu.

Mnohem uspokojivější je vysvětlení, že odbory vznikají jako reakce na vysoké transakční náklady mzdových vyjednávání ve firmě.

Smysl odborů není v tom, že by posilovaly „vyjednávací pozici“ zaměstnanců, ale v tom, že odbory snižují transakční náklady mzdových a dalších pracovních vyjednávání mezi vedením firmy a jejími zaměstnanci, a to tím, že nahrazují velký počet individuálních vyjednávání kolektivním vyjednáváním. Pro vedení firmy je jednodušší a levnější vyjednat s jedním partnerem, pro zaměstnance je jednodušší nechat se v těchto vyjednáváních zastupovat odborovou organizací.

Hypotéza, že odbory vznikají jako reakce na vysoké transakční náklady těchto vyjednávání, je podpořena pozorováním. V malých firmách, které mají jen několik zaměstnanců a kde jsou proto transakční náklady na vyjednávání nízké, se s odbory nesetkáváme. Zato ve velkých firmách jsou odbory téměř vždy. Čím větší firma, tím větší je pravděpodobnost, že jsou v ní odbory.³

8.2 Organizovanost odborů nad úrovní podniku

Problémem pracovních trhů v souvislosti s odbory je to, že odbory mají tendenci překračovat hranice svých firem a organizují se na úrovni odvětví či profese. Tak vznikají

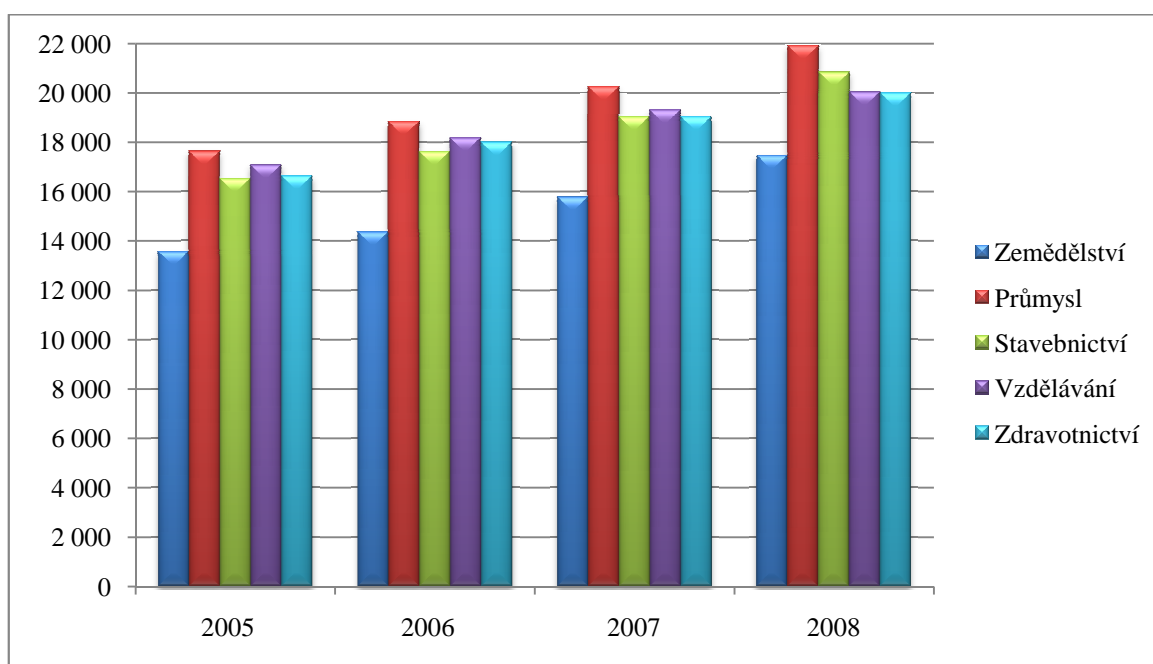
odbory horníků, kovodělníků, lékařů nebo učitelů. Odborový svaz pak postupuje koordinovaně ve všech firmách daného odvětví (profese), tím může ovlivňovat tržní mzdy v daném odvětví (profesi).

Na první pohled to vypadá, že odvětvově nebo profesně organizovaný odborový svaz působí na pracovním trhu jako kartel. Odbory skutečně mohou mít tržní moc kartelů. Jenže je zde podstatný rozdíl. Zatímco monopol či kartel má jasně definovaný cíl – maximální zisk, odbory žádný jednoznačný cíl nemají. Jinak řečeno, odbory nemají co maximalizovat. Zkušenost ukazuje, že odbory se snaží o zvyšování mezd, ale ani zde nemají jasno, kam až chtějí nebo mohou mzdy zvyšovat.

Jako příklad si představme dvě odvětví se stejně produktivními dělníky, například hutnictví a stavebnictví. Kdyby v nich nepůsobily odbory, (průměrná) mzda v obou odvětvích by byla přibližně stejná. Ale pokud jsou odbory ocelářů silné a odbory stavebních dělníků slabé, dokážou odbory ocelářů prosadit vyšší mzdy. Laická představa je, že firmy jsou prostě donuceny zvýšit mzdy na úkor svých zisků. Jenže firmy ve skutečnosti nemají žádné rezervy v ziscích, které by mohly dát na mzdy. Jakmile mzdy ocelářů vystoupí nad příjem z mezního produktu jejich práce, ocelárny budou chtít snížit produkci, nebo se budou snažit reorganizacemi a změnami ve výrobních technologiích nahrazovat práci kapitálem. Důsledkem bude propouštění ocelářů. Kam půjdou? Nezbude jim nic jiného, než hledat práci v jiných odvětvích, například ve stavebnictví. Když se rekválifikují na stavební dělníky, zvýší nabídku práce a tím stlačí mzdu ve stavebnictví dolů. Mzdy v obou odvětvích se pak budou lišit – mzdy ocelářů budou vyšší a mzdy stavebních dělníků nižší.³

Protože odbory nejsou ve všech odvětvích stejně silné a vyvíjejí odlišně silný tlak na zvyšování mezd, výsledkem je to, že v odvětvích se silnými a agresivními odbory jsou mzdy vyšší než v odvětvích, kde odbory nejsou, nebo jsou slabé či umírněné. Odbory tak vyvolávají či zvětšují mzdové rozdíly mezi odvětvími (profesemi). Proto pozorujeme, že v průmyslu, kde jsou odbory tradičně silné, jsou mzdy vyšší než u stejně kvalifikovaných lidí ve službách nebo v zemědělství, kde silné odbory nepůsobí. V důsledku toho dochází ke snížení ekonomické efektivity.³

Graf 3: Průměrná hrubá měsíční mzda ve vybraných odvětvích



Zdroj: ČSÚ, vlastní tvorba

Pozn.: v Kč, na fyzické osoby

8.3 Souvislost odborů s nezaměstnaností

Znepokojivým jevem, který souvisí s odbory, je nezaměstnanost. V každé ekonomice dochází neustále ke strukturálním změnám, protože se mění spotřebitelské preference, technologie nebo vzácnost přírodních zdrojů. Některá odvětví se smršťují a jiná expandují. Co motivuje lidi, aby přecházeli z jedné odvětví a povolání do jiných? Jsou to změny mezd. Strukturální změny vyžadují, aby mzdy byly pružné, aby reagovaly na změny poptávek na pracovních trzích. Jenže odbory považují za svou povinnost bránit poklesu mezd v „jejich“ odvětvích či profesích.

Pro ukázkou si představme, že by klesla poptávka po českých automobilech, například proto, že komparativní výhodu v jejich výrobě získá jiná země. V tom případě klesne výroba našich automobilů i jejich rovnovážná cena. V důsledku toho klesne poptávka po dělnících v automobilkách a jejich mzda. Část dělníků bude propuštěna a zvýší se nezaměstnanost.

Jedná se o strukturální změnu. Jak víte, ztráta komparativní výhody v jednom odvětví je vyvážena získáním komparativní výhody v jiných odvětvích. Dělníci propuštění z automobilek tedy mohou nalézt práci v jiných odvětvích a profesích, ovšem vyžaduje to čas a rekvalifikaci. Strukturální změna je doprovázena dočasnou strukturální nezaměstnaností.

Ale co když odbory v automobilovém průmyslu nedovolí, aby mzdy jejich zaměstnanců klesly? Pak budou automobilky nuceny propustit více lidí. Více lidí se bude muset rekvalifikovat a hledat si práci v jiných odvětvích. Strukturální nezaměstnanost se zvýší.

Odpor odborů vůči snižování mezd způsobuje, že mzdy ztrácejí pružnost a stávají se strnulými směrem dolů. To zvyšuje strukturální nezaměstnanost.³

8.4 Zákonná minimální mzda

Značná část ekonomů se shoduje na tvrzení, že uzákonění minimální mzdy zvyšuje nezaměstnanost. Přesto laická veřejnost stále věří, že zákonná minimální mzda pomůže lidem s nízkými příjmy. V pozadí tohoto zakořeněného mýta je opět nesprávná představa, že firmy mají jakési rezervy v ziscích, které mohou rozpustit do mezd – stačí, aby k tomu byly donuceny. To ovšem není pravda. Na konkurenčních pracovních trzích se mzdy blíží příjmu z mezního produktu práce, jakmile mzda vzroste, firmy začnou propouštět.

Mnoho politiků tvrdí, že zvýšení zákonné minimální mzdy povede k poklesu nezaměstnanosti, protože vyšší mzda motivuje nezaměstnané, aby si hledali práci. Jenže to je jen půlka pravdy, která se týká pouze nabídky práce. Druhá polovina, která se týká poptávky po práci, zůstává očím laiků obvykle skryta. Zvýšení minimální mzdy povede na některých pracovních trzích ke zvýšení nabízené práce a zároveň ke snížení poptávané práce, a proto se nezaměstnanost zvýší.

Je pozoruhodné, že největšími bojovníky za uzákonění minimální mzdy jsou odbory. Ty přitom působí obvykle v odvětvích, kde jsou mzdy poměrně vysoké. Proč se odbory tolik perou za málo placené dělníky, kteří většinou ani v odborech nejsou?

Podle Holmana³ se odbory obávají toho, že lidé, kteří se spokojí s nízkými mzdami, budou konkurovat odborově organizovaným pracovníkům s vysokými mzdami. Například odbory ve stavebnictví se obávají konkurence ukrajinských dělníků, kteří nejsou v odborech a jsou

ochotni pracovat za nízkou mzdu. Uzákonění minimální mzdy tuto konkurenci otupí, protože firmy je pak již nemohou zaměstnávat za tak nízké mzdy. Protože zvýšení minimální mzdy způsobí spíše vyšší nezaměstnanost, bude muset vláda vyplácet více sociálních dávek.

Příčinu dlouhodobé nezaměstnanosti je nutno jednoznačně hledat v institucionálních charakteristikách pracovních trhů, jako jsou podmínky poskytování sociálních podpor a zásahy státu a odborů, které flexibilitu pracovních trhů snižují.³

Vysoká zákonná minimální mzda např. v Irsku je v období hospodářské krize problémem. Cena práce je tak vyšší než odpovídá možnostem pracovního trhu. Irští zaměstnavatelé ve stavebnictví a hotelnictví usilovali o snížení minimální mzdy. Nižší minimální mzda by mohla pomoci snížit rostoucí nezaměstnanost v zemi. Hospodářská krize alespoň pozastavila růst minimální mzdy, která se již přes dva roky nezvyšovala. Irští zaměstnavatelé však nadále usilují o snížení minimální mzdy, která zvyšuje cenu práce a snižuje konkurenceschopnost domácích firem na světovém trhu.²²

8.5 Ceny výstupů firmy při zvýšení odborových mezd

Jedním způsobem, kterým mohou firmy chránit své zisky tváří v tvář stoupajícím odborovým mzdám, je zvyšování cen výrobků. Zvýší-li firmy ceny společně s odborovými mzdami, nakonec za to zaplatí spotřebitel. V takovém případě se zisky a kapitálový podíl na celkovém důchodu nemusí snížit.

Schopnost firem vypořádat se se zvýšenými odborovými mzdami závisí na struktuře výrobních trhů i trhů práce. Má-li firma moc na obou trzích, je schopna lépe se tímto způsobem ochránit. Neexistují však velké důkazy, že odbory přispěly významně ke všeobecné inflaci tlačené náklady.¹

8.6 Vliv odborů na produktivitu práce

Odbory ovlivňují ceny také nepřímo prostřednictvím změn produktivity. Odbory vyjednávají nejen o mzdách, ale i o provozních předpisech. Provozní předpisy mohou limitovat tempo výroby, omezovat druh úkolu, který může konkrétní jedinec provádět, nebo vyžadovat minimální počet pracovníků ke splnění určitého úkolu.

Všechny provozní předpisy nejsou tak omezující. Obecně jsou však provozní předpisy navrženy na ochranu pracovních míst a k maximalizaci úrovně zaměstnanosti při jakékoli dané míře výstupu. Z toho hlediska provozní předpisy přímo omezují produktivitu, a tím zvyšují náklady a ceny.¹

Provozní předpisy mohou mít ale i prospěšné výsledky. Zvýšená jistota zaměstnání poskytovaná provozními předpisy a zajištění hodnotného zařazení směřuje ke snížení fluktuace pracovních sil (výpovědí), a tím šetří náklady na nábor a školení. Ochranná nařízení mohou také přimět pracovníky k větší ochotě učit se nové práce a školit ostatní ve specifických dovednostech. Richard Freeman z Harvardu vydedukoval, že odbory skutečně urychlily rozvoj produktivity a ekonomický růst.¹

Provozní předpisy by měly být výsledkem jednání mezi odbory a zaměstnavatelem, z nichž každá strana sleduje trochu odlišné cíle. Důležité je najít takový kompromis, který bude pro obě strany výhodný a bude zvyšovat hodnotu podniku i jeho zaměstnanců. Rozhodně by neměly jít cestou nadměrné ochrany zaměstnanců na úkor produktivity práce. Růst produktivity práce by měl být cílem jak pro zaměstnavatele, tak pro odbory.

8.7 Politický dopad

Jako konkrétní vliv odborů lze uvést dopad na ekonomické, sociální a politické instituce. Odbory prosadily stanovení zákonů o minimální mzdě, provozních a bezpečnostních předpisů a důchodových dávek, ovlivňují rovněž občansko-právní legislativu a zdravotní či vzdělávací programy.

Problém však někteří ekonomové vidí v politické angažovanosti odborů. Zvláště v současné době hospodářské krize a problémech spojených s veřejnými financemi nejen evropských států se politici snaží o zavedení takových reforem, které by ozdravily nebo

alespoň udržely hospodářství dané země. Aktivity odborů v tomto směru jsou v podstatě proti každé reformě nebo změně, čímž se komplikuje už tak složitá situace koaličních vlád.¹

V oblasti trhu práce mohou mít odbory nezanedbatelný vliv při snaze zvýšit poptávku po práci tím, že nějakým způsobem zvýší poptávku po produkci, kterou vyrábí odborově organizovaná organizace. Za účelem zvýšení poptávky po produkci používají odbory reklamu či politické lobbování s cílem orientovat vládní nákupy na zboží a služby, které jsou vyráběny nebo poskytovány odborově organizovanými pracovníky. Cestou práva mohou odbory usilovat o zvyšování cen toho zboží, které je substitutem ke zboží jimi vyráběnému či o snižování cen jeho komplementů.²⁷

Zvýšení mzdy mohou odbory dosáhnout rovněž cestou snižování nabídky práce. V tomto případě musí ale akceptovat snížení zaměstnanosti odborově organizované práce. V rostoucích ekonomikách bývá tento efekt poklesu zaměstnanosti částečně či úplně potlačen růstem pracovních míst. Snížení nabídky mohou odbory dosáhnout tím, že budou podporovat vládní politiky vedoucí k omezování počtu kvalifikovaných nabízejících. Mohou to být politicky omezená imigrace, vydávání pracovních povolení, nucené odchody do důchodu či zkrácení pracovního týdne. Odbory mohou také omezovat vstup do profese vyžadováním určitých dovedností nebo dosažení určitého stupně vzdělání. Odbory mohou lobbovat pro vládní rozhodnutí o udělování licencí nutných k vykonávání určité profese. Prostřednictvím legislativy se mohou odbory zasazovat např. o sociální dávky v nezaměstnanosti, v případě částečné neschopnosti pracovat, a tak působit ve smyslu zvyšování nemzdových příjmů, které redukuje účast na trhu práce.²⁷

Existují i názory, že odboroví funkcionáři si svými současnými posty připravují půdu pro vstup do „vysoké politiky“ a dokládají to příkladem bývalého předsedy ČMKOS Milana Štěcha a jeho předchůdce JUDr. Falbra, kteří se stali senátory.

8.8 Dopady stávek

8.8.1 Stávky ve veřejném a soukromém sektoru

Je určitý rozdíl v souvislostech vyjednávacího procesu v soukromokapitalistické sféře a ve sféře veřejné ekonomiky, kam patří aktivity jako zdravotní péče, protipožární ochrana, policie, řízení leteckého provozu apod.

V soukromokapitalistické sféře jde v kolektivních jednáních v podstatě o rozdělování výsledků ekonomické aktivity mezi zaměstnance a vlastníky. Při stávkách v tomto sektoru spotřebitelé trpí poměrně málo. Zastávají-li, např. ve Spojených státech zaměstnanci firmy General Motors, může být mnoho potenciálních kupců výrobků této firmy zklamáno, avšak všichni mají možnost přeorientovat se na produkty firem Ford a Chrysler nebo na produkty importované ze zahraničí. U většiny produktů v soukromém sektoru existují blízké substituty.

Jinak je tomu při kolektivním vyjednávání ve veřejném sektoru. Zde management nereprezentuje zájmy soukromých vlastníků ve vztahu k zájmům zaměstnanců, nýbrž zájmy veřejnosti. Nejde zde o rozdělování důchodů mezi zaměstnance a vlastníky (např. akcionáře), nýbrž o rozdělování hodnot, náležejících všem občanům jakožto daňovým poplatníkům.

V tomto případě proto není veřejnost jen nějakým pasivním nezúčastněným divákem, neboť jde o její zájmy. Kromě toho také bývá veřejnost prvou obětí stávek ve veřejném sektoru, neboť jen obtížně se hledá substitut za veřejnou dopravu, doručování pošty, vyučování ve státních školách, protipožární službu, zdravotní pomoc apod. Toto však nevyklučuje možnost solidarizace veřejnosti s takovými požadavky zaměstnanců veřejného sektoru, které jsou veřejností vnímány jako oprávněné.

S ohledem na uvedené souvislosti bývá někdy právo na stávku ve veřejném sektoru omezeno nebo regulováno.⁶

V ČR nesmějí stávkovat soudci, státní zástupci, příslušníci ozbrojených sil (armáda, Vojenská kancelář prezidenta republiky a Hradní stráž) a příslušníci bezpečnostních sborů (Policie ČR, Hasičský záchranný sbor ČR, Celní správa ČR, Vězeňská služba ČR, BIS a Úřad pro zahraniční styky a informace). Tento zákaz se netýká civilních zaměstnanců

těchto složek. Dále pak se nesmí jednat o případy, kdy by přerušeni práce narušilo ochranu životů, osobní bezpečnost nebo zdraví obyvatelstva. Ani v takových případech nesmí zaměstnavatel zakázat vyjádření podpory stávky.³³

8.8.2 Dopad stávky na ekonomiku

Stávky v ČR nejsou takového rozsahu a v takovém časovém úseku, aby měly nějak významný dopad na ekonomiku země. Podle analytiků by česká ekonomika při svém naprostém zastavení přišla za hodinu zhruba o 2 miliardy Kč. Stávkuje-li tedy 10 % pracujících po dobu jedné hodiny, jsou náklady stávky hypoteticky 200 milionů korun. Konkrétním příkladem může být mladoboleslavská Škoda, která vyčíslila náklady na hodinové zastavení provozu na 2,3 milionu korun. Ve veřejném sektoru včetně školství a zdravotnictví denně vzniká hrubá přidaná hodnota zhruba 2,3 miliardy korun, což by byly náklady při stávce veřejného sektoru. Pokud si ale zaměstnanci v podnicích nahradí práci jindy, budou se náklady stávky blížit nule.³⁴

I když Česko zasáhla především v posledních pár letech vlna protestů a stávek, není Česká republika rozhodně sama. Zatímco v Česku jsou protesty poměrně umírněné, protesty ve Francii nebo Řecku už mohou znamenat vážný zásah do ekonomiky země.

Na podzim 2010 zažila Francie nepokoje i ve formě blokování rafinérií nebo dálnic, které měly vyjádřit nespokojenost s důchodovou reformou. Toto stávkování připravilo francouzské rafinérie až o 100 milionů eur. A mělo i makroekonomický dopad – růst HDP by mohl zpomalit vinou stávek o jednu až dvě desetiny procenta.¹⁸

9. Veřejnost a zaměstnanci ve vztahu k odborům

9.1 Důvěra veřejnosti v odbory (1991 – 2000)

Důvěra bývá interpretována jako pocit jistoty plynoucí z přesvědčení, že partner splní určitá očekávání. Otázka důvěry veřejnosti k odborům je součástí sociologických průzkumů od roku 1991. Pravidelně zjišťovaným ukazatelem se fenomén důvěry stal od roku 1995.

Významnou bariérou společenské důvěry k odborům jsou předsudky zakotvené v části veřejného mínění. V roce 1992 se jedna třetina respondentů domnívala, že odbory jsou pozůstatkem minulého režimu. O rok později však na stejně formulovanou otázku odpověděl souhlasně jen každý pátý občan a v roce 1997 už pouze necelých 15 % dotázaných zastávalo názor, že odbory jsou přežitek minulosti. Spojování odborů s minulým režimem bylo přirozeně častější v první polovině 90. let.³⁵

Míra důvěry zejména na počátku 90. let byla ovlivněna rovněž názorem zastávaným částí veřejnosti, že odbory se starají pouze o své funkcionáře a nikoli o své řadové členy. V roce 1992 toto stanovisko zaujímal každý druhý respondent, v roce 1993 dokonce dvě třetiny dotázaných. V následujících letech se však tento názor stával ve veřejnosti menšinovým.³⁵

Tab. 7: Důvěra veřejnosti v odbory: „Důvěřujete odborům?“³⁵

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

Zdroj: Šetření IVVM 9510, IVVM 9610, IVVM 9710, IVVM 9910, IVVM 9910, IVVM 0010, ročníky 1991 a 1994. Brožl, L.: *Reprezentace zájmů v politickém systému ČR, Slon, Praha, 1997 str. 115 (IVVM 96-02).*

* průměrový index počítán jako průměr za všech kategorií s vynecháním poslední kategorie "neví".

Z uvedených údajů vyplývá, že veřejnost se po celé sledované období stavěla k odborům převážně negativně, lidé odborům spíše nedůvěřovali. Od 2. pol. 90. let míra důvěry občanů vůči odborům dosáhla úrovně stabilně překračující 33 %. K poměrně významnému poklesu důvěry veřejnosti dochází v roce 2000, a to více než o 6 procentních bodů.³⁵

Mladí lidé obvykle častěji nedůvěřují odborům než lidé vyšších věkových skupin. U dotázaných ve věku do 30 let je však rovněž patrná absence základních informací o úloze odborů a respondenti často nemají na zjišťovanou problematiku názor.³⁵

Z pohledu vzdělanostní struktury dotazovaných se lze s důvěrou k odborům nejčastěji setkat ve skupině s vysokoškolským vzděláním než u ostatních respondentů.

Častěji odborům důvěřují zaměstnanci v nedělnických profesích, lidé z měst s 20 až 100 tisíci obyvateli a příznivci ČSSD a KSČM. Naopak častější nedůvěra byla zaznamenána u mužů, lidí ve věku od 45 do 59 let, podnikatelů, lidí z obcí s 5 až 20 tis. obyvateli a přívrženců ODS.³⁵

9.2 Skupiny zaměstnanců sympatizující s odbory

Následující tabulka znázorňuje proměnné, na kterých může být alespoň částečně provedena diferenciací mezi sympatizanty a nesympatizanty odborů. Mezi těmito proměnnými jsou věk, kategorie zaměstnání a fakt, zda má zaměstnanec podřízené či ne. Studie³⁵ se zabývala více proměnnými, jako vzdělání, pohlaví, rodinný stav, povolání, příjem, typ vlastníka podniku, OKEČ, velikost podniku, doba u současného zaměstnavatele, druh pracovní smlouvy a pravidelnost pracovní doby nebo prosperita zaměstnavatele. Tyto faktory neměly ve výsledcích studie žádný podstatný vliv na otázku sympatií k odborům.

Tab. 8: Sympatizanti odborů podle vybraných charakteristik ³⁵

	sympatizující	nesympatizující
kategorie zaměstnání		
zákonodárci, řídicí pracovníci	56,5	43,5
vědečtí, odborní pracovníci	68,6	31,4
techničtí, zdravotní, pedagog. pracovníci	58,9	41,1
nižší administrativní pracovníci	46,3	53,7
provoz. pracovníci, služby, obchod	64,5	35,5
kvalifikovaní dělníci v lesnictví a v zemědělství*	72,7	27,3
řemeslníci, opraváři, zpracovatelské obory	65,1	34,9
obsluha strojů a zařízení	63,8	36,2
pomocné nekvalifikované síly	57,5	42,5
podřízení		
nemá žádné podřízené	63,6	36,4
má alespoň jednoho podřízeného	50,9	49,1
věk		
do 24 let	46,5	53,5
25-34	57,2	42,8
35-44	63,6	36,4
45-54	63,2	36,8
55 a více	67,2	32,8

Pozn. Šedě jsou v tabulce označeny kategorie, kde byly zaznamenány významné rozdíly mezi sympatizanty a nesympatizanty

**Rozdíly mezi kvalifikovanými dělníky v lesnictví a zemědělství nebyly vyhodnoceny jako významné, jelikož je tato kategorie pouze sporadicky zastoupena.*

Zdroj: Sociologický ústav, projekt MS 5 „Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů ...“, ZAMĚSTNANCI 2003, N=1009

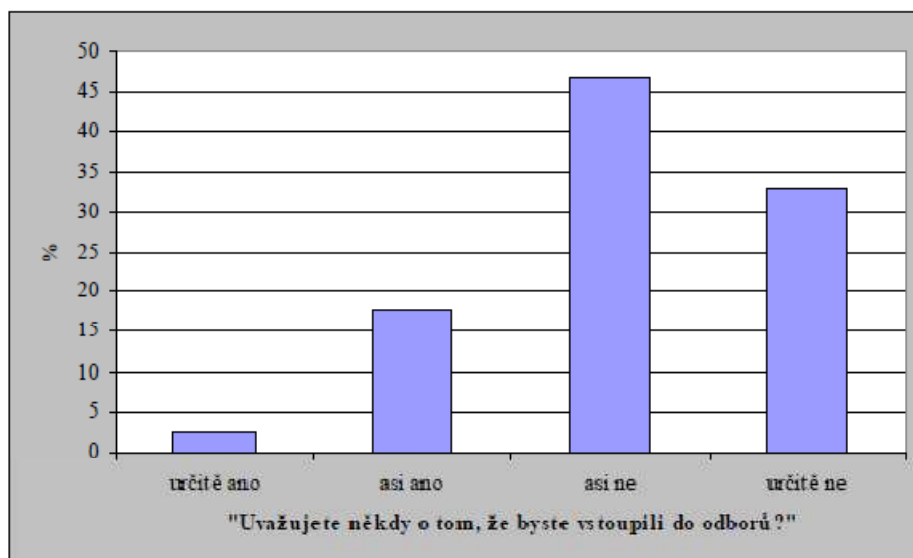
Podle kategorie zaměstnání sympatizují s odbory zaměstnanci téměř ve všech kategoriích, a to až v hodnotách kolem 65 %. Jedinou kategorií, ve které převládá zastoupení nesympatizujících, jsou nižší administrativní pracovníci.

Rozdíl v sympatiích je u zaměstnanců, kteří nemají žádného podřízeného, a zaměstnanců s alespoň jedním podřízeným. S odbory sympatizuje 63,6 % zaměstnanců bez podřízených. U zaměstnanců s jedním nebo více podřízenými se pohybují hodnoty vyrovnaně kolem 50 %.

U věkových skupin se opět potvrzuje nesympatie mladších ročníků, konkrétně do 24 let, kde s odbory nesympatizuje 53,5 % zaměstnanců. Nejvyšší hodnoty (67,2 %) dosahují zaměstnanci ve věkové skupině 55 let a více.

Dalším krokem studie ³⁵ bylo zjištění, zda zaměstnanci uvažují o vstupu do odborů. Studie prokázala, že skutečnost, zda zaměstnanec uvažuje o svém členství v odborech, významně neliší podle žádných sociodemografických nebo profesních charakteristik.

Graf 4: „Uvažujete někdy o tom, že byste vstoupili do odborů?“ ³⁵



Zdroj: Sociologický ústav, projekt MS 5 „Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů ...“, ZAMĚSTNANCI 2003, N=1009

Graf znázorňuje převážnou většinu zaměstnanců, kteří neuvažují o vstupu do odborů. Určitě by nechtělo vstoupit přibližně 34 % zaměstnanců, spíše ne pak 47 %. O vstupu určitě uvažují asi 3 % a spíše ano asi 18 % dotázaných. Ačkoli valná většina zaměstnanců sympatizuje s odbory, přes 80 % neuvažuje o tom, že by se stalo jejich členem. ³⁵

9.3 Hodnocení odborů zaměstnanci

Vnímání odborů zaměstnanci je diferencované a převážně odvozeno z osobní zkušenosti s fungováním konkrétní podnikové odborové organizace.

Následující tabulka popisuje kladné odpovědi při konkrétních otázkách vztahujících se k odborům. Nejvíce souhlasných odpovědí bylo zaznamenáno s výrokem „Odbory hájí především zájmy řadových zaměstnanců“, s čímž souhlasilo 68,4 % dotázaných. Pozitivně

hodnotí odbory častěji jejich členové. Další rozdíly v hodnocení z hlediska jednotlivých věkových skupin, vzdělání aj. nebyly zaznamenány.³⁵

Tab. 9: Hodnocení odborů v % kladných odpovědích³⁵

	zaměstnanci rozhodně + spíše ano	pohlaví		věk		členství		pracovní zařazení	
		muž	žena	29	50+	člen	nečlen	vyšší odbor- ník	manu- ální
odborní hájí především zájmy řadových zaměstnanců.	68,4	68,1	68,7	65,4	71,2	85,2	60,4	74,8	67,9
odborní umějí organizovat řadu užitečných akcí pro zaměstnance.	55,3	53,2	57,4	45,9	59,2	77,8	44,9	58,8	55,2
odborní hrají ve společnosti významnou a důležitou roli.	43,9	42,9	45,0	41,0	50,9	63,9	34,7	46,2	42,7
odborním jde často o vlastní zájmy.	50,0	53,4	46,4	53,2	46,1	35,8	56,9	47,1	56,0
ve vedení odborů sedí stále stejní lidé jako dříve.	48,3	51,7	44,8	39,0	52,8	42,0	51,0	52,1	49,0
odborní zajišťují dobré platy hlavně svým funkcionářům.	47,2	50,3	44,0	47,8	46,1	33,3	53,8	44,5	50,8
prostředky vynaložené na odborové příspěvky se členům nijak nevrátí.	41,8	43,2	40,4	44,4	43,1	35,2	44,9	37,8	42,2
odborní jsou v dnešní době přežitkem.	27,5	27,0	27,9	28,3	22,5	11,1	35,4	24,4	27,7
odborní - mají nereálné mzdové požadavky	24,3	22,3	26,3	23,9	23,2	14,8	28,8	38,7	18,7
odborní jsou pozůstatkem komunistického režimu, měly by být rozpuštěny.	19,7	19,6	19,9	21,0	17,2	6,5	26,2	16,8	21,8

Zdroj: Sociologický ústav, projekt MS 5 „Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů ...“, ZAMĚSTNANCI 2003, N=1009

10. Možné perspektivy vývoje trhu práce

10.1 Vývoj politiky trhu práce v ČR

Politiky trhu práce se začaly u nás rozvíjet v 90. letech s tím, jak se utvářel trh práce samotný. V první polovině 90. let byla nezaměstnanost ještě poměrně nízká, a proto se orientovaly na pomoc nezaměstnaným: výplata dávek v případě ztráty pracovního místa a následná podpora návratu na trh práce. Tento přístup řešil nezaměstnanost ex post.

Ve druhé polovině 90. let došlo k růstu nezaměstnanosti a významná strukturální transformace ekonomiky ukázala potřebu nového definování cílů, prostředků a subjektů politiky zaměstnanosti. Orientace na nezaměstnaného se ukázala příliš úzká a řešení problémů již nezaměstnaného jako opožděné.

Politiku zaměstnanosti, jakož i alokaci finančních toků v této oblasti, bylo potřeba rozšířit na zlepšení fungování trhů práce v celé šíři s cílem napomoci smysluplnosti a plynulosti pohybu pracovníků na těchto trzích. Bylo třeba aktivně vyhledávat a vytvářet příležitosti k investování do tvorby nových pracovních míst a do kvalifikace pracovníků, pro něž by tak tato nová pracovní místa byla dosažitelná. Bylo nutné přesunout jádro řešení nezaměstnanosti z jejího řešení ex post k utváření podmínek ex ante pro změnu kvalifikace a mobilitu pracovníků na trzích. Tím se rozšířil prostor ve smyslu prevence nezaměstnanosti.

Taková koncepce politik trhu práce vyžaduje koordinaci a spolupůsobení dalších subjektů s rezortním úřadem (ministerstvem práce a sociálních věcí a jeho úřady práce): dalších orgánů státní a veřejné správy, zaměstnavatelských a profesních svazů, odborů, hospodářských komor apod. Politiky trhu práce by měly být výsledkem součinnosti a provázanosti s ostatními politikami, zejména s hospodářskou, vzdělanostní a sociální politikou.

Tím se zároveň vytvořily podmínky pro diverzifikaci nástrojů v rámci pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti.²⁷

Okamžikem, kdy se Česká republika stala členem Evropské unie přejímá i její politiku trhu práce a strategie, které Evropská rada stanoví vždy pro delší období. Podle něj vytváří vláda České republiky národohospodářský plán, ve kterém promítá cíle EU.

10.2 Evropská strategie zaměstnanosti

Podle strategické koncepce rozvoje EU na období 2001 – 2010 vytyčila Evropská rada strategický cíl: „... stát se co nejrychleji konkurenceschopnou ekonomikou světa založenou na znalostech, která je schopná trvale udržitelného rozvoje a nabízí stále více a lepší pracovní příležitosti a větší sociální soudržnost.“²⁸

Evropská politika zaměstnanosti zahrnuje čtyři pilíře:

1. podpora zaměstnatelnosti lidí: zajišťování potřebné kvalifikace pracovníků ve vztahu k požadavkům trhu práce, zvyšování motivace k přijetí zaměstnání a k preferenci pracovních příjmů před příjmy sociálními, optimalizace výstupů ze školského systému s požadavky trhu práce;
2. podpora podnikání: systém investičních pobídek s cílem zvýšit přímé investice s tvorbou pracovních míst, rozvoj poradenství při přípravě a výkonu malého a středního podnikání;
3. podpora adaptability podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám: pružné formy organizace práce a pracovní doby, podpora zvyšování kvalifikace a konkurenceschopnosti pracovníků ze strany firem;
4. podpora rovných příležitostí pro muže a ženy: odstraňování všech forem diskriminace na trzích práce.

Strategie pojmenovala změny na trzích práce a identifikovala rizikové faktory na něm: mj. se zvyšuje poptávka po vzdělané pracovní síle s „novými“ znalostmi a dovednostmi, vytvářejí se nová pracovní místa, a zároveň bariéry pro ty, kteří nejsou schopni se přizpůsobit změnám poptávky na trhu. Vytvářejí se pracovní místa ve službách pro pracovníky s nízkým vzděláním, která jsou nízko placená a nejistá. Objevují se nová rizika, která se dotýkají zejména žen a mládeže. Vytvářejí se nová pracovní místa na částečný úvazek a v dalších netradičních formátech zaměstnanosti, která mohou někomu vyhovovat, jinde představují novou nejistotu. Probíhá útlum tradičních odvětví a kvalifikací, což

ohrožuje celé oblasti a regiony a přináší další rizika. Dalším rizikem je i demografický vývoj a rostoucí etnická různorodost v evropských zemích. ²⁷

10.3 Efektivita trhu práce

Efektivní fungování trhu práce je jedním ze základních předpokladů pro schopnost ekonomiky dosahovat dlouhodobého hospodářského růstu. Z pohledu nabídky na trhu práce jsou klíčové dva faktory: vzdělanostní struktura a mobilita trhu práce. Poptávka po práci je pak závislá především na produktivitě práce, pracovních nákladech (včetně zdanění práce), struktuře ekonomiky nebo míře regulace pracovního trhu. ²⁶

Na straně nabídky lze pozorovat pozitivní tendence ve struktuře vzdělanosti. I když úroveň vzdělanostní struktury nedosahuje v ČR úrovně EU-27, v posledních letech roste podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí. Mezi příčiny patří i navýšení kapacit českých škol.

Jednou z priorit Evropské komise v rámci nové hospodářské strategie Evropa 2020 je mj. „snížit počet žáků a studentů předčasně opouštějících školu na 10 % a zvýšit podíl vysokoškolsky vzdělané populace ve věku 30-34 let na 40 %“. ²⁵

To se dá na jedné straně brát jako dobrá vyhlídka pro zvyšování konkurenceschopnosti české ekonomiky a udržení dlouhodobého růstu z hlediska trhu práce. Na druhé straně je třeba se zamyslet, zda toto zvyšování kvantity nebude mít vliv na kvalitu absolventů škol.

Problém na straně nabídky představuje relativně nízká mobilita pracovní síly. Příčinou je např. nízká pružnost trhu s bydlením a neochota Čechů stěhovat se za prací. Tato nízká mobilita snižuje efektivnost trhu práce. ²⁶

Flexibilita nebo funkčnost pracovního trhu je z velké části dána rovněž jeho institucionálním rámcem. Příliš velká legislativní ochrana znamená nízkou flexibilitu na trhu práce. Přílišná ochrana pracovních míst vede k situaci, kdy na sebe firmy nejsou ochotny brát rizika spojená s novými a neznámými projekty.

Vysoká právní ochrana pracovníků na trhu práce a existence minimální mzdy neumožňuje firmám podle své potřeby pružně najímat a propouštět pracovníky. O výši mzdy se rozhoduje vyjednáváním mezi zaměstnavateli a odbory a takto stanovená mzda nevyčišťuje trhy práce. Když k tomu přičteme ještě štědrá sociální síť, ztrácejí trhy práce dynamiku a jsou stále rigidnější. Toto se označuje termínem euroskleróza. Týká se hlavně

evropských států, např. Francie nebo Německo. Ve Velké Británii došlo v 80. letech k reformám na trhu práce spočívajícím v jeho deregulaci, omezení moci odborů a zeštíhlení sociálního systému. Tím se stal trh práce mnohem pružnějším a míra nezaměstnanosti dlouhodobě klesla.²⁷ To je zřejmě také důvod toho, že ve srovnání s trhem práce v USA, Singapuru a dalších dynamických státech je flexibilita i efektivita mnohem vyšší než ve státech EU, snad s výjimkou Dánska.

10.4 Kam směřují odbory

Odbory byly na ústupu po dobu téměř jedné generace. Úpadek odborového hnutí lze vysvětlit třemi jevy:

1. relativní pokles výroby spojený s rychlým růstem moderních odvětví služeb (počítačový software, účetnictví, lékařská technika).
2. snižování velkých korporací a relativně rychlejší růst menších společností. Tyto strukturální změny se spojily a způsobily zmenšení tradiční zaměstnanecké základny odborových organizací.
3. zvýšená celosvětová konkurence. Firmy dováží produkty ze zemí s nízkými mzdami nebo dokonce přemísťují výrobní závody.

Odborové hnutí si je plně vědomo těchto sil a rozhodlo se jim bránit. Ke zvýšení své moci se odborové organizace slučují přes řemeslné a průmyslové linie. Odbory doufají, že slučováním se zvýší jejich zastoupení, získají finanční moc a zvýší svou politickou moc. Snaží se také zvýšit svou přitažlivost organizováním pracovníků s nízkými mzdami v oblasti služeb. Tyto snahy společně s jejich politickou mocí pomohou odborům hrát nadále roli v ekonomice zítřka, i když jejich podíl na celkové zaměstnanosti se stále zmenšuje.¹

10.4.1 Odbory ve vztahu k vládě

Úloha odborů se za poslední desetiletí výrazně změnila. Zástupci zaměstnanců, kteří původně bojovali proti vykořisťování dělníků, útočí teď spíše na politiky. Mají nezanedbatelný vliv a dokážou pozastavit či výrazně ovlivnit podobu reformy. Tato situace se dá vysvětlit tak, že se už nejedná jen o práva zaměstnanců proti zaměstnavatelům, ale

vládní politika už častěji postihuje obě strany. Jiným důvodem může být pozornost veřejnosti, která se dostane demonstracím. Vyjednávání na podnikové úrovni se většinou obejde bez stávek a není očím veřejnosti tak patrné.

První důvod má své podložení z jednání tripartity na podzim 2010, kdy vládní opatření postavila na stejnou stranu odbory a zaměstnavatele. Jednání se týkalo benefitů, nemocenské a daňových otázek. Nejmarkantnější spojení je nyní v oblasti stavebnictví. Výdaje na výstavbu pro rok 2011 mají být nižší o 34 miliard korun, což postihne primárně podniky a zprostředkovaně i zaměstnance.¹⁸

Odbory mají při demonstracích proti vládním reformám vysokou podporu veřejnosti, která se pohybuje kolem 60 %.³⁴ Odbory mají tak šanci zmírnit některé kroky a donutit vládu, aby se snažila náklady reforem více rozložit mezi jednotlivé skupiny obyvatel. Odboráři uznávají sice potřebu reforem, ale jiným směrem, než jaký určuje pravicová vláda. Profesionalita odborů v politice je ovlivňována odborníky, které mají zástupci zaměstnanců ve svých řadách, čímž se vyjednávání posunula na jinou úroveň.¹⁸

10.4.2 Budoucí vývoj odborové organizovanosti

Od roku 1989 počet odborářů v České republice strmě klesá. Krátce po listopadu 1989 bylo v tehdejší ROH organizováno až 80 % zaměstnanců, nyní je podíl pouze pětinový. Krize nicméně přibrzdila propad počtu členů. Krize měla ale i opačný efekt – mnoho odborářů bylo propuštěno. Podobný trend je ale podle dat OECD ve většině zemí světa. Jedinou výjimkou jsou severské státy, kde je popularita odborů stále vysoká.

Předpokládá se, že někdejší sláva odborů se pravděpodobně nevrátí. Členská základna stárne, a i přes snahy odborových organizací jako u nás ČMKOS o zapojení mladých zaměstnanců do svých řad, počty odborářů klesají. V souvislosti s významnými změnami životních postojů a hodnotové orientace dospívá část populace k důslednějšímu kalkulaci výhod a nevýhod osobní angažovanosti, přičemž právě ta odborová účast preferována nebývá. Členství v odborech zpravidla nepřináší patrné osobní, zejména materiální výhody.³⁵

Krom kampaní na mladé lidi probíhají ve světě i kampaně zaměřené na ženy, o kterých se diskutuje většinou hlavně v souvislosti se mzdovou a platovou diskriminací apod.

Na jedné straně mají sice odbory vysokou podporu veřejnosti při demonstracích a stávkách, na druhé straně období ekonomického růstu přesvědčilo mnoho lidí, že odbory vlastně nepotřebují. I když krize a následné období reform přivedlo do řad odborářů nové členy, zřejmě se jedná o přechodné navýšení.

11. Úloha a funkce odborů - shrnutí

11.1 Funkce odborů v ČR a zahraničí

Prvotní funkcí odborů bylo vyjednávání o mzdách se zaměstnavateli. K této roli postupem času přibyla jednání o délce pracovní doby, dovolené, příplatků a různých benefitů ke mzdám aj.

Po roce 1945 začaly odbory v Čechách odbory zastávat funkci nejen v oblasti trhu práce, ale i v politice. Hospodářská ministerstva nemohla bez stanoviska odborů předložit vládě žádný návrh zákona, který by se týkal hospodářského života nebo sociálních, pracovních či mzdových problémů. Podílely se tak na zákonodárné iniciativě, pod svou kontrolu převzaly i sociální pojišťovny. Vystupovaly i v kultuře, kdy se jejich kulturní komise angažovala v rozhlase, filmu, rekreaci a sportovního vyžití.

Dnešní úloha odborů není tak silným způsobem politicky ovlivněna. Z pohledu evropských odborových organizací jsou jejich funkce poměrně podobné, rozsah závisí na velikosti členské základny, podpory, které se jim dostává ze strany veřejnosti, ale i prostředcích, které organizace získávají z členských příspěvků a různých dotací, nejvíce z evropských fondů.

Následující funkce jsou základním přehledem získaným z oficiálních webových stránek evropských odborových organizací včetně české ČMKOS.

1. Vyjednávací funkce

Odbory vyjednávají mzdové a pracovní podmínky pro zaměstnance na podnikové, odvětvové a národní úrovni. Některé prameny uvádí, že primární funkcí odborů je

posílit vyjednávací pozici zaměstnance, jiné prameny vidí smysl odborů ve snižování transakčních nákladů tím, že nahrazují velký počet individuálních vyjednávání kolektivním vyjednáváním.

2. Informační funkce

V jednotlivých odborových centrálech po celém světě existuje možnost nebo speciální tým lidí zabývající se otázkami z oblasti trhu práce a odborové organizovanosti. Například belgická organizace Confederation of Christian Trade Unions, která má pro jednotlivé oblasti celkem 50 lidí odpovídajících na otázky z oblastí pracovního práva, sociálního pojištění nebo odborové organizovanosti. K této funkci lze zařadit i právní poradenství a podporu.³⁷ ČMKOS nabízí možnost kontaktovat regionální poradenská centra.

3. Poradenská funkce

Odbory jsou poradním orgánem v oblasti trhu práce, legislativy práce, v konfliktních situacích atd. Jednotlivé zahraniční organizace mají většinou svůj tým odborníků zaměřený na právní nebo sociální problematiku trhu práce.

4. Vzdělávací funkce

ČMKOS organizuje vzdělávací projekty za podpory státních a evropských dotací, které se zaměřují především na vzdělávání členů i zaměstnanců z oblastí:

- pracovně právní vztahy na pracovišti
- zaměstnávání v EU
- BOZP

Vzdělávání nabízí i v e-learningové formě, informuje o možnostech rekvalifikace nebo doporučuje vhodné vzdělávací instituce pro zvyšování a doplňování kvalifikace.

Podobným způsobem plní svou vzdělávací funkci i zahraniční organizace s tím, že některé organizují přímo kurzy a vzdělávací akce za účelem zvyšování kvalifikace nebo rozvoji lidských zdrojů.

Vzdělávání je součástí programu ČMKOS, kde mu klade velký důraz, v mezinárodním srovnání se jedná ale o oblast, kde není česká odborová organizace aktivní v širším měřítku.

5. Sociální dialog

Sociální dialog může mít podobu tripartity, což je dialog mezi odbory, zaměstnavateli a vládou, kde jednotlivý partneři prezentují své postoje a zároveň získávají i informace od svých partnerů v tripartitě. Bipartita je jednáním mezi odbory a zaměstnavateli, které probíhá v užším smyslu na národní nebo podnikové či odvětvové úrovni. Další formou je evropský sociální dialog, který probíhá mezi evropskými organizacemi zaměstnanců a zaměstnavatelů. Cílem těchto dialogů je projednat společné problémy a najít řešení pomocí kompromisu. Sociálních dialogů využívají snad všechny odborové organizace, spolupracují jak na národní, tak na evropské úrovni.

6. Podpora v nezaměstnanosti

Confederation of Christian Trade Unions, belgická organizace, nabízí i služby při ztrátě zaměstnání, mezi které patří např. pomoc při komunikaci s úřadem práce, kontrolu, zda bylo propuštění zaměstnance po právní stránce v pořádku, informace o volných místech v okolí, prací na částečný úvazek, možnost dalšího vzdělávání nebo kvalifikace apod. Dále pak vydávání novin, bezplatných pro členy, ve kterých jsou informace ohledně regionálního trhu práce, aktuální témata a nabídky atd.³⁷

Tato funkce byla zmíněna ve větším rozsahu i u odborů severských států, ČMKOS se zabývá touto funkcí jen částečně, především ve spojitosti se státní politikou zaměstnanosti, sociálními dávkami apod.

7. Změny klimatu

Dánská organizace Danish Federation of Trade Unions vidí svou roli i v ochraně přírodních zdrojů a zabránění změnám klimatu či globálního oteplování. Má formulované cíle, které prezentuje při sociálních dialozích.³⁹

8. Inovační funkce

Některé odborové organizace (např. Danish Federation of Trade Unions) se snaží podporovat inovace a zavádění technologií v podnicích, rozšiřovat povědomí o chystaných inovacích a zapojit řadové zaměstnance do těchto procesů. Podpora inovací a začlenění zaměstnanců, kteří nejsou z řad top managementu, má přinést větší úspěch a lepší využití inovací v podniku.³⁹

11.2 Hodnocení vlivu odborů

Pracovněprávní a sociální ochrana zaměstnanců

Základní oblast působení odborů, která tvoří podstatu jejich existence. Mezi nejdůležitější pozitivní vlivy patří:

- + pomoc při uplatňování práv a nároků zaměstnanců
- + obrana před hromadným propouštěním
(jednání se zaměstnavatelem a snaha nalézt kompromisní řešení)
- + snaha zajistit jistotu práce
- + právní ochrana a poradenství
- + kolektivní smlouvy
- + snaha udržet nebo zvýšit životní úroveň zaměstnanců

Jako negativní vliv odborů v oblasti pracovněprávní ochrany lze označit úpravy legislativy v oblasti trhu práce ve prospěch odborových cílů a často na úkor zaměstnavatelů nebo volného trhu. Odbory s vysokou podporou veřejnosti mohou mít na rozhodnutí vlády velký vliv. Dalším diskutabilním působením je angažovanost odborů v politice nezaměstnanosti a sociálních dávkách, při reformách apod.

- ovlivňování pracovněprávních zákonů a norem
- demonstrace proti vládním reformám
- omezování volného trhu
- nemotivační výše sociálních dávek

Mzdové vyjednávání

Odbory se snaží dosáhnout vyšších mezd nejen pro své členy. Je to jejich primární role, kvůli které odbory vznikly. Mezi přednosti se řadí:

- + lepší mzdové podmínky pro zaměstnance
- + silnější pozice zaměstnanců při jednání se zaměstnavatelem
- + rovnost v odměňování

Podle velikosti odborové organizace nebo úrovní, na které jsou odbory organizované, mohou mít nepřiměřeně velký tlak na stanovení mezd, což způsobuje další nedokonalosti trhu práce:

- mzdy nad rovnovážnou úrovní
- mzdová strnulost
- vyšší mzdy mohou přimět zaměstnavatele ke snižování stavů
- zvyšování mezd bez návaznosti na výkon není motivační

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

BOZP je způsob, jakým se odbory snaží zlepšovat ochranu zdraví zaměstnanců a působit na zlepšování pracovních podmínek:

- + bezpečnější pracovní podmínky
- + prevence před pracovními úrazy

BOZP pro zaměstnavatele znamená řadu povinností, které jsou obsahem mnoha zákonů, předpisů a norem a jejich zavedení a udržování je často zbytečně nákladné a legislativně složité.

- velké množství právních předpisů a norem
- časté novelizace bez zásadních změn, které je přesto nutné dodržovat
- nákladová náročnost na zabezpečení všech pomůcek a vybavení

Diskriminace na trhu práce

Odstranění diskriminace na trhu práce je předmětem evropských i národních strategií.

Odbory se snaží působit i v této oblasti a dosahovat tak rovných podmínek:

- + podpora žen na trhu práce
- + pomoc mladým při nástupu do práce
- + rovné mzdové a platové podmínky
- + boj proti sexuálnímu obtěžování

Ačkoli odbory tento cíl často prezentují ve svých programech, nemají konkrétně zpracované praktické kroky k jeho dosažení. Hlavním prostředkem jsou tak kampaně na nábor žen a mladých zaměstnanců do odborů a jejich aktivita ve funkcích odborů.

- zaměření na nábor diskriminovaných skupin jako hlavní nástroj boje proti diskriminaci

Vzdělávání

Odbory podporují vzdělávání zaměstnanců a jejich profesní růst:

- + celoživotní vzdělávání
- + vzdělávání z oblasti trhu práce a právní ochrany
- + doporučení rekvalifikačních kurzů

Tato oblast je bezpochyby klíčem ke spokojeným zaměstnancům i zaměstnavatelům a ke zvyšování osobní hodnoty. Působení odborů v této oblasti je často jen obecně prezentováno, bez větších výsledků např. na:

- finanční gramotnost zaměstnanců
- rozvoj lidských zdrojů
- udržení a rozvoj řemesel

Nezaměstnanost

ČMKOS má ve svém programu jako jeden z hlavních bodů snižování nezaměstnanosti a ochrana zaměstnanců před dopady hospodářské krize. Mezi pozitivní snahy lze zařadit:

- + snahu o snižování nezaměstnanosti
- + podporu a pomoc nezaměstnaným
- + poradenské služby pro nezaměstnané

Právě ale kvůli nezaměstnanosti jsou odbory ze strany ekonomů často kritizovány, protože díky jejich zásahům může být naopak vyšší:

- zvyšování nezaměstnanosti kvůli vysokým mzdám
- požadování fiskální expanze v době recese
- podpora nezaměstnaných bez motivačního charakteru

Zákonná minimální mzda

Velice diskutované a sporné téma v souvislosti s odbory, které jsou hlavními aktéry při prosazování minimální mzdy. Zákonem stanovená minimální mzda a její přednosti:

- + ochrana zaměstnance před chudobou
- + rovné podmínky mzdové konkurence (ochrana před mzdovým podbízením hlavně zahraničních pracovních sil)
- + příjmová motivace k vykonávání pracovní činnosti (vyšší než sociální příjem)

Z ekonomického hlediska uzákonění minimální mzdy zvyšuje nezaměstnanost:

- zvyšování ceny práce a snižování konkurenceschopnosti
- vyšší nezaměstnanost

Stávky

Stávky jsou pro odbory krajním prostředkem. Pozitivní lze na stávkách spatřovat to, že vůbec existuje možnost vyjádřit názor tímto způsobem a existuje prostředek, kterým mohou zaměstnanci v kritických případech bojovat za svá práva.

- + možnost vyjádřit názor
- + možnost bojovat za práva zaměstnanců
- + užití v krajním případě

Stávky jsou ale také prostředkem, který může být snadno zneužitelný. Navíc dopady stávky mohou mít v některých případech negativní dopady nejen na podnik či odvětví, ale i na celou zemi. Další rozdíl je v tom, zda se jedná o stávku ve veřejné nebo soukromé sféře.

- negativní dopad na ekonomiku země, na podnik nebo odvětví
- neexistence substitutů při stávce ve veřejném sektoru
- zneužití stávek

Vliv na produktivitu práce

Odbory prostřednictvím kolektivních smluv nebo jednání se zaměstnavateli mohou působit i na provozní předpisy, a tím i na produktivitu práce. Jejich cílem by měla být vysoká produktivita ve spojení se spokojeným zaměstnancem:

- + provozní předpisy zajišťující vyšší jistotu pracovního místa
- + nižší fluktuace a náklady na nové zaměstnance

Na druhou stranu mají provozní předpisy i negativní vliv na produktivitu práce:

- omezení v provozních předpisech snižující produktivitu práce
- maximalizace zaměstnanosti na úkor ekonomických výsledků podniku
- zvyšování nákladů a cen
- vyšší jistota snižující motivaci zaměstnanců

Závěr

Odborové hnutí u nás (stejně jako všude jinde ve světě) bylo vždy především hnutím sociálním. Usilovalo o co největší legitimitu, svobodu a práva pro odborové organizace, které sdružovaly dělníky a zaměstnance veřejného i soukromého sektoru ke společnému postupu při jednáních se zaměstnavateli o vlastních pracovních, sociálních a mzdových požadavcích.

Jednotlivé odborové svazy vznikaly jako hnutí nepolitické, neúčastnily se přímo rozhodování o politických a mocenských otázkách, ale pokud se stalo, že podlely tlaků různých politických stran, mělo to většinou neblahé důsledky pro celé odborové hnutí.

Cílem této práce je posoudit úlohu a funkce odborů, protože na jejich činnost existují protichůdné názory. Z tohoto důvodu, a pro zachování objektivity, mají v praktické části svůj prostor odbory (české i zahraniční), ekonomové i veřejnost a zaměstnanci. Práce se snaží podat náhled na úlohu odborů dnes i v minulých letech a posoudit, zda i v dnešním světě existují důvody pro jejich existenci.

Hlavní funkcí odborů a zároveň i důvodem jejich vzniku byla ochrana zaměstnanců, jejich podpora a zlepšování pracovních podmínek. Zaměstnanci jako jednotlivci by nebyli nikdy schopni dosáhnout takových výhod, kdyby nebyli nějakým způsobem organizováni.

Role odborů po 2. světové válce měla spíše politický charakter, což se následně negativně podepsalo na důvěryhodnosti vůči odborům. Zřejmě proto se ještě i v roce 2011 objevují názory, že jsou jen přežitkem z dob socialismu. Ačkoliv mají podle průzkumů veřejného mínění podporu převážně od voličů levicových stran a program odborů je sociálně zaměřen, nutno na jejich obranu poznamenat, že skutečně hrají nezastupitelnou roli při hájení zájmů zaměstnanců.

Pro srovnání můžeme použít příklad ze zahraničí. Švédsko, Norsko, Finsko nebo Dánsko patří v Evropě mezi státy s dobrou prosperitou a propracovaným sociálním systémem. Jsou to ale zároveň i státy s nejvyšší odborovou organizovaností, která dosahuje téměř 70 %.

I přes vysoký podíl odborářů v severovýchodních zemích, nedochází zde k tak častým a výrazným konfliktům jako například ve Francii, kde je podíl odborářů sice jen 7 %, ale jejich stávky mají sílu zasáhnout do ekonomiky celé země.

Počet odborářů v České republice se pohybuje kolem 20 %. I když tento poměr je celkem nízký, odborová organizovanost např. v USA činí jen asi 12 %. Největší organizací je u nás Českomoravská odborová konfederace. ČMKOS je členem evropských odborových organizací, s nimiž úzce spolupracuje a podílí se i na realizaci společných cílů a kampaních. Jednou z nich je například kampaň na zapojení žen a mladých zaměstnanců do odborových organizací. Především mladí lidé mají velice nízké povědomí o jejich činnosti.

V praktické části je stručně popsán i program ČMKOS na právě probíhající období. Při zkoumání zaměření a činností české organizace ve srovnání s jinými evropskými organizacemi, existují oblasti, kterým se dle mého názoru nevěnuje dostatečná pozornost.

Cílem České republiky je v oblasti trhu práce dosáhnout efektivního fungování trhu práce, protože je to jeden ze základních předpokladů pro dlouhodobý hospodářský růst. Nárůst počtu vysokoškolsky vzdělané populace, celoživotní vzdělávání, inovace a technologie, přiměřená legislativní regulace, podpora podnikání, flexibilita a dynamika trhu práce jsou hesla, která se nesou snad každým dokumentem Evropské unie nebo národohospodářského plánu.

Toto by mohlo odborům poskytnout mnoho námětů, jakým směrem se vydat a v jakých oblastech zlepšit svou činnost. Některé z evropských odborových organizací by mohly být vzorem například v oblasti vzdělávání zaměstnanců, kterému se české odbory věnují jen velmi okrajově, i když mu formálně přisuzují velkou roli. Nebo pomoc nezaměstnaným, která se nebude orientovat především na sociální dávky. Dalším problémem nejen českého trhu práce je třeba úpadek řemesel a malý zájem o jejich výuku. Dále pak spolupráce zaměstnanců a zaměstnavatele na vývoji nových technologií a zavádění inovací.

Odbory mají výhodu v tom, že se mohou poučit jak z chyb minulých, tak z chyb svých kolegů v zahraničí. Odborům například nikdy neprospěla jakákoli politická angažovanost, což je fakt vysledovaný z uplynulých let a myslím, že si jej jsou odboráři vědomi a snaží se zachovat nestrannost své organizace. Diskutabilní se však jeví jejich aktivity při stávkách a demonstracích proti vládním reformám. I přesto, že se týkají zaměstnanců

a odboráři jsou označováni jako jediný zastávce zaměstnanců veřejného sektoru, je otázka, kam až dosahuje hranice jejich působnosti. V poslední době proběhlo v Evropě i České republice mnoho stávek proti vládním reformám. Tyto stávky mají obvykle vysokou podporu veřejnosti, a tím vyvíjí i silný tlak na vládu. Nedomnívám se, že by to byl ze strany odborů krok správným směrem, a že by úloha odborů spočívala v této oblasti.

Odbory mají možnost vyjednávat se sdruženími zaměstnavatelů i s představiteli vlády a parlamentu nejen na národní, ale i evropské úrovni. Mnoho jejich projektů je financováno z evropských fondů. Bezproblémová a vzájemně prospěšná kooperace mezi odbory a podnikateli je možná, jak to dokazuje situace v severských státech. Součinnost obou stran by mohla českým odborům i zaměstnavatelům přinést mnohem výraznější a kvalitnější výsledky ze vzájemné spolupráce, než jakých jsou schopni dosáhnout při samostatném působení, nehledě na situace, kdy by stáli proti sobě. Fungování synergického efektu např. v Norsku, Švédsku, Finsku nebo Dánsku je předpokladem jeho funkčnosti i v podmínkách České republiky.

Je patrné, že funkce a úloha odborů je i v dnešní době důležitá. Ovšem zda budou odbory schopné alespoň uhájít dosavadní postavení i v budoucnu, bude záležet na rozhodnutí, jakým směrem budou orientovat svou činnost a jaké zvolí pole působnosti.

Přehled použitých zdrojů

- ¹ Schiller, R.B. Mikroekonomie dnes. Vilém Jungman. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2004. 404 s. ISBN 80-251-0109-6.
- ² Frank, R.H.; Bernanke, B.S.: Ekonomie. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0471-4.
- ³ Holman, R.: Mikroekonomie: středně pokročilý kurz. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2002. 591 s. ISBN 80-7179-737-5.
- ⁴ Mach, J.; SOUKUP, A. Mikroekonomie III.: učební texty. první. [s.l.] : [s.n.], 1996. 177 s. ISBN 8021302593.
- ⁵ Halásková, R.: Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001.
- ⁶ Jurečka, V., et al. Mikroekonomie. Praha: Grada, 2010. 360 s. ISBN 978-80-247-3259-6.
- ⁷ Hladký, J.; Leitmanová, I. Mikroekonomie I. [online]. České Budějovice : [s.n.], 1997 [cit. 2011-02-01]. Výrobní faktory, s. Dostupné z WWW: <<http://home.zf.jcu.cz/public/users/urbanek/publikace/html/scripta/mikroekonomie/kapitola11.htm>>.
- ⁸ Soukupová, J. et al. Mikroekonomie. 3. Praha: Management Press, 2004. 548 s. ISBN 80-7261-061-
- ⁹ Šimek, M. ELaw.cz [online]. 20.09.2010 [cit. 2011-02-10]. Postavení odborových organizací v pracovních vztazích. Dostupné z WWW: <http://www.elaw.cz/pracovni-pravo/284-postaveni-odborovych-organizaci-v-pracovnepravnich-vztazich.html#_ftn8#_ftn8>.
- ¹⁰ Jouza, L. *I-poradce.cz* [online]. 18.7. 2003 [cit. 2011-04-20]. Povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance . Dostupné z WWW: <<http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=5230>>.
- ¹¹ Českomoravská konfederace odborových svazů [online]. 2011 [cit. 2011-03-18]. Dostupné z WWW: <www.cmkos.cz>.
- ¹² Čapka, F.: Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 288 s. ISBN 978-80-210-4797-6.
- ¹³ Oberschall, A.: Sociální struktura Němců v Československé republice. In: Němci v Československé republice o sobě. B.m., B.r.
- ¹⁴ Ergán, E. – Dvořák, A.: c.d., s. 72. Též Dubský, V.: Tradice bojů za jednotu československých odborů a vznik ROH. In: Acta Universitatis Carolinae Philosophica et Historica 1, 1975. Studia historica XIII, s. 58-62.

- ¹⁵ Samuelson, P. A., NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.
- ¹⁶ Průvodce zaměstnance Evropskou unií : Evropská unie - šance pro českého zaměstnance [online]. [s.l.] : [s.n.], [200?] [cit. 2011-02-14]. Dostupné z WWW: <<http://statorg.cmkos.cz/eu/brozura.html>>.
- ¹⁷ Europeum: Institut pro Evropskou politiku [online]. 10,5,2004 [cit. 2011-02-15]. Německé odbory a snahy reformovat pracovní trh. Dostupné z WWW: <http://www.europeum.org/disp_article.php?aid=656>.
- ¹⁸ Němec, J. Tvrdá vláda odborů. *Ekonom*. 11.-17.11.2010, 45, s. 42-44.
- ¹⁹ Českomoravská konfederace odborových svazů: Program ČMKOS pro období 2010 – 2014 [online]. 2009 [cit. 2011-03-18]. O nás. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/o-nas>>.
- ²⁰ Šindlerová, I. *Ženy na trhu práce: Jak na nezaměstnanost a diskriminaci*. Praha: W&W NET Woman and Work Network, 2005. 44 s.
- ²¹ Finance.cz [online]. 2011 [cit. 2011-03-18]. Minimální mzda. Dostupné z WWW: <<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/mzda/minimalni-mzda/>>.
- ²² Minimální mzda pořád 8 tisíc, jak je to v ostatních zemích?. *Finanční noviny* [online]. 01.02.2010, 0, [cit. 2011-03-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.financninoviny.cz/os-finance/zpravy/minimalni-mzda-porad-8-tisic-jak-je-to-v-ostatnich-zemich-/428748>>.
- ²³ Maloušková, S. *Vliv odborů na pracovní trh v ekonomice* [online]. Znojmo: Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo s.r.o., 2010. 70 s. Bakalářská práce. Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo s.r.o. Dostupné z WWW: <http://bp.svse.cz/2010_Bakalarske%20prace%20LS/Ekonomika%20verejne%20spravy%20a%20socialnich%20sluzeb/Vliv%20odboru%20na%20pracovni%20trh%20v%20Ceske%20republice>.
- ²⁴ Kopecký, J. Stávky odborů proti škrtům se zúčastní 100 tisíc lidí, protestů v ulicích 40 tisíc. *IDnes.cz* [online]. 7. prosince 2010, 0, [cit. 2011-03-18]. Dostupný z WWW: <http://zpravy.idnes.cz/stavky-odboru-proti-skrtum-se-zucastni-100-tisic-lidi-protestu-v-ulicich-40-tisic-gcz-/domaci.asp?c=A101207_110612_domaci_kop>.
- ²⁵ Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění [online]. [s.l.] : [s.n.], 3.3.2010 [cit. 2011-02-24]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf>.
- ²⁶ Analýza pilířů konkurenceschopnosti. In MPO. *Analýza konkurenceschopnosti České republiky* [online]. [s.l.] : [s.n.], 2010 [cit. 2011-02-24]. Dostupné z WWW: <http://www.businessinfo.cz/files/dokumenty/mpo_analyzakonkurenceschopnosti_cr.pdf>.
- ²⁷ Brožová, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. první. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2006. 172 s.

- ²⁸ Základní strategická koncepce rozvoje EU 2001 – 2010. Materiál MPSV ČR 2003
- ²⁹ Rothbard, M.N.: *Ekonomie státních zásahů*. Praha, Liberální institut 2001
- ³⁰ Hayek, F.A.: 1980s Unemployment and the Unions The Distortion of Relative Prices by Monopoly in the Labour Market. The Institute of Economic Affairs, London 1984.
- ³¹ Suchomel, P. Stávkovat nemůže zaměstnancům zakázat ani zákon. In IDnes.cz : Finance [online]. [s.l.] : [s.n.], 5. prosince 2006 [cit. 2011-03-21]. Dostupné z WWW: <http://podnikani.idnes.cz/stavkovat-nemuze-zamestnancum-zakazat-ani-zakon-fbl-zamestnani.asp?c=A061205_638978_zamestnani_vra>.
- ³² Fetter, R.W. Je chystaná stávka proti snižování platů legální?. České noviny: Zpravodajský server ČTK [online]. 27.11.2010, 0, [cit. 2011-03-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.ceskenoviny.cz/paragrafy/zpravy/je-chystana-stavka-proti-snizovani-platu-legalni/562066>>.
- ³³ Je stávka legální? [online]. c2005 [cit. 2011-03-21]. Občanská ústava. Dostupné z WWW: <<http://www.obcanska-ustava.cz/?c=legalni>>.
- ³⁴ Šrámek, P. ČT24 [online]. 24. 6. 2008 [cit. 2011-03-21]. Stávku podporuje 62 procent lidí, její ekonomické dopady jsou minimální. Dostupné z WWW: <<http://www.ct24.cz:8080/ekonomika/19836-stavku-podporuje-62-procent-lidi-jeji-ekonomicke-dopady-jsou-minimalni/>>.
- ³⁵ Kroupa, A., et al. Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje. In *Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů mezi jedinci, sociálními skupinami a státem* [online]. Praha: VÚPSV, 2004 [cit. 2011-04-14]. Dostupné z WWW: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-odbor.pdf>>.
- ³⁶ SANEP : *Průzkumy veřejného mínění* [online]. 2010 [cit. 2011-04-14]. Stávka. Dostupné z WWW: <<http://www.sanep.cz/pruzkumy/stavka-3/>>.
- ³⁷ CSC Verfiere [online]. 2011 [cit. 2011-04-17]. Dienst. Dostupné z WWW: <http://csc-ostbelgien.csc-en-ligne.be/dienste/intro_dienste.asp>.
- ³⁸ SAK-at work with you. In *SAK - Presentation* [online]. [s.l.] : [s.n.], 30.08.2010 [cit. 2011-04-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.sak.fi/english/whatsnew.jsp?location1=1&sl2=4{=en&id=31058>>.
- ³⁹ LO : *English version* [online]. 2011 [cit. 2011-04-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.lo.dk/English%20version.aspx>>.

Seznam tabulek a grafů

Tab. 1: Odborové organizace 1914 - 1921

Tab. 2: Počty zaměstnanců a odborářů v USA (v tis.)

Tab. 3: Odborová organizovanost v ČR

Tab. 4: Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle vybraných charakteristik

Tab. 5: Odborové svazy ČMKOS ke dni 30. 6. 2009

Tab. 6: Minimální mzda v Evropě (1. 1. 2010)

Tab. 7: Důvěra veřejnosti v odbory: „Důvěřujete odborům?“

Tab. 8: Sympatizanti odborů podle vybraných charakteristik

Tab. 9: Hodnocení odborů v % kladných odpovědích

Graf 1: Odborová organizovanost v Evropě za rok 2008 (v %)

Graf 2: Míra organizovanosti a krytí kolektivními smlouvami

Graf 3: Průměrná hrubá měsíční mzda ve vybraných odvětvích

Graf 4: „Uvažujete někdy o tom, že byste vstoupili do odborů?“