

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Odbory na českém trhu práce
Trade unions on the Czech Labour Market

Student:

Markéta Szabová

Vedoucí bakalářské práce:

doc. RNDr. Šimek Milan, Ph.D.

OSTRAVA 2011

Prohlášení

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně příloh, vypracovala samostatně.“

V Ostravě 11.5.2011.....

Šachová Markéta.....

Podpis studenta

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucímu své bakalářské práce, doc. RNDr. Milanovi Šimkovi Ph.D., za cenné rady a připomínky, které mi byly poskytnuty v průběhu zpracování této práce.

OBSAH

1	ÚVOD	6
2	POSTAVENÍ ODBORŮ NA TRHU PRÁCE	8
2.1	Mikroekonomické vymezení	8
2.2	Působení odborů na mzdy a nezaměstnanost.....	10
2.3	Minimální mzda a odbory	12
2.4	Odborová práva.....	14
2.5	Kolektivní vyjednávání.....	16
2.5.1	Kolektivní smlouva	16
2.6	Mezinárodní odborové organizace.....	17
2.6.1	Individuální svazy	17
2.6.2	Konfederace odborových svazů	18
3	STRUKTURA A CÍLE ODBORŮ NA ČESKÉM TRHU PRÁCE	21
3.1	Mezinárodně uznávané dokumenty	21
3.2	Založení odborové organizace	21
3.3	Tripartita	23
3.4	Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS)	24
3.4.1	Členské odborové svazy	25
3.5	Asociace samostatných odborů (ASO)	31
3.5.1	Členské odborové svazy	31
3.6	Ostatní odborová sdružení	33
3.7	Průzkum na téma odbory	35
4	NÁVRHY A DOPORUČENÍ	39
4.1	Oblast kolektivního vyjednávání	39
4.2	Oblast kolektivních smluv	39
4.3	Oblast tripartity	40
4.4	Projekty	41
5	ZÁVĚR.....	44
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	47
	SEZNAM ZKRATEK	
	SEZNAM GRAFŮ A TABULEK	
	PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	

1 ÚVOD

„Jen blázen by se snažil zbavit pracující muže a ženy jejich práva vstoupit do odborů dle vlastní volby¹.“ Dwight David Eisenhower

V současné době, kdy se projednávají velmi diskutované reformy, přichází ke slovu tripartita, aby se spolupodílela na reformních změnách, které by měly pomoci ke stabilizaci ekonomiky. V tomto ohledu jsou odbory nezbytnou složkou, protože kdo jiný může hájit zájmy zaměstnanců, „obyčejných lidí.“ Je třeba odbory prozkoumat ze všech možných úhlů, aby mohly být pochopeny jednotlivé kroky, které nyní odbory provádějí, je nezbytné porozumět především jejich obecným cílům v rámci jejich činnosti a zjistit, zda odbory nějakou oficiální mocí v rámci tripartity disponují.

Cílem bakalářské práce je popsat souvislosti fungování odborů, definovat jejich strukturu a cíle na českém trhu práce.

Téma odbory na českém trhu práce bylo vybráno z důvodu potřeby obeznámit se s principy existence odborů a jejich činností.

V kapitole druhé jsou odbory vymezeny z mikroekonomického hlediska, jsou znázorněny jejich cíle a též způsoby, jak těchto cílů dosáhnout. Dále je vysvětleno, jak odbory působí na mzdy a nezaměstnanost, a ve spojitosti s tím je objasněna role odborů v oblasti minimální mzdy v návaznosti na podporu v nezaměstnanosti. Následující část druhé kapitoly se zaměřuje na vymezení práv, kterými odbory disponují, na kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvu – podnikovou kolektivní smlouvu a kolektivní smlouvu vyššího stupně, jakožto hlavní cíl kolektivního vyjednávání. Konec druhé kapitoly je věnován mezinárodním odborovým organizacím, jejichž existence posiluje význam odborů v jednotlivých zemích.

Kapitola třetí dává prostor pro vymezení struktury a konkrétních cílů odborů na českém trhu práce. Nejprve je připomenuto, že odbory v ČR mají právní záštitu nejen v zákonech naší země, ale též ve významných mezinárodních dokumentech, jako jsou například Listina základních práv a svobod, úmluvy Mezinárodní organizace práce nebo Všeobecná deklarace lidských práv. Následující část kapitoly se věnuje problematice založení odborové organizace v poměrech České republiky, a také tripartitě, která dává

¹ *„Only a fool would try to deprive working men and working women of their right to join the union of their choice.“*

odborům možnost rozhodovat o otázkách, týkajících se všech pracujících. Další část kapitoly představuje samotnou strukturu dvou největších odborových centrál v ČR. Charakterizovány jsou nejen členské odborové svazy, ale i současné cíle těchto svazů a samozřejmě i aktuální cíle hlavních odborových centrál. Nelze opomenout ostatní odborová sdružení, která nepůsobí v rámci žádného odborového ústředí, fungují na principu samostatnosti. Závěr kapitoly tvoří výzkumy veřejného mínění ve spojení s odbory, a též odpovědi na otázky týkající se odborové organizovanosti.

V poslední čtvrté kapitole jsou specifikovány návrhy a doporučení, kterými by se do budoucna odbory, potažmo vláda měly zabývat. Jedná se o návrhy v oblasti kolektivního vyjednávání, podnikových kolektivních smluv, kolektivních smluv vyššího stupně. Dalším tématem je oblast tripartity, kde je třeba vyřešit problém stávající pozice odborů. Poslední část představuje projektovou činnost členů tripartity, která dává naději zaměstnancům na lepší pracovní podmínky.

Metodika je souhrn vědeckých postupů, z noetických způsobů je v bakalářské práci využit způsob ontologický. Celá práce je koncipována na základě metody dedukce. Metoda dedukce postupuje od jednoho myšlenkového soudu k druhému, od obecného ke konkrétnímu, čili od teorie k empirii.

Co se týče použité literatury, byly pro práci použity nejen knižní tituly, ale též internetové zdroje. Největším přínosem mimo jiné byla kniha od Roberta Holmana – Mikroekonomie: středně pokročilý kurz, dále od Bořivoje Šubrt – Odbory, zaměstnavatelé a právo, kniha Z. Mansfeldové a A. Kroupy – Participace a zájmové organizace v České republice. Převážnou část internetových zdrojů tvoří webové stránky jednotlivých členských svazů a odborových centrál, oficiální webové stránky mezinárodních odborových organizací, informace z výzkumných středisek STEM a CVVM a jiné důležité odkazy.

2 POSTAVENÍ ODBORŮ NA TRHU PRÁCE

2.1 Mikroekonomické vymezení

Jak je již známo, představují odbory prostředníka mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Dokážou hájit a prosazovat zájmy zaměstnanců, co se týče mezd, bezpečnostních nebo sociálních podmínek. Stojí na straně zaměstnanců.

V této souvislosti je třeba uvést teorii vyvažujících sil. Nejlépe je tato teorie praktikována na trhu práce, kde ústřední roli sehrávají odbory. Odbory vlastně posilují pozici výrobců ve vztahu ke konkurenci. Proto také vznikly, aby vyrovnaly síly mezi mocnými firmami a jejich zaměstnanci (Galbraith, 1963).

Podle Holmana (2007) odbory vznikají z důvodů eliminace vysokých transakčních nákladů mzdových vyjednávání ve firmě. Každá firma by měla projednávat se zaměstnanci minimálně jejich mzdu z důvodů změn, které se dějí na trhu či ve firmě. Individuální jednání s každým zaměstnancem je neefektivní a nákladné. Čím více má firma zaměstnanců, tím vyšší jsou její transakční náklady na mzdová vyjednávání. Proto jsou zde odbory, které v těchto jednáních zaměstnance zastoupí. Tím, že působí kolektivně, ušetří zaměstnavateli již zmíněné transakční náklady.

Odbory jsou pro zaměstnance prospěšné v tom, že zaměstnanci nemusí znát současnou situaci na trhu, nebo vůbec se o ni zajímat, a také nemusí vědět, jaká je jejich tržní hodnota práce. Proto jsou zde odbory, které v tom zaměstnanci pomohou (Brožová, 2006).

I na trhu práce se setkáváme s monopolem, a to v podobě odborů, které monopolizují nejen celkovou nabídku práce, ale i nabídku práce v odvětví (Brožová, 2006).

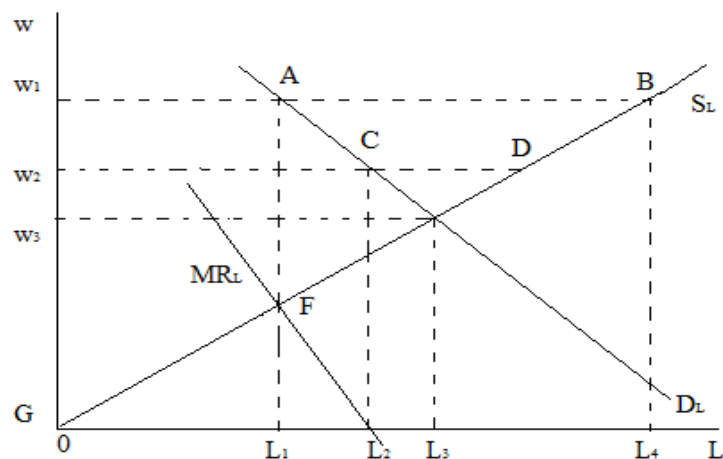
Odbory na trhu práce mohou mít v podstatě tři hlavní cíle. Mezi ně patří maximalizace celkové mzdy, ekonomické renty² a zaměstnanosti. Maximalizace ekonomické renty je charakterizována vztahem $MR_L = S_L$, na této úrovni je nabízeno L_1 množství práce a mzdová sazba je w_1 . Čili maximální ekonomická renta představuje plochu $AFGw_1$, dochází při ní k nezaměstnanosti, která je znázorněna na úseku AB.

Maximální objem mezd vyjadřuje rovnice $MR_L=0$, to znamená, že nabízené množství práce je na úrovni L_2 a mzdová sazba je w_2 . I zde dochází ke snížení zaměstnanosti, velikost nezaměstnanosti je charakterizována úsečkou CD.

² Ekonomická renta je ta část celkového výdělku, která převyšuje transferový výdělek. (Transferový výdělek je taková část celkového výdělku, kterou by daný faktor mohl získat při svém alternativním využití).

Cíl maximalizace zaměstnanosti je na úrovni množství práce L_3 a mzdové sazby pouze w_3 (Brožová, 2006).

Graf 2.1 – Maximalizace cílů odborů



Zdroj: BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha : Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7. Str. 70

Nejčastěji se odbory pokoušejí o zvýšení mezd. Mají na to několik strategií – zvyšování poptávky po práci, snižování nabídky práce, fixace mezd nad jejich rovnovážnou úroveň, nepřipustit snižování mzdových sazeb (Brožová, 2006).

- *Fixace mezd nad jejich rovnovážnou úrovní*

Odbory mohou dosáhnout zvýšení mzdových sazeb, ale ty jsou nepřiměřené mezní produktivitě práce, proto výsledkem této akce je zvýšení nezaměstnanosti. Firmy nemohou najímat více práce, než při stanovené mzdě potřebují. Pokud by to udělaly, mohlo by dojít k tzv. Pyrrhovu vítězství³, protože firmy by neefektivně vynaložily spoustu zbytečných nákladů, což by mohlo v krajním případě vést i ke krachu společnosti (Jurečka, Březinová, 2000).

- *Snižování nabídky práce*

Prostřednictvím snížení nabídky práce lze také dosáhnout zvýšení mezd. Tuto strategii odbory využívají především v odvětvích, kde je potřeba kvalifikovaná pracovní síla, čili těžko nahraditelná. Ke snížení nabídky práce existuje několik opatření, mezi něž patří omezování v udělování licencí; vykonání náročných zkoušek; zavedení podmínek,

³ Vyjadřuje formální vítězství či úspěch, které ve skutečnosti žádným vítězstvím či úspěchem nebylo. Obecně je to především vítězství, které je příliš těsné a příliš draze zaplacené, nebo vítězství, které bylo omylem, neboť třeba i snadno získaný cíl byl buďto bezcenný, nebo přinesl vítězi namísto zisku pouze ztráty.

které znemožňují či stěžují vstup do profese; nebo ovlivňování počtu přijímaných studentů a učňů (Jurečka, Březinová, 2000).

Dalšími opatřeními mohou být omezování imigrace nebo vydání pracovního povolení. Vždy jde o jeden cíl, a to snížit účast na trhu práce. Při tomto opatření musí odbory upustit od cíle zvyšování zaměstnanosti (Brožová, 2006).

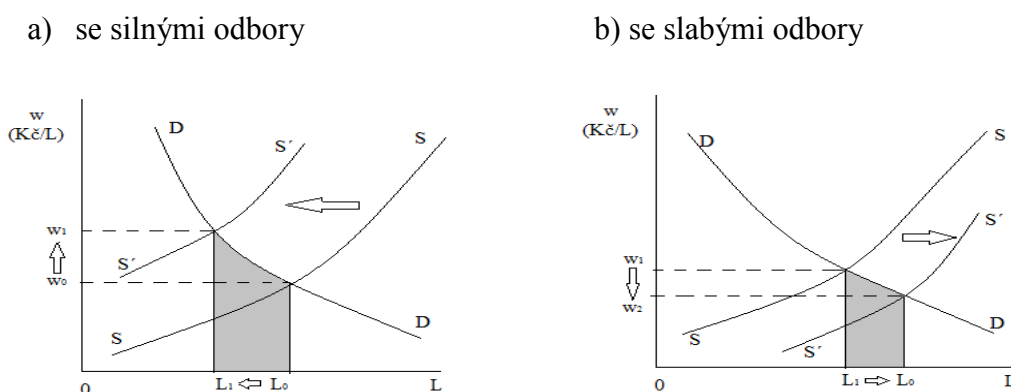
- *Zvýšení poptávky po práci*

Při této strategii zvyšování mezd dochází i k růstu zaměstnanosti. Ovšem odbory zde musí být vytrvalé a být schopny zvyšovat poptávkovou křivku práce. Dosáhnout toho mohou prostřednictvím ovlivňování poptávky po produkci, především zvyšováním produktivity práce (Jurečka, Březinová, 2000). Aby docházelo ke zvyšování poptávky po produkci, odbory využívají reklamu nebo politické lobbování k tomu, aby se zvedl zájem o produkty vyráběné odborovými pracovníky. V situaci kdy odbory využívají strategii, že *nepřipustí snížení mezd*, opět dochází k růstu nezaměstnanosti (Brožová, 2006).

2.2 Působení odborů na mzdy a nezaměstnanost

Ve své knize Holman (2007) popisuje, co se děje s nabídkou práce a mzdovou sazbou v odvětvích, kde jsou silné ambiciózní odbory či odbory slabé, nebo žádné. Velkou roli zde hraje síla odborů. Čím silnější odbory v odvětví jsou, tím vyšší jsou mzdové sazby, než u stejně kvalifikovaných pracovníků v jiných profesích.

Graf 2.2 - Trh práce v odvětví



Zdroj: HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie : středně pokročilý kurz*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2002. 591 s. ISBN 80-7179-737-5. Str. 416

Předpokladem modelu je, že kvalifikace a pracovní podmínky v obou odvětvích jsou na stejné úrovni. Tím, že odbory požadují zvýšení mzdy z w_0 na w_1 , musí dojít

k propouštění zaměstnanců z trhu a), což vyjadřuje oblast $L_0 - L_1$. Pokud by tito zaměstnanci našli uplatnění na trhu b), kde jsou odbory slabé, zvýší tím nabídku práce a sníží mzdovou sazbu. V tomto případě je na trhu práce a) mzda mnohem vyšší než na trhu práce b).

Pracovníci, kteří si místo udrželi, se nazývají insideři, čili čerpají výhody z kolektivního jednání (mají vyšší mzdy). Naopak outsiderům kolektivní vyjednávání nepřineslo nic dobrého (Brožová, 2003). „*Odbory tak vyvolávají či zvětšují mzdové rozdíly mezi odvětvími (profesemi)*“ (Holman, 2007, str. 414).

Šedé oblasti v modelu měří ztrátu hodnoty produktu (trh práce a), či přírůstek hodnoty produktu (trh práce b). Lze vidět, že ztráta je větší než přírůstek. „*To znamená, že v důsledku nestejnětlaků odborů na mzdy v různých odvětvích (profesích) dochází ke snížení společenského blahobytu*“ (Holman, 2007, str. 415).

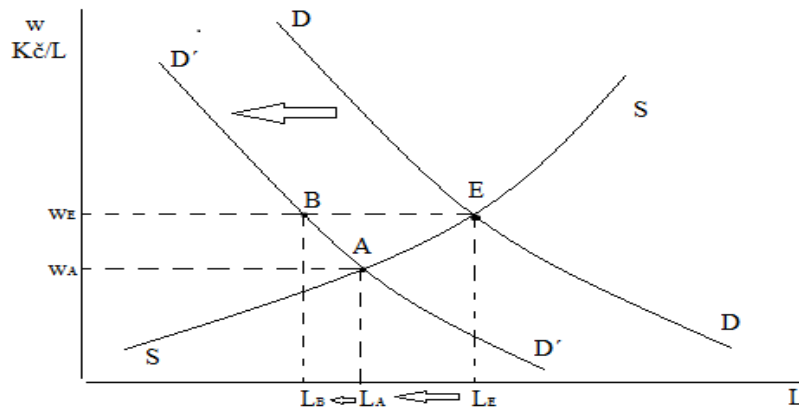
Mohou tedy odbory zvýšit mzdy všem pracujícím? Co se týče zvýšení reálných mezd v dlouhodobém horizontu, nemohou toto odbory nijak ovlivnit. Důležitým faktorem pro vyčtení názoru je fakt, že mzdy jsou tvořeny prostřednictvím produktivity práce. Na druhou stranu mohou odbory na krátkou dobu prosadit vyšší nominální mzdy odborových členů. (Hazlitt, 1999).

Dalším problémem, který nastává v případě existence odborů a jejich působení, je strukturální nezaměstnanost⁴. Tím, že odbory nepřipustí, aby se mzdová sazba v odvětví (profesi) snížila, respektive aby byla pružná, tím v podstatě demotivují zaměstnance k hledání lepšího pracovního místa. Pracovníci nemají důvod práci opouštět. Takhle odbory udržují zaměstnance v neproduktivních odvětvích, a brání jim ve vstupu do expandujících odvětví. Pouze pružná mzda může trhy očistit (Brožová, 2006).

Jak už bylo řečeno, odbory uměle vyvolávají mzdové rozdíly, čili způsobují nezaměstnanost, která se projevuje ve dvou formách. Jednou z nich je tzv. vyčkávající nezaměstnanost. Pracovníci, kteří ztratili dobře placené pracovní místo, jsou stále v naději a vyčkávají, zdali je firma opět zaměstná. Další forma je klasická nezaměstnanost, která je charakteristická přebytkem nabídky práce (Jírová, 1999).

⁴ Nezaměstnanost spočívající v nesouladu mezi kvalifikačními požadavky volných pracovních míst a kvalifikací volných pracovních sil na určitém území.

Graf 2.3 - Strnulost mzdy a strukturální nezaměstnanost



Zdroj: HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie : středně pokročilý kurz*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2002. 591 s. ISBN 80-7179-737-5. Str. 418

V případě, kdy klesne poptávka po práci na úroveň D' , klesne zároveň i mzdová sazba, a to na úroveň w_A , automaticky se tak sníží i zaměstnanost, a to na pozici L_A . Jiná situace je tehdy, když poptávka po práci poklesne, ale odbory nedovolí snížení mzdové sazby, tím tato sazba zůstává na úrovni w_E , a to způsobí ještě větší propad zaměstnanosti na úroveň L_B . Tím pádem odbory svou neústupností způsobily mnohem větší škody, protože strukturální nezaměstnanost je nyní na úrovni $L_E - L_B$ (Holman, 2007).

Kdyby odbory nepůsobily v odvětví jako kartely, nebyl by problém takhle velký⁵. Pokud by klesla poptávka v jedné firmě daného odvětví, firma by své odbory nějak přemluvila ke snížení mezd, ale s kartelovými odbory, které nedopustí snížení mezd v žádné firmě daného odvětví, vznikají potíže především zaměstnancům firmy (Holman 2007).

2.3 Minimální mzda a odbory

Zákon o minimální mzdě se může na první pohled zdát velmi smysluplný, ale opak je pravdou. Minimální mzda především zvyšuje nezaměstnanost. I když si stále mnoho lidí myslí, že tento zákon pomůže lidem s nejnižšími příjmy. Jsou vzato, že firmy produkující velké zisky mají dost peněz na to, aby je rozpustily do mezd. Ale není tomu tak, mzdy se totiž na konkurenčním trhu práce téměř rovnají příjmům z mezního produktu práce (Holman, 2007).

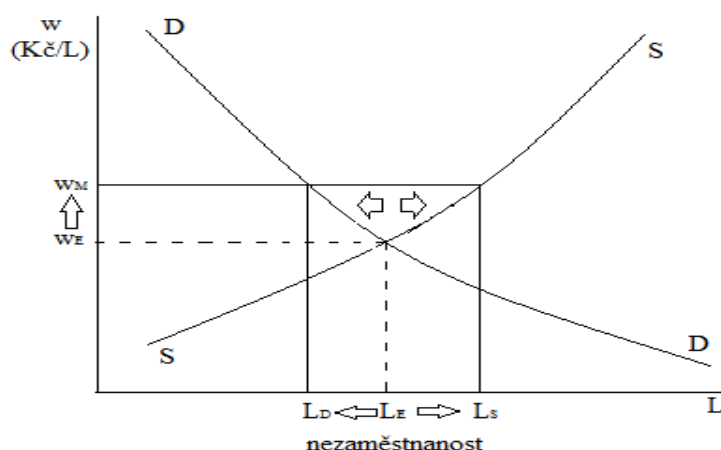
⁵ Odbory mají pouze tržní moc kartelů. Kartely maximalizují zisk, ale odbory žádný zisk nevytvářejí.

Výjimkou jsou případy, kdy pracovníci dostávají mzdu, která nedosahuje jejich tržní hodnoty, ale to jsou situace, které se objevují jen sporadicky (Hazlitt, 1999).

Uzákonění minimální mzdy znamená, že lidem není dovoleno pracovat za mzdu pod úrovní minimální mzdy. Zaměstnanec chce práci přijmout a zaměstnavatel by byl ochotný pracovníka zaměstnat, ale pokud nenabízí alespoň minimální mzdu, je jim zákonem znemožněno pracovněprávní vztah uzavřít. Čili tito lidé jsou nuceně (nedobrovolně) nezaměstnaní. Paradoxem je, že minimální mzda měla v první řadě pomoci mezním pracujícím, ale ve skutečnosti je donutila být nezaměstnanými (Rothbard, 2001).

Zvýšení minimální mzdy může z části zvýšit zaměstnanost, tím že podněcuje nepracující k hledání zaměstnání, ale to je řešení pouze nabídkové strany práce. Důležitější je zde ale poptávka po práci, kdy firmy musí díky zvyšování zákonné minimální mzdy propouštět (Holman, 2007).

Graf 2.4 - Trh nekvalifikovaných zaměstnanců



Zdroj: HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie : středně pokročilý kurz*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2002. 591 s. ISBN 80-7179-737-5. Str. 419

Graf 2.4 ukazuje, že v případě zvýšení minimální mzdy z úrovně w_E na w_M se zvýší nabízené množství práce L_S , a zároveň dojde ke snížení poptávané práce, a to na L_D . Celková nezaměstnanost bude tedy na úrovni L_D až L_S (Holman, 2007).

Největším zastáncem minimální mzdy jsou odbory, což je paradox, protože jejich cílem je nejen zvyšování mezd, ale i zvyšovat zaměstnanost, a to minimální mzda vylučuje. Odbory mají strach z pracovníků, kteří chtějí pracovat i za velmi nízké mzdy, což

by mohlo způsobit problémy především pracovníkům s vysokými mzdami (Holman, 2007).

Je třeba hledat vhodnější způsoby zvyšování mezd. Nejlepší cestou je zvýšení mezní produktivity práce, prostřednictvím akumulace kapitálu, efektivnosti zaměstnanců, stabilního managementu a v neposlední řadě i prostřednictvím zvyšování lidského kapitálu (Hazlitt, 1999).

S termínem minimální mzda je úzce spojena i podpora v nezaměstnanosti. Jak už bylo uvedeno, díky minimální mzdě roste nezaměstnanost. Nezaměstnaní tedy nedostávají mzdu, ale je jim vyplácená podpora v nezaměstnanosti. Pokud je podpora v nezaměstnanosti na nižší úrovni než minimální mzda, dostane nezaměstnaný peníze za nicnedělání. Jiná situace je v případě, že podpora dosahuje stejné úrovně jako minimální mzda. V tomto případě se zaměstnanec logicky rozhodne odejít z práce a dostávat podporu, protože dostane tolik, kolik by dostal za práci (Brožová, 2003).

Podpora v jakékoliv výši znamená, že zaměstnanec pracuje v podstatě za rozdíl mezi vyplácenou mzdou a podporou v nezaměstnanosti (Hazlitt, 1999).

Čím vyšší bude tedy minimální mzda, tím vyšší bude i objem vyplácených podpor (Holman, 2007).

2.4 Odborová práva

Odborová organizace má ve vztahu k zaměstnavateli určitá práva, která zaměstnavatel nesmí opomenout: Právo spolurozhodování, právo projednání, právo na informace, právo kontroly, právo rozhodování a právo na účast v legislativním procesu.

a) Právo spolurozhodování

Svou moc mohou odbory nejvíce uplatnit prostřednictvím práva spolurozhodování. Zákon zde požaduje, aby v určitých projednávaných záležitostech byl vydán souhlas odborové organizace nebo v dohodě s ní. Zákon dále jasně stanoví případy, ve kterých musí dojít ke společnému rozhodnutí jak odborů, tak zaměstnavatelů. Počet případů spolurozhodování se již nemůže jakýmkoliv způsobem zvyšovat. Do tohoto uzavřeného seznamu patří mimo jiné vydání pracovního řádu, posouzení neomluvené absence zaměstnance či ukončení pracovního poměru s odborovým funkcionářem (Kubínková, et. al., 2002).

Právo spolurozhodování je také často nazýváno jako právo veta, protože odbory mohou vyslovit i svůj nesouhlas, čili návrh zamítnout (Šubrt, 1995).

b) Právo projednání

Právo projednání znamená, že zaměstnavatel je povinen seznámit odbory s předkládaným návrhem a požádat je o jejich vyjádření. Rozhodnutí však vždy vyřkne pouze zaměstnavatel nikoliv odbory. Seznam případů, kterým je udělena povinnost projednání, není už zákonem přímo omezen, čili lze ho případně rozšířit (Šubrt, 1995).

Jedná se například o systém hodnocení a odměňování, otázky týkající se zaměstnání mladistvých, osob se změněnou pracovní schopností, dále problém hromadného propouštění či hromadné změna pracovní doby (Kubínková, et. al., 2002).

c) Právo na informace

Právo na informace je zakotveno v mnoha mezinárodních dokumentech. Zaměstnavatel má povinnost oznámit odborům informace týkající se vývoje mezd, platů, průměrné mzdy a hospodaření podniku. Dále má povinnost oznámit odborům strukturální změny, při kterých dojde k propouštění zaměstnanců, a to 3 měsíce před uskutečněním změn. Ke zveřejňování informací může docházet předem nebo i po uskutečnění jakékoliv činnosti. (Šubrt, 1995).

d) Právo kontroly

Odbory mají právo kontrolovat správné zacházení se zaměstnanci, které musí být v souladu se zákoníkem práce, zákonem o mzdě a platu, také v souladu s vnitřními předpisy a kolektivní smlouvou. Velkou pravomoc mají odbory i ve věcech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Je třeba mít na paměti, že odbory tyto práva mají (Kubínková, et. al., 2002).

e) Právo rozhodování

Odbory mohou v některých případech využít právo rozhodování. Jedná se především o otázky bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance při práci. Závazným pokynem mohou odbory požadovat odstranění závad na strojích a zařízeních; zakázat práci, pokud by to zaměstnance ohrožovalo na životě či zdraví; nebo zakázat práci přesčas a v noci (Šubrt, 1995).

f) Právo účasti v legislativním procesu

Zákonem je dáno, že odbory mají právo účastnit se projednávání návrhů zákonů, pracovněprávních předpisů a ostatních předpisů, které se přímo dotýkají zaměstnance. Jde především o výrobní, hospodářské, mzdové a sociální podmínky. Odbory se mohou vyjádřit ke všem projednávaným návrhům a připojit své návrhy a požadavky, prostřednictvím lobbování, sdělovacích prostředků i odborových akcí (Kubínková, et. al., 2002).

2.5 Kolektivní vyjednávání

Vyjednávací pozice jednoho zaměstnance je mnohdy velmi slabá, a proto vznikly odbory, jejichž hlavním nástrojem je kolektivní vyjednávání (Jurečka, Březinová, 2000).

Jsou to veškerá jednání, která probíhají mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli na jedné straně, a jednou či více odborovými organizacemi na straně druhé, kde se projednávají především pracovní podmínky a vztahy mezi těmito stranami. Výsledkem těchto vyjednávání je kolektivní smlouva, jejíž předmětem je cokoliv, na čem mají obě strany zájem. (Šubrt, 1995).

Je třeba dodat, že výsledky kolektivního vyjednávání se vztahují nejen na odborově organizované zaměstnance, ale i na ty, kteří v odborech nepůsobí.

Pozice odborů v kolektivním vyjednávání je ovlivněna mnoha faktory. Jedním z nich je, zda odbory využili stávku jako krajní prostředek či nikoliv. Mezi další důležité faktory patří podíl odborově organizovaných pracovníků nebo přetrvávající nezaměstnanost. Na druhou stranu může být ohrožena i pozice firmy např. z důvodů vysokých režijních nákladů. Odbory mají právo na stávku, firmy zase na výluky, což je omezení produkce a zaměstnání pracovníků (Jurečka, Březinová, 2000).

2.5.1 Kolektivní smlouva

Jak už bylo řečeno, výsledkem kolektivního vyjednávání je zpravidla kolektivní smlouva. Jedná se o dvoustranný právní akt, ve kterém se řeší otázky, týkající se mzdových podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rekvalifikačních programů, strukturálních změn nebo zavádění nových technologií (Kubínková, et. al., 2002).

Je třeba uvést, že kolektivní smlouva je nejen právním aktem, ale též aktem normativním, čili plynou z ní jak práva, tak i povinnosti. (Šubrt, 1995).

Existují v podstatě dva druhy kolektivních smluv, jednak jsou to podnikové kolektivní smlouvy, jednak kolektivní smlouvy vyššího stupně.

- *Podnikové kolektivní smlouvy*

Smlouvy této úrovně se uzavírají mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Lze zde rozlišovat celopodnikové kolektivní smlouvy, „závodní“ kolektivní smlouvy, nebo kolektivní smlouvy pro profesní skupiny. Všechny zmíněné druhy kolektivních smluv jsou si rovny. Důležitým bodem je, že podnikovou kolektivní smlouvu je možno sjednat maximálně pro jednoho zaměstnavatele (Šubrt, 1995).

- *Kolektivní smlouvy vyššího stupně*

V tomto případě se kolektivní smlouvy sjednávají pro větší počet zaměstnavatelů. Vztahují se na hospodářská odvětví nebo obory, jak v celostátním, tak i regionálním měřítku. Počet kolektivních smluv vyššího stupně na jednoho zaměstnavatele není omezen (Šubrt, 1995). Z kolektivních smluv vyššího stupně plynou právní nároky přímo zaměstnancům. V případě, že kolektivní smlouva vyššího stupně poskytuje pro zaměstnance výhodnější podmínky, než podniková kolektivní smlouva, je zaměstnavatel povinen se řídit kolektivní smlouvou vyššího stupně (Kubínková, et. al., 2002).

2.6 Mezinárodní odborové organizace

Odborové svazy mohou být organizovány dvěma způsoby, jedním z nich jsou individuální svazy, které zastupují obchod, průmysl, jednotlivé profese a další skupiny pracovníků. Druhým způsobem jsou konfederace odborových svazů, které sdružují individuální odborové svazy.

2.6.1 Individuální svazy

a) Evropská průmyslová federace (European Industry Federation – EIF)

V současné době existuje 12 průmyslových federací. Individuální svaz se může na evropské úrovni stát členem jedné nebo více organizací EIF, záleží na tom, které pracovníky zastupují.

- Evropská aliance umění a zábavy (European Entertainment Alliance – EAEA)
- Evropská policejní konfederace (European Confederation of Police – EUROCOP)
- Evropská federace stavebního a dřevozpracujícího průmyslu (European Federation of Building and Woodworkers - EFBWW / FETBB)
- Evropská federace pro výživu, zemědělství a cestovní ruch odborů (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions – EFFAT)
- Evropská federace novinářů (European Federation of Journalists - EFJ/FEJ)
- Evropská federace horníků, chemiků a energetiků (European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation - EMCEF)
- Evropská federace kovodělníků (European Metalworkers' Federation - EMF/FEM)
- Evropská federace odborových svazů veřejných služeb (European Federation of Public Service Unions – EPSU)
- Evropská federace pracovníků v dopravě (European Transport Workers' Federation – ETF)
- Evropský odborový výbor pro vzdělávání (European Trade Union Committee for Education - ETUCE/CSEE)

- Evropská odborová federace: Textil – oděvy - kůže (ETUF-TCL/FSE-THC
European Trade Union Federation - Textiles Clothing and Leather
- Mezinárodní odborová síť (Union Network International - UNI-EUROPA)

b) Globální odborová federace (Global Union Federatin – GUF)

Je to mezinárodní federace národních a regionálních odborů, organizující se v konkrétních průmyslových odvětvích nebo profesních skupinách.

- Mezinárodní federace stavebnictví a dřezpracujícího průmyslu (Building and Wood Workers' International - BWI)
- Mezinárodní aliance umění a zábavy (International Arts and Entertainment Alliance - IAEA)
- Mezinárodní centrála školství (Education International - EI)
- Mezinárodní federace odborových svazů zaměstnanců chemického, energetického a báňského průmyslu a továrenských dělníků (International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions - ICEM)
- Mezinárodní federace novinářů (International Federation of Journalists - IFJ)
- Mezinárodní federace kovodělníků (International Metalworkers' Federation - IMF)
- Mezinárodní federace pracovníků v textilním, oděvním a kožedělném průmyslu (International Textile, Garment and Leather Workers' Federation - ITGLWF)
- Mezinárodní federace pracovníků v dopravě (International Transport Workers' Federation - ITF)
- Mezinárodní svaz pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association - IUF)
- Mezinárodní odborová internacionála veřejných služeb (Public Services International - PSI)
- Mezinárodní odborová síť (Union Network International - UNI)

2.6.2 Konfederace odborových svazů

a) Evropská odborová konfederace (European Trade Union Confederation - ETUC)

Tato organizace hájí společné zájmy zaměstnanců na evropské úrovni. Spolupracuje se všemi institucemi Evropské Unie. Společnost byla založena v roce 1973, v současné době ji tvoří 83 odborových organizací nacházející se v 36 evropských zemích, dále ještě 12 průmyslových federací. Hlavním cílem této organizace je podporovat evropský sociální model a pracovat na vývoji sjednocené sociální Evropy, kde lidé pracují a jejich rodiny mají lidská i občanská práva a vysokou životní úroveň. Evropský sociální model je kombinací udržitelného hospodářského růstu, plné zaměstnanosti, sociální ochrany, rovnosti příležitostí, kvalitních pracovních míst, sociálního začleňování a principu

demokracie. Za klíčové faktory považují kolektivní vyjednávání, sociální dialog a dobré pracovní podmínky (ETUC, 2000-2011).

b) Světová federace odborových svazů (*World Federation of Trade Unions – WFTU*)

Světová federace odborových svazů má pod sebou 210 organizací ve 120 zemích, se 78 miliony členy, byla založena 3. října 1945. Je charakterizována jako demokratická, mezinárodní odborová organizace, která bojuje za všechny zaměstnance, bojuje proti všem formám nadvlády a podřízenosti, vykořisťování a útlaku. Jako mezinárodní organizace si udržuje svou nezávislost na vládách, politických stranách a zaměstnavatelích.

Všechny odborové organizace, které se chtějí připojit ke Světové federaci odborových svazů, to mohou uskutečnit zcela dobrovolně, bez ohledu na rozdíly v jejich politickém, filozofickém nebo náboženském přesvědčení (WFTU, 2011)

c) Mezinárodní odborová konfederace (*International Trade Union Confederation – ITUC*)

Mezinárodní odborová konfederace je hlavní mezinárodní odborovou organizací, zastupující zájmy všech pracujících. Má 301 přidružených členských organizací ve 151 zemích se 176 miliony pracovníků.

Konfederace byla založena v listopadu 2006, vznikla spojením Mezinárodní konfederace svobodných odborů a Světové konfederace práce, dále se přidaly odborové organizace, které neměly žádný globální vztah. V současné době ITUC spolupracuje s organizacemi jako Evropská odborová konfederace, Celosvětová odborová federace, Poradní odborový výbor při OECD, Mezinárodní organizace práce aj.

Primárním cílem se stala podpora a obrana práv a zájmů pracujících, mezi další priority patří ekonomika, společnost a pracoviště; rovnost a zákaz diskriminace; mezinárodní solidarita.

Tato konfederace má i své regionální pracoviště, a to Asijsko-pacifickou regionální organizaci (ITUC-AP), Africkou regionální organizaci (ITUC-AF) a americkou regionální organizaci (TUCA) (ITUC, 2010).

d) Poradní výbor odborových svazů (Trade Union Advisory Committee – TUAC)

Poradní výbor odborových svazů pro OECD zastupuje členské konfederace odborových svazů. Jejich členy je 66 milionů lidí z 58 národních konfederací odborů ve 30 průmyslově vyspělých zemích OECD.

Výbor spolupracuje s Mezinárodní odborovou konfederací, Evropskou odborovou konfederací, Mezinárodní organizací práce a Celosvětovou odborovou federací.

Mezi hlavní činnosti tohoto poradního orgánu patří:

- Hospodářská politika, strukturální úpravy a politika trhu práce, trvale udržitelný rozvoj;
- politika vzdělávání a školení, penzijní a důchodové zabezpečení, dopad globalizace na zaměstnanost;
- správa pro globální trhy.

3 STRUKTURA A CÍLE ODBORŮ NA ČESKÉM TRHU PRÁCE

3.1 Mezinárodně uznávané dokumenty

Je důležité vědět, že odbory na českém trhu práce jsou chráněny nejen zákony ČR, ale též různými mezinárodními pakty. Právo svobodného sdružování občanů s cílem ochrany jejich hospodářských a sociálních zájmů je zakotveno v článku 27 Listiny základních práv a svobod, kde je také uvedeno právo na stávku dle zákona a jisté výjimky v podobě soudců, prokurátorů, příslušníků ozbrojených sil, příslušníků bezpečnostních sborů, kteří stávkovat nemohou. Další právní ochranu mají odbory v České republice v zákoně č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů ve znění pozdějších předpisů. Mezi hlavní mezinárodní dokumenty patří Všeobecná deklarace lidských práv, kde článek 20 říká, že každý má právo na svobodné shromažďování či sdružování a nikdo nesmí být nucen se jakéhokoliv sdružení účastnit. Dále je to Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, kde se státy, smluvní strany Paktu, zavazují zajistit právo na zakládání odborových organizací, právo sdružování se do konfederací, právo na stávku v souladu se zákonem a další. Mezinárodně uznávanými dokumenty jsou i Evropská sociální charta, Úmluva Mezinárodní organizace práce (MOP) č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, úmluva MOP č. 98 o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat a úmluva MOP č. 154 o kolektivním vyjednávání (Kubínková, et. al., 2002).

3.2 Založení odborové organizace

Důležitým aspektem vzniku odborové organizace je nezávislost jak na vládě, zaměstnavatelích, tak i na ostatních orgánech. Zaměstnavatel nemá ze zákona právo zakázat vznik odborové organizace, či existující odborovou organizaci zrušit. Odbory vznikají sdružením minimálně třech zaměstnanců, v případě příslušníků policie, hasičského sboru či celní služby je právními předpisy stanovena minimální hranice 40% účasti. Zaměstnanci mají právo se sdružovat do federací a konfederací, i do mezinárodních organizací, vše je v kompetenci odborů, nikoliv zaměstnavatele. Založení odborů probíhá dvěma způsoby, buď jde o přímou registraci u Ministerstva vnitra jako právnická osoba, nebo registraci u odborového svazu, což je nejrychlejší a nejjednodušší způsob (Stránský, Zrutecký, 2009).

Lze tedy říci, že nic nebrání tomu, aby došlo k založení odborové organizace. Co se týče právních předpisů či zákonů, je tento výrok pravdivý, ale jsou zde i jiné faktory, které mohou ovlivnit vznik odborové organizace.

Jedná se o subjektivní a objektivní faktory:

- Důvěryhodnost a hodnocení odborů zaměstnanci,
- minulý a budoucí vývoj odborů při ochraně zaměstnavatelských práv,
- zda existuje důvod pro založení nebo vstup do odborové organizace v závislosti na kvalitě personálního řízení,
- zda se najde hlavní reprezentant odborové organizace,
- zda jsou nějaká omezení ze strany zaměstnavatele,
- zda výhody sjednané odbory se budou vztahovat i na nečleny odborů (Mansfeldová, Kroupa, 2005).

Tabulka 3.1 - Hlavní důvody, proč u zaměstnavatele nepůsobí odbory (v %)

Nikdo není ochoten odborovou organizaci založit a vést	40,3
Podle mínění zaměstnanců nejsou zapotřebí	33,0
Zaměstnavatel zaměstnává méně než tři zaměstnance	11,7
Zaměstnavatel brání vzniku odborové organizace	11,5
Jiný důvod	3,4
Celkem	100,0

Zdroj: Sociologický ústav, projekt MS 5 „Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů...“, ZAMĚSTNANCI 2003, N = 1009 In: MANSFELDOVÁ, Zdenka; KROUPA, Aleš. *Participace a zájmové organizace v České Republice*. Vydání první. Praha : SLON, 2005. 244 s. ISBN 80-86429-53-9. Str. 134

Z tabulky lze konstatovat, že největší překážkou v založení odborové organizace je samotná neochota nebo bázlivost zaměstnanců vůbec nějakou organizaci založit či vést. Je třeba dodat, že někteří zaměstnanci se bojí odborově organizovat z toho důvodu, že by je mohl zaměstnavatel vyhodit, ale jak už bylo uvedeno, není to tak snadné. Třetina zaměstnanců si myslí, že odbory nejsou zapotřebí, ale v dnešní době je to velmi konzervativní názor. Zaměstnanec sám o sobě nemá v podstatě žádnou moc ovlivnit rozhodnutí zaměstnavatele, a i kdyby měl, nemusí to pro něj být výhodné.

3.3 Tripartita

Tripartitní jednání je provozováno na úrovni odbory – zaměstnavatelé – vláda, čili jde o trojstranný systém vyjednávání. Odbory (zaměstnanci) jsou reprezentovány dvěma nejsilnějšími organizacemi – Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů; zaměstnavatele reprezentují Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR; vláda zde reprezentuje samotný stát (Mansfeldová, Kroupa 2005).

Orgánem, který se tímto vyjednáváním zabývá, je Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD ČR), dříve nazývána Rada sociální dohody, se sídlem na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Vznik tohoto orgánu se datuje do roku 1990. Jedná se o společný dobrovolný, dohadovací a iniciativní orgán odborů, zaměstnavatelů a vlády pro tripartitní jednání. Jejím hlavním cílem je dosáhnout shody v otázkách, týkajících se hospodářského a sociálního rozvoje, též udržení sociálního smíru. RHSD ČR se zabývá především těmito oblastmi: hospodářská politika, pracovněprávní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost, sociální otázky, mzdy a platy, veřejné služby a veřejná správa, bezpečnost práce, rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání, postavení ČR v rámci EU.

Vrcholným dohadovacím orgánem RHSD ČR je *plenární schůze*, která projednává návrhy vybraných zákonů, řeší důležité spory mezi sociálními partnery ve stanovených oblastech, udržuje sociální smír. Členy tvoří 7 členů vlády, 7 členů zaměstnavatelských svazů a 7 představitelů odborových konfederací. *Předsednictvo* RHSD ČR je výkonným orgánem, zajímá se o koncepční dokumenty vybraných oblastí, také řeší situace ohrožující sociální smír, případně zřizuje dočasné pracovní skupiny. *Pracovní týmy* RHSD ČR jsou stálými expertními orgány, které zaujímají odborné stanovisko k vybraným oblastem zájmů RHSD ČR. Posledním orgánem je *sekretariát*, který zabezpečuje organizačně-technickou stránku všech jednání (MPSV, 2009).

V rámci tripartitního jednání existují i regionální tripartity, které se realizují na úrovni krajů ČR. Jednotlivé kraje mají jiné potřeby a požadavky, jak už v hospodářské nebo sociální politice, a proto se problémy projednávané tripartitním regionálním orgánem liší.

Tabulka 3.2 - Regionální tripartita

KRAJ	PROJEDNÁVANÉ OBLASTI
Jihočeský	Dopady krize a jejich řešení, údržba a opravy dopravní sítě, vytváření nových pracovních příležitostí obcemi, rozvoj cestovního ruchu v kraji a nezaměstnanost.
Jihomoravský	Doprava, nezaměstnanost, zakázková recese, menšinové komunity.
Karlovarský	Informace nejsou k dispozici.
Královéhradecký	Podpora podnikání, nezaměstnanost, školství a zdravotnictví.
Liberecký	Nezaměstnanost, rozvoj cestovního ruchu, veřejných služeb a vzdělávání.
Moravskoslezský	Nezaměstnanost, životní prostředí, doprava, vzdělávání a regionální rozvoj.
Olomoucký	Ekonomický vývoj kraje, včetně nezaměstnanosti, projekt „Silnice pro rozvoj Olomouckého kraje“, Strategie Svazu podnikatelů ve stavebnictví.
Pardubický	Hospodářský a sociální rozvoj kraje.
Plzeňský	Dopady krize a jejich řešení, poradenství v oblasti řízení osobních financí, preventivní činnost se zaměřením na sociálně vyloučené skupiny, kvalita a efektivita zdravotní péče, spolupráce mezi podnikatelskou sférou a vzdělávacím systémem, vytváření nových pracovních příležitostí obcemi, dopravní obslužnost území a regionů, údržba a opravy dopravní sítě a rozvoj cestovního ruchu.
Středočeský	Informace nejsou k dispozici.
Ústecký	Informace nejsou k dispozici.
Vysočina	Hospodářská recese a v návaznosti s ní nezaměstnanost, krajský rozpočet a investice v kraji.
Zlínský	Hospodářský a sociální rozvoj.

Zdroj: Sociální dialog, Analýzy - Regionální tripartita 2009, vlastní zpracování

V jednotlivých regionech dochází k jednáním RHSD, která jsou pravidelná, ovšem v každém kraji se periodicita setkání liší. V tabulce 3.2 jsou vymezeny okruhy, kterými se konkrétní kraj zabýval buď na poslední schůzi, nebo se jedná o dlouhodobě projednávané regionální problémy.

3.4 Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS)

Českomoravská konfederace odborových svazů je největší nezávislou demokratickou konfederací odborových svazů v České republice, jejímiž hlavními prioritami jsou mzdové, pracovní a životní podmínky, též práva zaměstnanců. V současné době tvoří členskou základnu 32 odborových svazů. ČMKOS reprezentuje odbory v Radě hospodářské a sociální dohody ČR. Z mezinárodních uskupení je členem Evropské odborové konfederace, Mezinárodní odborové konfederace a Poradního výboru odborových svazů OECD.

Do organizační struktury ČMKOS patří i regionální rady odborových svazů, které provádějí svou činnost na úrovni příslušných krajů. Jednají s krajskými orgány

a institucemi státního, komunálního a zaměstnavatelského sektoru. Vznikly v roce 1999 jako důsledek rozdělení ČR na 14 krajů.

Další součástí struktury ČMKOS jsou regionální poradenská centra pro zaměstnance, která vznikla na omezené období, a to od 1. 4. 2008 do 31. 12. 2012. Vznikly ve vazbě na dva projekty ČMKOS a nemají právní subjektivitu.

Program ČMKOS na období 2010 – 2014 má prioritní cíl, a to ochranu zájmů zaměstnanců, protože díky globální a hospodářské krizi situace není nijak přívětivá – omezování výroby, pokles výkonnosti ekonomiky, vysoká nezaměstnanost, tlak na snižování mezd nebo omezování úrovně sociálního zabezpečení. Jde především o to, aby vznikající náklady na odstranění příčin krize nedopadaly pouze na zaměstnance, ale spravedlivě na všechny. Zásadní bude obhájit co nejdůstojnější podmínky zaměstnanců (ČMKOS, 2011).

3.4.1 Členské odborové svazy⁶

1. Českomoravský odborový svaz civilních zaměstnanců armády (ČMOSA)

Mezi členy tohoto svazu se řadí všichni občané starší 15-ti let, kteří mají pracovní nebo jiný poměr na Ministerstvu obrany, ve státním podniku nebo v příspěvkové organizaci v působnosti místní organizace. Posláním této organizace je ochrana všech zájmů členů tohoto sdružení.

2. Českomoravský odborový svaz pohostinství, hotelů a cestovního ruchu (ČMOS PHCR)

Českomoravský odborový svaz pohostinství, hotelů a cestovního ruchu je nezávislým sdružením zaměstnanců ve veřejném stravování, přechodném ubytování, cestovním ruchu a rekreačních službách. Posláním svazu je hájit práva odborových členů, prosazování jejich zájmů v oblasti námezdní práce, zlepšování pracovních, mzdových a sociálních podmínek. Důležitým cílem je působení na mladou generaci. ČMOS PHCR má uzavřenou nejnovější kolektivní smlouvu vyššího stupně se Svazem obchodu a cestovního ruchu ČR.

3. Českomoravský OS pracovníků školství (ČMOS PŠ)

Jedná se o nezávislé sdružení zaměstnanců ve školství, důchodců a nezaměstnaných, kteří ve školství pracovali, bez ohledu na politickou příslušnost, národnost, náboženství, rasu nebo pohlaví. Dlouhodobé cíle profesních sekcí odborového

⁶ Prezentované informace jsou dostupné z oficiálních webových stránek jednotlivých svazů.

svazu, jakožto příloha k Programu ČMOS PŠ na roky 2011-2015 – je zde prezentováno sedm oblastí zájmu s jejich cíli. V sekci předškolní výchova chtějí prosadit např. snížení vyučovací povinnosti u učitelek a ředitelek MŠ ve srovnání s řediteli ZŠ – sloučené MŠ; v sekci základní školy usilují o systémové změny, které posílí motivaci žáků k dosahování lepších výsledků nebo rozšíření společného základu učiva ZŠ. Další oblastí jsou školské výchovně vzdělávací zařízení, zde se např. snaží o zkvalitnění zájmového vzdělávání všem dětem ze sociálně znevýhodněného prostředí; v sekci střední školy je důležitým cílem sledovat hodnocení státních maturit.

4. *Herecká asociace*

Herecká asociace je nezávislou profesní odborovou organizací, která sdružuje občany, kteří vykonávají hereckou činnost⁷. Mezi cíle asociace patří opět ochrana práv a zájmů členů asociace, dále je to zvyšování četnosti uměleckých výkonů, pro zachování kultury jako takové.

5. *Nezávislý OS Policie ČR*

Mezi členy odborové organizace se mohou řadit příslušníci a zaměstnanci Policie ČR, Ministerstva vnitra, organizačních složek státu, sloužící ministerstvu, Policejní akademie ČR, také bývalí zaměstnanci za splnění určitých podmínek. K dlouhodobým a všeobecným cílům svazu patří především ochrana práv a zájmů policistů a zaměstnanců, zlepšování pracovních podmínek, bezpečnost a ochrana zdraví při práci a poskytování sociální podpory občanům. Odborový svaz je členem EUROCOPU.

6. *Nezávislý OS pracovníků potravinového průmyslu a příbuzných odvětví Čech a Moravy (NOSPMP)*

Jedná se o nezávislý odborový svaz. Cílem tohoto svazu je řešit otázky týkající se mzdových, humanitárních, sociálních, pracovněprávních, zdravotních či ekologických podmínek práce, včetně BOZP. Neméně důležitým cílem je uspokojování potřeb svých členů včetně jejich rodinných příslušníků ve smyslu kulturních, sportovních a rekreačních aktivit.

7. *OS hasičů (OSH)*

Jedná se o samostatné, nezávislé, dobrovolné sdružení příslušníků a zaměstnanců Hasičského záchranného sboru ČR. Prosazuje spravedlivé ohodnocení práce jejich členů v oblastech platového ohodnocení, rizikovosti a náročnosti hasičského záchrannářského povolání, společenské prestiže. Mají zájem o zlepšení platových a pracovních podmínek,

⁷ Hereckou činností se rozumí např. herec, tanečník či zpěvák nebo student některé umělecké školy s minimální roční praxí v oblasti herecké práce, inspicient, hlasatel, moderátor, kaskadér apod.

BOZP, závodního stravování, dále o ozdravné pobyty a lázeňskou péči aj. V Programu odborového svazu hasičů na období 2008 – 2012 se Sjezd OSH zaměřil na několik cílů - udržení zaměstnanosti členů OSH a naplnění početního stavu na požárních stanicích; zlepšování sociálního zabezpečení svých členů; plná úhrada očkování příslušníků a zaměstnanců proti nákazám, hrozcím z výkonu služby; aktivní podílení se v rámci odborové centrály na tripartitních jednáních; sledovat vývoj právního řádu ČR, zejména oblasti požární ochrany nebo záchranné služby; výhodné centrální úrazové a odpovědnostní pojištění.

8. OS ECHO

Odborový svaz ECHO je nezávislým, svobodným, dobrovolným sdružením zaměstnanců zpravidla z podnikatelských subjektů, především výrobců a distributorů elektrické a tepelné energie, chemického, farmaceutického průmyslu, zpracovatelů ropy, gumárenského a plastikářského průmyslu. OS ECHO připravil Programové prohlášení na období 2008 – 2012, kde prezentuje své priority – obhajoba práv a zájmů členů, pro které je mzda hlavním zdrojem obživy; vlastním úsilím i v rámci ČMKOS ovlivňovat hospodářskou a sociální politiku státu; upřednostňování sociálního dialogu; nezávislost na vládě, náboženských organizací, politických stranách; BOZP a ochrana životního prostředí; odstraňování diskriminace (ECHO).

Odborový svaz ECHO má kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené s těmito organizacemi zaměstnavatelů: Svaz chemického průmyslu České republiky, Český odborový svaz energetiků, Český svaz zaměstnavatelů v energetice (MPSV, 2011)

9. OS dopravy

Členové nezávislého, demokratického, dobrovolného, svobodného sdružení jsou zaměstnanci autobusové, nákladní, mezinárodní kamionové, letecké a vodní dopravy. Odborové sdružení je tvořeno 130 základními organizacemi s 19 000 členy. V Programu odborového svazu dopravy na léta 2006 – 2011 jsou v pěti oblastech činností rozvedeny cíle a aktivity, o které se svaz zajímá. Mezi cíle svazu patří např. rozvoj kolektivního vyjednávání mezi OS dopravy a Svazem dopravy ČR, prosazovat růst reálných mezd s cílem přibližovat se podmínkám EU, komplexní poradenská činnost členům i pozůstalým rodinným příslušníkům, otázky týkající se BOZP, spolupráce s ETF a ITF.

10. OS KOVO

Odborový svaz KOVO je nejsilnějším svazem v ČR. Hájí zájmy a práva všech kováků. Odvětvovou strukturu svazu tvoří sekce pracovníků automobilového průmyslu, sekce externích montáží, sekce pracovníků elektrotechnického průmyslu, sekce

učňovských zařízení, hutnická odvětvová sekce, sekce pracovníků leteckého průmyslu a sekce metalurgie.

Odborový svaz má uzavřené nejnovější kolektivní smlouvy vyššího stupně s těmito organizacemi zaměstnavatelů: Asociace leteckých výrobců, Českomoravská elektrotechnická asociace, Unie zaměstnavatelských svazů České republiky, Sdružení učňovských zařízení (MPSV, 2011).

11. OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství ČR (OS DLV)

Jde o sdružení zaměstnanců, nebo osob se na práci připravujících dřevařského, nábytkářského, spotřebního, papírenského průmyslu, lesního, vodního hospodářství a odvětví navazujících. Cílem svazu je opět ochrana práv a zájmů členů sdružení.

Svaz má uzavřenou kolektivní smlouvu vyššího stupně se Svazem zaměstnavatelů Malá Voda Česká republika (MPSV, 2011).

12. OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu (OS PHGN)

Jedná se o dobrovolné sdružení podnikatelských subjektů. Svaz je tvořen 15 členskými organizacemi. Cílem je ochrana hospodářských a sociálních práv zájmů členů především prostřednictvím kolektivního vyjednávání a tripartitních jednání.

13. OS pracovníků knihoven

Jde o samostatné dobrovolné sdružení pracovníků knihoven a jiných informačních organizací, včetně bývalých zaměstnanců. Cílem je opět ochrana práv a zájmů členů.

14. OS pracovníků kulturních zařízení⁸

15. OS pracovníků kultury a ochrany přírody⁹

16. OS pracovníků obchodu (OSPO)

Z názvu je již patrné, že se jedná o organizaci, která sdružuje všechny zaměstnance, pracující v obchodu. I zde se jedná o nezávislé, dobrovolné a otevřené sdružení. K dosažení lepších pracovních, mzdových a sociálních podmínek využívá kolektivní vyjednávání a dvojstranné jednání.

17. OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví (OSPP)

Mezi členy odborové svazu se řadí pracovníci bank a pojišťoven a dalších organizací, jejichž činnost souvisí s bankovníctvím či pojišťovnictvím. Program odborového svazu na období 2006 – 2011 se zabývá těmito oblastmi – svoboda odborového sdružování, kolektivní vyjednávání, zaměstnanost, mzdová oblast, sociální

^{8,9} Webová stránka není k dispozici

oblast, právní pomoc, péče o členy, BOZP, mezinárodní spolupráce, informace a komunikace.

18. OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy (OSTOK)

Odborový svaz sdružuje pracovníky textilního, oděvního a kožedělného průmyslu. V Programu odborového svazu na léta 2008 – 2012 jsou prioritami tyto oblasti - odborová práva, svoboda sdružování; sociální dialog, kolektivní vyjednávání; zaměstnanost, mzdy; vnitrosvazová činnost, spolupráce s ČMKOS a ostatními odborovými svazy; regionální politika; BOZP a ochrana životního a pracovního prostředí; vzdělávání, propagace; mezinárodní činnost. Svaz má uzavřenou kolektivní smlouvu vyššího stupně s organizací Asociací textilního-oděvního-kožedělného průmyslu (MPSV, 2011).

19. OS pracovníků vědy a výzkumu (OSPVV)

Členy svazu jsou pracovníci vědeckých a výzkumných institucí a důchodci. Svaz tvoří 45 základních organizací s 2 220 členy. K hlavním cílům odborového svazu patří chránit práva a zájmy členů v oblasti sociální, mzdové, a pracovní. Dále usilovat o takovou úroveň mzdy, aby korespondovala s přínosem pracovníka do vědy či výzkumu; dle finančních možností zlepšovat kulturní a sociální podmínky svých členů.

20. OS pracovníků výrobních a účelových organizací kultury¹⁰

21. OS PROJEKT¹¹

22. OS státních orgánů a organizací (OS SOO)

Právo sdružovat se v tomto svazu mají všichni zaměstnanci v pracovněprávním nebo služebním poměru, dále je možnost individuálního členství jak pro zaměstnance nebo OSVČ, která nezaměstnává žádné zaměstnance. V Programu činnosti OS na léta 2011 – 2015 se svaz zaměří v oblasti zaměstnanosti a vzdělání na programy aktivní politiky zaměstnanosti, rovnost pohlaví, personální politiku v rámci státní správy. V oblasti pracovněprávní půjde o dodržování mezinárodních úmluv, spolupodílet se na připravovaných zákonech a novelách. V sekci mzdové a sociální prosazovat růst nominálních a reálných mezd, podporovat valorizaci minimální mzdy a další.

23. OS STAVBA ČR

OS STAVBA je otevřená, nevýdělečná, svobodná organizace sdružující pracovníky ve stavebnictví a souvisejících oborech. Obhajoba zájmů a práv členů je uskutečňována prostřednictvím kolektivních smluv obou stupňů. V Programu se svaz zaměřil na několik

^{10, 11, 12} Webová stránka není k dispozici

oblastí, ale jednou z nejdůležitějších oblastí je sekce BOZP, konkrétně školení a osvěta členů a funkcionářů; spolupráce se státními kontrolními orgány k prozkoumávání smrtelných a závažných pracovních úrazů; šetření stížností, a to vše k ochraně členů.

24. OS UNIOS

Do tohoto svazu patří zaměstnanci pracující ve veřejném i soukromém sektoru, především v oblasti služeb, bez ohledu na druh povolání. Sdružuje též studenty, žáky učilišť, ženy na mateřské dovolené, důchodce a nezaměstnané. Ve spolupráci s ostatními odborovými organizacemi se svaz bude snažit obhajovat pracovní právní standardy EU, usilovat o růst reálné a minimální mzdy, usilovat o stabilní systém důchodového pojištění.

25. OS zaměstnanců letectví¹²

26. OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb (OSZPTNS)

Sdružuje zaměstnance v oborech telekomunikačních, poštovních, novinových a multimediálních služeb. Nejdůležitějšími oblastmi zájmu svazu jsou kolektivní vyjednávání, BOZP, vzdělávání, získávání mladých zaměstnanců do odborů, sociální dialog a mezinárodní spolupráce.

27. OS zdravotnictví a sociální péče ČR

Odborový svaz čítá na 45 tisíc členů, tím pádem je třetí největší organizací v ČMKOS, též je největším odborovým subjektem v oblasti zdravotnictví a sociální péče. Členy jsou zaměstnanci oboru zdravotnictví a sociální péče, též zaměstnanci či žáci a studenti středoškolské organizace a lékařské fakulty. Program na roky 2011 – 2014 se zabývá těmito oblastmi: sociální dialog, kolektivní vyjednávání, právní ochrana a poskytování právní pomoci členům, zajištění odpovídajícího finančního ohodnocení pro zaměstnance, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, odborové a profesní vzdělávání, služby členům a benefity, mezinárodní činnost

28. Severočeské sdružení odborových organizací důlního průmyslu¹³

29. Svaz odborářů služeb a dopravy (SOSaD)

V Programu na léta 2009 – 2013 se svaz zaměřuje na podporu programů, které se týkají starobních či invalidních důchodu a důstojného stáří; navýšení a zkvalitnění podpor v nezaměstnanosti, nedopouštět pokles reálných mezd, pořádat školení členů a funkcionářů aj.

^{13, 14} Webová stránka není k dispozici

30. Unie – profesní a odborový svaz orchestrálních hudebníků ČR

Jde o sdružení profesionálních hudebníků komorních, symfonických a divadelních orchestrů. Posláním UNIE je důstojné společenské postavení jejich členů, obhajoba všech práv a zájmů.

31. UNIE odborový svaz profesionálních zpěváků ČR¹⁴

32. Vysokoškolský OS (VOS)

Vysokoškolský OS vznikl v roce 1990 s cílem hájit zájmy pracovníků vysokých škol, kolejí, menz a školních statků. Mezi hlavní priority svazu patří spravedlivé odměňování pracovníků VŠ podle jejich morálního a intelektuálního přínosu společnosti, důraz na dodržování zákonných práv zaměstnanců aj.

3.5 Asociace samostatných odborů (ASO)

Asociace samostatných odborů je nezávislým, demokratickým, dobrovolným, svobodným a otevřeným sdružením, které hájí zájmy a práva svých členů prostřednictvím účasti na tripartitních jednáních. ASO je druhou největší odborovou centrálou v ČR, její vznik se datuje k 7. červenci 1995. Asociace má právo vyžadovat návrhy zákonů, které se dotýkají práv nebo zájmů pracujících členů organizace, zejména v oblasti mzdové, sociální, pracovní, BOZP, kulturní a další.

V programovém prohlášení, ASO vymezuje pět oblastí jejího zájmu, její cíle a poslání. V oblasti kolektivního vyjednávání se budou snažit prostřednictvím vyšších kolektivních smluv vyvíjet tlak na to, aby docházelo k uzavírání kvalitních podnikových smluv. Co se týče ochrany práv zaměstnanců, je třeba kvalitního poradenského servisu. Asociace se zabývá i majetkem odborů, který má být spravedlivě rozdělen odborovým svazům. Dále se asociace zaměří na spolupráci se zaměstnavatelskými subjekty a státní mocí, aby se projednávaly pracovní, mzdové a sociální podmínky zaměstnanců, učňů, mladých i starších občanů.

3.5.1 Členské odborové svazy¹⁵

Odborové svazy sdružené v této asociaci jsou nezávislá a svobodná sdružení, která mají okolo 200 tisíc členů. U zrodu ASO stály Odborový svaz pracovníků zemědělství

¹⁵ Prezentované informace jsou dostupné z oficiálních webových stránek jednotlivých svazů.

a výživy – Asociace svobodných odborů ČR, Jednotný svaz soukromých zaměstnanců a Český odborový svaz energetiků. Později se připojily ostatní svazy.

1. Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů ČR

V odborovém svazu je evidováno na 100 000 členů, kteří nemusí být ze zemědělského či zpracovatelského průmyslu. Svaz usiluje o důstojné pracovní podmínky nebo spravedlivou odměnu za vykonanou práci. Cílem je obhájit práva svých členů.

Nejnovější kolektivní smlouvy vyššího stupně má svaz uzavřené s těmito organizacemi zaměstnavatelů: Zemědělský svaz České republiky, Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů (MPSV, 2011).

2. Jednotný svaz soukromých zaměstnanců

Jednotný svaz má dlouhou historii, byl založen už v roce 1893. Mezi členy svazu patří soukromí úředníci, dílovedoucí, mistři, zaměstnanci dopravy, služby, obchodní zaměstnanci, zahraniční podniky a vysokoškolští studenti komerčního a technického směru. Počet členů je asi 3000.

3. Český odborový svaz energetiků

V současné době svaz sdružuje 19 základních organizací se 2 290 členy. Členové svazu nemusí být z energetického průmyslu.

4. Odborové sdružení železničářů

V Programu odborového sdružení železničářů do roku 2013 se svaz zabývá především zmírněním dopadů globální finanční a hospodářské recese, tím že bude přijímat pobídky na vládní, ministerské či podnikové úrovni. Co se týče Českých drah a.s., zde probíhá mimo jiné restrukturalizace a realizace transformačního projektu *Vize ČD 2012*. I ve společnostech ČD Cargo a.s. a Správa železniční dopravní cesty s.o.¹⁶ probíhá zmírňování dopadů krize.

5. Odborový svaz zaměstnanců jaderné energetiky

Odborový svaz funguje od roku 2000. Zakládajícími organizacemi byly Odborová organizace směnných pracovníků a Odborová organizace zaměstnanců. Hovoří se zde o zaměstnancích jaderné elektrárny Temelín a Dukovany.

6. Odborové sdružení při UJP Praha a.s.¹⁷

7. Odborový svaz Ploché sklo¹⁸

¹⁶ Státní organizace

^{17,18} Webová stránka není k dispozici

8. Lékařský odborový klub - Svaz českých lékařů

Jedná se o odborovou a profesní organizace, která hájí zájmy a práva svých členů, jakožto i pojištěnců zdravotních pojišťoven, dále podporuje společenský život lékařů. V memorandu o úpravě poměrů ve zdravotnictví uzavřeném mezi Ministerstvem zdravotnictví a Lékařským odborovým klubem – Svazem českých lékařů dochází k několika změnám. Např. v oblasti platů dojde k jejich navýšení, a to u lékařů a zubních lékařů pracujících v zařízeních ústavní zdravotní péče a zdravotnické záchranné službě. Mezi dalšími opatřeními je též odvolání akce „Děkujeme, odcházíme.“

9. Regionální odborový svaz ROSa

Svaz tvoří 12 odborových organizací. Program odborového svazu ROSa do roku 2014 bude i nadále pokračovat v prosazování ekonomických, mzdových i sociálních zájmů a práv svých členů. Bude dále podporovat kolektivní vyjednávání, zabezpečovat kvalitní zázemí a servis členským odborovým organizacím, také bude pokračovat v kontrolách při dodržování BOZP.

10. Odborové sdružení pracovníků elektrických drah a autobusové dopravy

Odborové sdružení má 642 členů. Sdružuje pracovníky elektrických drah a autobusové dopravy bez ohledu na rasu, politickou příslušnost, národnost a náboženské vyznání apod.

11. Odborové sdružení zaměstnanců finančních orgánů

Odborové sdružení bylo založeno 1.1.2003.

12. Nezávislý odborový svaz automobilové dopravy¹⁹

13. Odborové sdružení zaměstnanců jednoty OSZJ²⁰

14. Odborový svaz zaměstnanců pojišťoven²¹

3.6 Ostatní odborová sdružení

Konfederace umění a kultury (KUK)

Jedná se o nezávislou mezinárodní odborovou centrálu, která sdružuje odborové a profesní svazy v oblasti umění, kultury a jiných tvůrčích činností. Konfederace se pyšní tím, že je první a nejstarší odborové sdružení založené v ČR. Mezi členy této konfederace patří: Mezinárodní odborový svaz pracovníků v kinematografii – KINOS, Asociace pracovníků se zvukem ČR, Asociace televizních a filmových střihačů ČR, Asociace

^{19,20,21} Webová stránka není k dispozici

českých kameramanů, Odborová asociace divadelníků ČR, Syndikát výtvarných umělců, Asociace maskérů a vlásenkářů, ÚNIA - Odborový svaz profesionálních orchestrálních hudobníků SR, Nezávislý klub právníků, Umělecké sdružení ARTES, Odborová organizace restaurátorů, Židovská odborová asociace (KUK, 2010).

Křesťanská odborová koalice (KOK)

Jedná se o demokratické, nezávislé, samostatné, otevřené sdružení občanů, jež staví na křesťanských hodnotách. Úspěšnost programového prohlášení Křesťanské odborové koalice závisí na realizaci několika podmínek. Důležitým bodem je podporovat institut veřejně prospěšných prací jako aktivní přístup státu k nezaměstnanosti → „nahradit“ podporu v nezaměstnanosti aktivní politikou zaměstnanosti (rekvalifikační programy apod.); uznávat pluralitu odborových organizací a hnutí v ČR; podporovat zaměstnance při rozhodování; intenzivní spolupráce s odbory (KOK, 2009).

Odborové sdružení Čech, Moravy a Slezska (OS ČMS)

Odborové sdružení Čech, Moravy a Slezska je nezávislým demokratickým sdružením odborových svazů, odborových sdružení, základních, místních organizací a klubů. Podporuje ideály demokracie, humanismu, rovnosti a solidarity. Mezi hlavní cíle na období 2009 – 2013 patří ochrana zaměstnanců, kolektivní vyjednávání, služby a vzdělávání, propagace (OS ČMS 2009).

Samostatné odborové svazy

- *Odvětvové:* Odborový svaz zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu²²; Odborový svaz Média; Odborový svaz justice; Odborový svaz nepedagogických pracovníků školství; Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravenství Čech a Moravy²³; Unie pracovníků v dopravě; Unie železničních zaměstnanců; Asociace školských odborů – Učitelský odborový klub; Unie bezpečnostních složek MV;
- *Profesní:* Profesní a odborová Unie zdravotnických pracovníků Čech, Moravy a Slezska; Federace řidičů autobusů; Federace strojuvůdců; Federace provozních pracovníků železničních stanic; Federace vlakových čet; Unie podnikových právníků ČR; Soudcovská unie České republiky; Syndikát novinářů; Komora soudních

²² 2011 – uzavřené kolektivní smlouvy vyššího stupně s Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR

²³ 2011 – uzavřené kolektivní smlouvy vyššího stupně se Svazem dopravy České republiky (pro a.s. a s.r.o.)

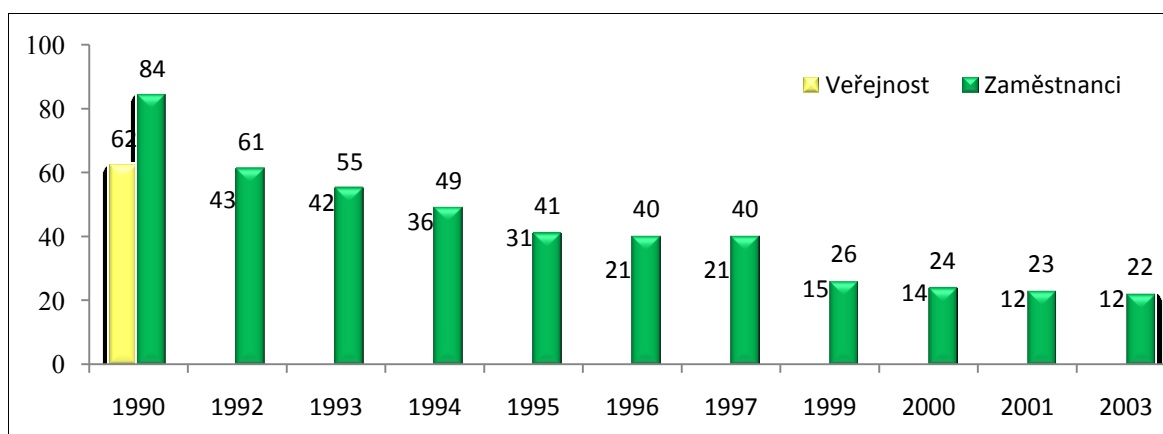
tlumočnicků České republiky; Komora soudních znalců ČR; Asociace znalců a odhadců ČR; Česká komora odhadců majetku; Svaz účetních – Komora certifikovaných účetních; Komora specialistů pro krizové řízení a insolvenční v České republice; Česká asociace dražebníků; Společnost pro strategické řízení, inovace a podnikatelství; Jednota tlumočnicků a překladatelů.

3.7 Průzkum na téma odbory

Prezentované informace v této kapitole jsou především z materiálu VÚPSV Praha 2009 „Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje“ a z knihy „Participace a zájmové organizace v České republice“ od autorů Zdenky Mansfeldové a Aleše Kroupy (eds.).

V úvodu kapitoly je třeba uvést, že členská základna odborů se v posledních letech neustále zmenšuje. Jinak tomu bylo v době totalitního režimu, kdy v odborech byl téměř každý. Dnes je ovšem úpadek členské základny aktuálním problémem. Vliv na to má spousta faktorů.

Graf 3.1 - Vývoj podílu odborově organizovaných v celé populaci (starší 15 let) a mezi zaměstnanci (v %)



Zdroj: IVVM, CVVM, Sociologický ústav MS 5 „Způsob a efektivnost zprostředkování zájmů...“ výzkum populace N = 2 238, 2003. In: MANSFELDOVÁ, Zdenka; KROUPA, Aleš. *Participace a zájmové organizace v České republice*. Vydání první. Praha : SLON, 2005. 244 s. ISBN 80-86429-53-9, str. 142

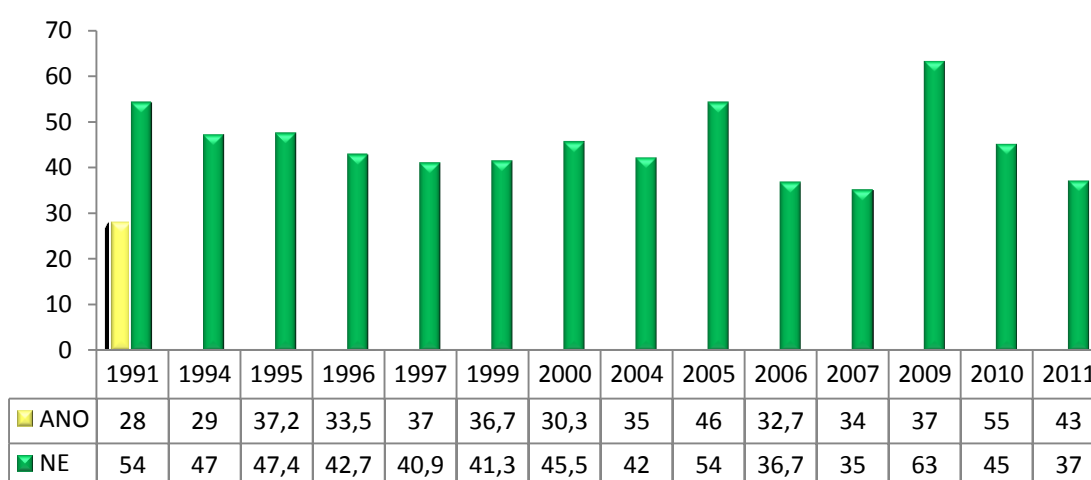
Z grafu lze vyčíst, že odborová organizovanost opravdu klesá. Důvodem může být to, že zaměstnanci si ještě neuvědomují výhody kolektivního vyjednávání, neuvědomují si svou potencionální moc díky členství v odborech. Co se týče roku 2004, tak počet zaměstnanců, kteří jsou členy odborů, dosahoval 860 000 (což je asi 22 % odborové organizovanosti v ČR). Dalším důvodem poklesu je napodobování chování odborářů

v historii, kde se aktivita členů omezovala pouze na placení příspěvků. Dnes tomu není jinak. 56 % členů odborů uvedlo, že odborům platí pouze členské příspěvky, 36 % členů jsou aktivními členy jen v určitých záležitostech a pouze 8 % členů jsou soustavně aktivními.

Struktura odborových členů je nerovnoměrná, největší podíl asi 60 % mají zaměstnanci, kteří vstoupili do odborů ještě před rokem 1990. Tím pádem je jasné, že nejvíce zastoupená věková struktura odborářů je mezi 45-54 lety. Z dalších analýz je třeba uvést odpracovanou dobu u zaměstnavatele → čím déle je zaměstnanec u zaměstnavatele, tím je větší pravděpodobnost působení v odborech.

Každá odborová organizace hledá způsoby jak nalákat nové členy. Bohužel, dle výzkumu to nebude jednoduché. Z dotazovaného vzorku zaměstnanců jich 33 % uvedlo, že určitě neuvažují o vstupu do odborů, téměř 47 % zaměstnanců uvedlo, že asi do odborů nevstoupí, 17 % zaměstnanců uvedlo určitou pravděpodobnost vstupu do odborů a pouze 3 % neorganizovaných zaměstnanců je připraveno a silně uvažuje o vstupu do odborů. Naopak co se týče ukončení členství v oborech, zde se odbory nemusí bát. O ukončení členství určitě neuvažuje asi 32 % zaměstnanců, 54 % uvedlo, že nejspíš členství neukončí, 12 % zaměstnanců uvedlo, že určitá pravděpodobnost v jejich ukončení je a pouze 2 % uvedlo, že o ukončení členství určitě uvažuje. Mezi faktory, které rozhodují o tom, zda se stát členem odborové organizace patří nepochybně důvěra veřejnosti v odbory.

Graf 3.2 - Důvěřujete odborům? Vývoj v letech 1991 - 2011 (v %)



Pozn. Sloučeny odpovědi určitě ano + spíše ano , určitě ne +spíše ne
 Zdroj: KROUPA A., HÁLA J., VAŠKOVÁ R., MANSDELDOVÁ Z., ŠIMONÍK P. *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje....*, STEM, CVVM

Časová řada reflektuje názory české veřejnosti. Z grafu lze snadno vyčíst, že veřejnost se po dlouhou dobu stavěla k odborům negativně. Až v posledních letech se veřejnost staví k odborům s důvěrou. Největší skok zažíval rok 2009, kdy odborům nedůvěřovalo 63 % populace. Vliv na takové negativní hodnocení může mít hospodářská a finanční krize, která v roce 2008 zasáhla i Českou republiku. Krize se nejvíce projevila v roce 2009, kdy prudce stoupl počet nezaměstnaných, vrchol nezaměstnanosti byl dosažen v 1. čtvrtletí 2010²⁴. Tím, že lidé ztratili práci, přestali v té chvíli věřit odborům, jejichž cílem je též udržení zaměstnanosti. Naopak rok 2010 a 2011 přinesl dobré zprávy. Veřejnost odborům důvěřuje, ekonomika se pomalu oživuje a blýská se na lepší časy.

Další analýza, která byla provedena, se týkala podnikové kolektivní smlouvy. Jak už bylo výše zmíněno, je kolektivní vyjednávání bezesporu nejdůležitějším článkem v činnosti odborů. Kolektivním vyjednáváním lze mnoho vymoci, ale je třeba kvalitních odborů, které dokážou svou práci obhájit. Výsledkem kolektivního vyjednávání je tedy kolektivní smlouva, o kterou by se měl každý zaměstnanec zajímat, nebo by měl dostávat kvalitní informace prostřednictvím odborové činnosti.

Tabulka 3.3 - Je ve vašem podniku uzavřena podniková smlouva?

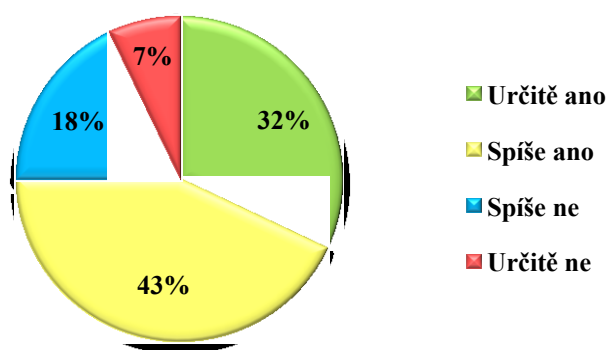
PKS	Zaměstnanci, u kterých působí na podniku odborová organizace	
	N	%
Ano	388	81,3
Ne	25	5,3
Neví	64	13,4
Celkem	477	100,0

Zdroj: Sociologický ústav, projekt MS „Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů...“, ZAMĚSTNANCI 2003, N = 1009 In: MANSFELDOVÁ, Zdenka; KROUPA, Aleš. *Participace a zájmové organizace v České republice*. Vydání první. Praha : SLON, 2005. 244 s. ISBN 80-86429-53-9. Str. 152

Z dotazovaného vzorku zaměstnanců je zřejmé, že u většiny z nich je uzavřena kolektivní smlouva. Výrazné je i procento zaměstnanců, kteří nemají dostatečné informace o tom, zda se na ně vztahuje kolektivní smlouva, což svědčí o kvalitě poskytování informací odbory. Proto je třeba se nad tím zamyslet a snažit se toto procento (13,4) snížit na minimum. Nejefektivnějším způsobem jak dát zaměstnancům vědět, že nějaká kolektivní smlouva existuje, je každému zaměstnanci dát kopii kolektivní smlouvy např. v podobě brožury. Každý zaměstnanec by měl vědět, co se vyjednalo a co se na něj vztahuje.

²⁴ Za 1. čtvrtletí 2010 bylo nezaměstnaných 422 700 osob.

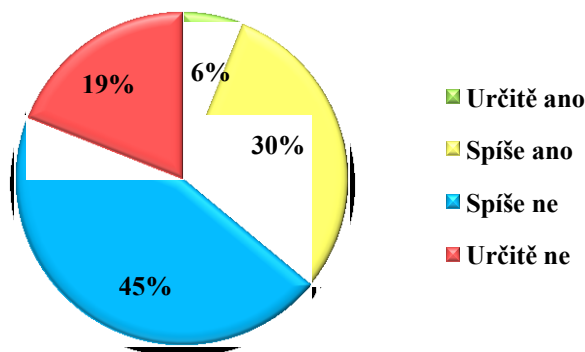
Graf 3.3 - Jsou odbory v ČR potřebné a užitečné?



Zdroj: STEM, Tisková informace z výzkumu STEM TRENDY 10/2010

Hodnoty v grafu jsou odborům příznivě nakloněny. 75 % obyvatel bere odbory jako užitečné a potřebné. Pozitivní hodnocení odborů přicházela nejčastěji od nezaměstnaných, důchodců, osob pracujících v dělnických profesích či ve veřejném sektoru. Paradoxem je, že většina obyvatel ČR považuje odbory za užitečné a potřebné, ale na druhou stranu se však lidé do odborů nehrnou a členská základna se naopak snižuje, jak ukazuje graf 3.1.

Graf 3.4 - Jedná podle Vás současná vláda s odbory věcně a seriózně?



Zdroj: STEM, Tisková informace z výzkumu stem trendy 10/2010, vydáno dne 26. 10. 2010

Tento průzkum se zabýval tím, jaké mínění má veřejnost o vládě ve spojení s odbory. Téměř dvě třetiny (64 %) obyvatel jsou přesvědčeny o tom, že vláda s odbory nejedná, jak by měla – věcně a seriózně. Na druhé straně, však stejný podíl obyvatel je přesvědčen o tom, že odbory nemají žádná řešení jak dosáhnout úspor bez snížení mezd. Především nezaměstnaní, důchodci a zaměstnanci dělnických profesí věří, že odbory řešení mají, a vládu hodnotí negativně. Za opačnými názory jsou vysokoškoláci, podnikatelé a živnostníci.

4 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

4.1 Oblast kolektivního vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je bezesporu nejdůležitější činností odborů, proto je nutné mít všechny otázky, týkající se kolektivního vyjednávání podchyceny zákony ČR. S touto problematikou je spojen Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Tématem k zamyšlení je bezpochyby § 16. Jedná se o spory, které mohou vzniknout při uzavírání kolektivních smluv. Pokud k takovému sporu dojde, začíná řízení před zprostředkovatelem. V případě, že nedojde k vyřešení sporu je na řadě řízení před rozhodcem. Pokud ani v tomto případě není spor vyřešen, může být jako krajní prostředek vyhlášena stávka. Stávka je částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci. Zde vyvstává problém – zákon řeší stávku pouze a jedině v případě, že se smluvní strany nedohodnou ani před zprostředkovatelem ani před rozhodcem, stávkovat z jiných důvodů za jiných podmínek není zákonem nijak ošetřeno, je zde maximálně možnost obrátit se na LZPS. Odbory by měly více hájit svá práva s odvoláním na LZPS a všemožně se snažit dostat do zákonů ČR i problematiku stávky. Zaměstnanci mají právo se ozvat, když nesouhlasí s kolektivní smlouvou. Stávka sice zaujímá pozici nejzazšího řešení situace a tak je prezentována i v zákoně, ale to je chyba. Zákon by měl stávku upravit tak, že může být vyhlášena i za předpokladu nepodstoupení řízení před zprostředkovatelem či rozhodcem. Překážkou v novelizaci zákona je tedy pouze vláda, která musí přijmout fakt, že právo na stávku patří mezi základní lidská práva, a zabývat se propracováním § 16.

4.2 Oblast kolektivních smluv

Kolektivní smlouvy vyššího stupně (KSVS)

Další oblastí zájmu je vyjednávání na národní, odvětvové a regionální úrovni, kde se zpravidla uzavírají kolektivní smlouvy vyššího stupně. Hlavní náplní těchto kolektivních smluv jsou mzdová ujednání a práva v pracovněprávních vztazích. I když u nás dochází k uzavírání těchto smluv, je to jen nepatrné množství. Sociální partneři, kteří smlouvy uzavírají, se v mnoha případech nedokážou domluvit zejména na mzdových ujednáních v rámci odvětví, oblast mezd a různých mzdových příplatků přenechávají na úrovni podnikové²⁵. Což není tím nejlepším řešením, a je logické, že i z těchto důvodů nedochází k četným uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně. Dalším důvodem jsou

²⁵ V „Analýze kolektivního vyjednávání“ je jasně uvedeno, že pouze u 4 ze 14 KSVS proběhlo mzdové ujednání.

jiné cíle odborových organizací či svazů, chybí zde jednota; neochota některých zaměstnavatelských svazů vyjednávat. V jiných zemích jsou KSVS platnými legislativními akty. Proto by bylo efektivní, kdyby této úrovně dosáhly i smlouvy v ČR. Kolektivní smlouvy vyššího stupně v ČR se vztahují přibližně na 24 % zaměstnanců, součástí tohoto čísla jsou i zaměstnanci, na které se vztahuje rozšířenost kolektivních smluv²⁶. V oblasti kolektivních smluv vyššího stupně by mělo dojít k dostatečné informovanosti zaměstnanců, na které se tyto smlouvy vztahují; mimo jiné je důležité mít možnost do těchto smluv nahlédnout.

Podnikové kolektivní smlouvy

V praxi vyvstal v této oblasti problém. Situace velkého podniku, který se rozdělil na více částí – dceřiné či mateřské společnosti – byla z pohledu odborové organizace, působící v původním podniku velmi rozporuplná. Odbory chtějí zachovat stejné podmínky ve všech částech podniku, a proto navrhly skupinové kolektivní smlouvy, aby nemusely uzavírat několik stejných podnikových smluv. Skupinové kolektivní smlouvy jsou charakterem podnikové, ale mohou se uzavírat pro více zaměstnavatelů i více odborových organizací, což je znak kolektivních smluv vyššího stupně (Analýza kolektivního vyjednávání, 2010).

4.3 Oblast tripartity

Tripartitní vztahy jsou dalším důležitým faktem, který je třeba prozkoumat. Důvodem zájmu je samozřejmě strana odborů, která bohužel v současné době má velmi slabou vyjednávací pozici. Vláda neustále podtrhuje roli odborů jako svých sociálních partnerů, nereaguje na návrhy, které strana odborů předkládá a provádí si svou činnost bez konzultace. Zjevným příkladem jsou reformy navrhované vládou jako „jediná východiska ze současné situace.“

Prvním příkladem je daňová reforma, kterou razantně odmítla jak ČMKOS tak ASO. Důvodů je hned několik – dojde opět ke snížení daní, což povede ještě k většímu deficitu veřejných financí (ztráta asi 80 mld. Kč); reforma je koncipována ve prospěch firem a OSVČ, nejvíce uškodí zaměstnancům; likvidace benefitů zaměstnanců, který má nahradit výdajový paušál.

²⁶ Rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně znamená, že smlouva se vztahuje i na zaměstnavatele, kteří nejsou partnery dané KSVS, ale působí ve stejném odvětví (oboru činnosti).

Dalším dílem vlády je důchodová reforma. Dojde k navýšení DPH na 17,5 % (zde se hodí staré rčení: „Zdražení chleba bude kompenzováno snížením cen elektrických lokomotiv a varhan.“); reforma nepomůže důchodcům, spíše je do chudoby uvrhne; předpokládaná ztráta důchodového účtu 20 mld. Kč ročně díky částečné privatizaci účtu. V Polsku, Maďarsku a Slovensku řeší neschopnost financovat deficit díky vyvedení do soukromých fondů. ČMKOS navrhuje reformu důchodového připojištění se státním příspěvkem.

Komentáře se dočkala i reforma zdravotnictví, která tlačí na finance všech obyvatel (Tisková zpráva ČMKOS, 1.4.2011).

Všechny tyto reformy jsou pro největší odborovou centrálu „absurdní a šokující.“ Stejně názory má i Asociace samostatných odborů. Z těchto zjištěných informací nelze usoudit jinak než, že vláda si stojí za svým a nemá zájem na jiných připomínkových návrzích, které jí její sociální partner v RHSD předkládá. Je tedy nezbytné, aby došlo k *posílení role* odborů v tripartitě, a aby si vláda uvědomila, jak silný partner proti ní stojí.

4.4 Projekty

Projektová činnost odborových centrál a jejich sociálních partnerů je bezesporu důkazem toho, že odbory provádějí svou činnost kvalitně a soustavně, a mají zájem na tom, aby cíl hájení zájmů a práv zaměstnanců nebyl jen pouhým sloganem. Níže budou představeny některé právě probíhající projekty.

Projekt „Rozšiřování a zvyšování rozsahu a kvality poskytovaných služeb pro zaměstnance prostřednictvím sociálního dialogu a pomocí rozvoje lidských zdrojů sociálních partnerů - ČMKOS a ASO“

Projekt ESF (Evropského sociálního fondu) je realizován v období 1. 1. 2010 – 31. 12. 2012. Předkladatelem projektu je ČMKOS a jeho partnerem je zde ASO, gestorem projektu je MPSV ČR. Projekt navazuje na výsledky předchozího projektu, který byl realizován v roce 2008. V současnosti je důležitým cílem zkvalitnění komplexního poradenského servisu pro zaměstnance v důsledku celosvětové krize, také rozvoj a posílení sociálního dialogu na všech úrovních.

Projekt je určen především pro partnery v sociálním dialogu, dále všem zaměstnancům, kteří jsou v nepříznivé situaci, a v podstatě všem zaměstnancům, kteří

chtějí pomáhat řešit složité situace zaměstnanců. Základní cílové skupiny *odborové organizace a sociální partneři* jsou rozděleny na dva články, a to na zaměstnance odborových centrál a na členy odborů a zaměstnance. První skupina je zapojena do všech klíčových aktivit, druhá skupina do klíčových aktivit vzdělání.

Mezi hlavní cíle projektu patří:

- Dosažení vysoké úrovně poradenského servisu v oblasti pracovně právní a v oblasti sociálního dialogu na regionální úrovni,
- dokončení aktualizovaného, komplexního informačního systému pro zaměstnance prostřednictvím webového portálu www.socialnidialog.cz,
- formou cílených vzdělávacích akcí zvýšit úroveň odborných znalostí a dovedností sociálních partnerů,
- vytvoření systému hodnocení efektivnosti vzdělávání,
- vytvoření infolinky pro odbory, zaměstnance i zaměstnavatele,
- zavedení a zkvalitnění systému pro zpracování výsledků kolektivního vyjednávání v organizacích,
- posílení sociálního dialogu na bilaterální a evropské úrovni.

Klíčové aktivity projektu:

- Konzultační a poradenská infolinka na podporu a rozvoj sociálního dialogu,
- realizace a rozšiřování právního poradenství prostřednictvím sítě RPC PZ,
- zkvalitnění, rozšiřování a provoz web portálu ČMKOS na podporu sociálního dialogu,
- nové formy vedení sociálního dialogu – kulaté stoly,
- přenos zkušeností a dobré praxe ze zahraničí,
- vytvoření systému hodnocení dopadů vzdělávání na cílovou skupinu,
- vzdělávání pro vlastní zaměstnance institucí sociálních partnerů (A),
- vzdělávání pro členy odborů a zaměstnance (B),
- řízení projektu (ČMKOS, 2011).

Projekt „Posilování sociálního dialogu s důrazem na zvládání krizové situace při vzniku násilí na pracovištích, zejména zdravotnických zařízeních a zařízeních sociálních služeb.“

Projekt ESF je realizován v období od 1.2.2010 – 31.1.2012. Předkladatelem projektu je opět odborová centrála ČMKOS, partnerem je zde Konfederace

zaměstnavatelských

a podnikatelských svazů ČR, gestorem je MPSV ČR.

Jak už je patrné z názvu projektu, budou se oba partneři zabývat situací především ve zdravotnictví. V současné době se ve zdravotnictví potýkají s mnoha problémy, a proto na pracovištích dochází ke špatnému klimatu, nervozitě, dokonce i k agresi zaměstnanců, pacientů, příbuzných i doprovázejících osob. Podobný případ je i u sociálních zařízení, kde existují dlouhodobější vazby mezi pacienty a personálem. Všechny tyto projevy chování způsobují růst nákladů a v návaznosti na to se zmenšuje efektivnost poskytování zdravotnických

a sociálních služeb. Hlavním cílem projektu je celkově zlepšit kulturu bezpečí na pracovišti s ohledem na sociální dialog. Dílčími cíli jsou mimo jiné - vytvoření vzdělávacích programů zaměřených na znalosti a dovednosti nezbytné pro předcházení vzniku násilí na pracovištích, rozpoznávání násilí a stresu na pracovištích, praktické dovednosti pro zvládání krizové komunikace a násilí na pracovištích, vytvoření akreditovaného kurzu a další (ČMKOS, 2011).

Příhraniční projekt „ZUWINS“ - (budoucí oblast Vídeň – Dolní Rakousko – Jižní Morava)

Partnery v projektu podporovaném Evropskou unií jsou Rakouský odborový svaz (ÖGB) a Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS). Dále tento projekt podporují Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR), rakouské ministerstvo práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele (BMAŠK) a českým ministerstvem pro místní rozvoj. Realizace projektu je v období od 1.1.2009 do 31.12.2012.

Mezi cíle projektu patří:

- Optimalizace kooperace mezi všemi, kteří se podílí na vytváření pracovního trhu na území spolkové země Vídeň, spolkové země Dolní Rakousko a Jihomoravského kraje,
- poskytování informací zaměstnancům a zaměstnankyním k otázkám příhraniční zaměstnanosti,
- příhraniční vzdělávací opatření,
- vytvoření udržitelných kooperačních a koordinačních sítí,
- odbourávání předsudků a posílení sociálního dialogu (ZUWINS, 2007-2013).

5 ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo popsat souvislosti fungování odborů, definovat jejich strukturu a cíle na českém trhu práce.

Odborové organizace jsou pro zaměstnance prospěšné, protože obhajují jejich zájmy a chrání jejich práva. Nejen pro zaměstnance znamená vytvoření odborové organizace pozitivní událost; zaměstnavatelům naopak šetří kolektivní vyjednávání mnohdy vysoké transakční náklady, které vznikají při individuálních mzdových jednáních.

Samotné odbory mají hned několik prioritních cílů, jedná se o maximalizaci celkové mzdy, ekonomické renty a zaměstnanosti, tyto cíle se ovšem vylučují. Odbory se však nejčastěji snaží o maximalizaci celkové mzdy, a to pomocí několika strategií – fixace mezd nad jejich rovnovážnou úrovní, snižování nabídky práce, zvýšení poptávky po práci a nepřipuštění snižování mzdových sazeb. Odbory ve skutečnosti mohou zvýšit pouze nominální mzdy, a to jen krátkodobě, naopak reálné mzdy ovlivnit nemohou, protože jejich výše je ovlivněna produktivitou práce.

Existence a působení odborů znamená problém na trhu práce, a to v podobě strukturální nezaměstnanosti. Jedná se o to, že pokud klesne poptávka po práci, automaticky by se měly snížit i mzdy, což je v pořádku. Pokud ovšem odbory nedovolí, aby se mzdová sazba snížila, zaměstnavatel nemá na výběr a musí propustit ještě více zaměstnanců.

Na tuto problematiku navazují minimální mzda a podpora v nezaměstnanosti. Minimální mzda především zvyšuje nezaměstnanost, i když si mnoho lidí stále myslí, že zvýšení minimální mzdy pomůže lidem s nejnižšími příjmy. Původní záměr takový byl, ale realita je jiná. Uzákonění minimální mzdy znamená, že lidé, kteří se ocitnou se svými mzdami pod stanovenou hranicí, nemohou pracovat a zaměstnavatel je nesmí za původní mzdu zaměstnat. Paradoxem je, že odbory patří mezi zastánce minimální mzdy. Nejvhodnějším způsobem zvyšování mezd je zvýšení mezní produktivity práce. S minimální mzdou je spojen termín podpora v nezaměstnanosti. V podstatě čím vyšší bude minimální mzda, tím více bude nezaměstnaných, a tím větší bude objem vyplácených podpor.

Odborové organizace mají u svého zaměstnavatele i určitá práva, která je třeba zohledňovat. Jedná se o právo spolurozhodování, právo projednání, právo na informace, právo kontroly, právo rozhodování a právo na účast v legislativním procesu. Největší moc mají odbory prostřednictvím práva spolurozhodování.

Odbory mají též právo na kolektivní vyjednávání, které je jejich hlavním nástrojem. Kolektivní vyjednávání jsou veškerá jednání, která probíhají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, zaměřená na pracovní podmínky a vztahy mezi těmito stranami. Výsledky kolektivního vyjednávání se vztahují na všechny zaměstnance, nejen na ty odborově organizované. Výsledkem kolektivního vyjednávání je zpravidla kolektivní smlouva. Rozlišujeme podnikovou kolektivní smlouvu a kolektivní smlouvu vyššího stupně. Podniková kolektivní smlouva se vztahuje na jednoho zaměstnavatele a jednu odborovou organizaci. U kolektivních smluv vyššího stupně není počet zaměstnavatelů omezen. Práva a povinnosti plynoucí z kolektivní smlouvy vyššího stupně mají přednost před stanovisky podnikové kolektivní smlouvy.

Ve spojitosti s odbory je třeba uvést i mezinárodní odborové organizace. Tyto organizace můžeme rozdělit jednak na individuální svazy, jednak na konfederace odborových svazů.

Pro odborově organizované pracovníky a nejen pro ně, je nezbytné znát právní ochranu, kterou jim zákony ČR poskytují. Právní podporu mají i v různých mezinárodních dokumentech, které zaručují právo na svobodné sdružování, právo na stávkou, právo na zakládání odborových organizací a mnoho dalších práv. Jedná se například o tyto významné dokumenty – Listina základních práv a svobod, Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Evropská sociální charta a úmluvy Mezinárodní organizace práce.

Právo na založení odborové organizace patří mezi základní práva. Významným bodem vzniku odborové organizace je nezávislost na vládě, zaměstnavatelích a ostatních institucích. Zaměstnavatel nemá právo vznik takovéto organizace zakázat, je to pouze v kompetenci samotných zaměstnanců. Založení probíhá buď prostřednictvím Ministerstva vnitra jako právnická osoba, nebo jednodušší cestou, a to registrací u odborového svazu. V otázce založení odborové organizace se vyskytují překážky i ze strany zaměstnanců. U většiny případů je problém v tom, že nikdo není ochotný organizaci založit a vést, dalším problémem je mínění zaměstnanců, kteří odbory vůbec nepotřebují.

S odbory je dále spojena tripartita, jedná se o trojstranné vyjednávání na úrovni odbory-zaměstnavatelé-vláda. Hlavním orgánem je zde Rada hospodářské a sociální dohody ČR. Prostřednictvím tohoto orgánu mohou nejen odbory prosazovat své zájmy. Odbory jsou zde zastoupeny Českomoravskou konfederací odborových svazů a Asociací samostatných odborů, zaměstnavatele reprezentují Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, vláda zde zastupuje stát.

Nejsilnější odborovou centrálou je Českomoravská konfederace odborových svazů, její členskou základnu tvoří 32 odborových svazů. Mezi obecné prioritní cíle ČMKOS i odborových svazů patří především ochrana zájmů a práv zaměstnanců, kteří se díky hospodářské a finanční krizi ocitli v nijak přívětivé situaci. Každý odborový svaz má své specifické cíle, které jsou blíže specifikovány v kapitole 3. Základem je vždy zlepšení pracovních, mzdových a sociálních podmínek, otázky týkající se bezpečnosti práce a ochrany zdraví a neméně významným cílem je zkvalitnění poradenského servisu. Druhou nejsilnější odborovou centrálou je Asociace samostatných odborů, mezi jejíž členy patří 14 odborových svazů. Cíle těchto svazů se svými základními otázkami neliší. Ostatní odborová sdružení, která jsou nezávislá a samostatná patří také do struktury odborů na českém trhu práce.

Z průzkumů, které se vztahovaly na téma odbory, vyplynulo mnoho zajímavých poznatků. Podíl odborově organizovaných lidí v průběhu let stále klesá. Největší podíl odborově organizovaných tvoří zaměstnanci, kteří do odborů vstoupili před rokem 1990. Z dalších analýz je patrné, že čím déle zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele, tím větší je pravděpodobnost účasti v odborové organizaci. Další analýzy se týkaly toho, zda zaměstnanci plánují vstoupit či vystoupit z odborové organizace. Zajímavým zjištěním je fakt, že po celá léta veřejnost odborům nedůvěřovala, přelom nastal v roce 2010. Výzkumné střediska STEM a CVVM přinesly názory veřejnosti na potřebnost a užitečnost odborů v ČR (75 % kladných odpovědí) nebo zda vláda jedná s odbory věcně a seriózně (64 % záporných odpovědí).

Po prozkoumání všech souvislostí lze vyvodit několik případů, kterými by se odbory, potažmo vláda měly zabývat. Je nutné přepracovat § 16 zákona o kolektivním vyjednávání, který se týká stávky a možnosti jejího vyhlášení. Stávku je dle zákona možné vyhlásit jen po absolvování řízení před zprostředkovatelem a poté před rozhodcem, za jiných podmínek není možné stávku vyhlásit, a to by se mělo změnit. Co se týče kolektivních smluv vyššího stupně, mělo by dojít k četnějšímu uzavírání smluv, ale to se nelíbí některým zaměstnavatelům, kteří raději přenechávají mzdová ujednání na podnikovou úroveň. U podnikových smluv došlo vlivem odborů ke vzniku skupinových kolektivních smluv, které jsou nejlepším východiskem v dané situaci. Oblast tripartity je hlavním problémem. Odbory mají velmi slabou vyjednávací pozici, což je v současnosti více než zřejmé, proto je třeba jejich roli posílit. O faktu, že odbory provádějí svou činnost svědomitě a soustavně, svědčí projektová činnost.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

KNIŽNÍ TITULY:

1. BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha : Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
2. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vydání první. Praha : Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
3. GALBRAITH, J.K. *American Capitalism : The concept of Countervailing power*. Great Britain : Pelican Books, 1963. 222 s.
4. HAZLITT, Henry. *Ekonomie v jedné lekci*. Praha : Liberální institut, 1999. 208 s. ISBN 80-902701-2-3.
5. HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie : středně pokročilý kurz*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2002. 591 s. ISBN 80-7179-737-5.
6. HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie : středně pokročilý kurz*. 2. aktualizované vydání. Praha : C. H. Beck, 2007. 592 s. ISBN 978-80-7179-862-0.
7. JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vydání první. Praha : Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
8. JUREČKA, Václav; BŘEZINOVÁ, Olga. *Mikroekonomie : Základní kurs*. 1. vydání. Ostrava : VŠB - TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA, 2000. 268 s. ISBN 80-7078-771-6.
9. KUBÍNKOVÁ, Marcela , et al. *Sebeobrana zaměstnance aneb jak přežít v zaměstnání*. Praha : SONDY, 2002. 152 s. ISBN 80-902766-9-5.
10. MANSFELDOVÁ, Zdenka; KROUPA, Aleš . *Participace a zájmové organizace v České Republice*. Vydání první. Praha : SLON, 2005. 244 s. ISBN 80-86429-53-9.
11. ROTHBARD, Murray N. *Ekonomie státních zásahů*. Praha : Liberální institut, 2001. 463 s. ISBN 80-86389-10-3.
12. STRÁNSKÝ, Jaroslav ; ZRUTSKÝ, Jaromír. *Aktuální manuál pro každou odborovou organizaci*. Praha : SONDY, 2009. 87 s. ISBN 978-80-86846-34-7.
13. ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná : Paris, 1995. 283 s.

INTERNETOVÉ ZDROJE:

14. *ASO ČR : odborový svaz zaměstnanců jaderné energetiky* [online]. x [cit. 2011-04-11]. Dostupné z WWW: <http://www.asocr.cz/jaderna_energetika/index-1.html#A>.
15. *ASO ČR* [online]. [cit. 2011-04-01]. Jednotný svaz soukromých zaměstnanců. Dostupné z WWW: <<http://www.asocr.cz/jssz/>>.
16. *ASO ČR* [online]. 8. června 2009 [cit. 2011-03-27]. Stanovy. Dostupné z WWW: <<http://asocr.cz/dokumenty/stanovy200906.pdf>>.
17. *Asociace samostatných odborů* [online]. [cit. 2011-03-28]. Dostupné z WWW: <http://asocr.cz/index2.php?lh=z_d&ld=z_m&o=c_c&he=z_h>.
18. *Asociace samostatných odborů* [online]. 31. srpna 1995 [cit. 2011-03-28]. Programové prohlášení Asociace samostatných odborů. Dostupné z WWW: <http://asocr.cz/index2.php?lh=z_d&ld=z_m&o=n_d_o&he=z_h>.
19. *Asociace samostatných odborů* [online]. x [cit. 2011-04-01]. Informace o nás. Dostupné z WWW: <http://asocr.cz/index2.php?lh=z_d&ld=z_m&o=i_f&he=z_h>.
20. BRÁDLER, Jan, et al. *Sociální dialog : analýzy* [online]. leden 2010 [cit. 2011-04-09]. Analýza kolektivního vyjednávání. Dostupné z WWW: <http://www.socialnidialog.cz/images/stories/Analzyz/Analzyza_Kolektivni_vyjednavani.pdf>.

21. *Business center : Zákony* [online]. c1998-2011 [cit. 2011-03-14]. Listina základních práv a svobod. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/listina-zakladnich-prav-a-svobod/hlava4.aspx>>.
22. *Český odborový svaz energetiků : ČOSE* [online]. x, 22-03-2011 [cit. 2011-04-01]. O nás. Dostupné z WWW: <<http://www.cose.cz/index.html>>.
23. *ČMKOS* [online]. 1. 3. 2010 [cit. 2011-04-08]. Regionální poradenská centra pro zaměstnance. Dostupné z WWW: <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_828.pdf>.
24. *ČMKOS* [online]. 1. dubna 2011 [cit. 2011-04-11]. Tisková zpráva. Dostupné z WWW: <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2954.pdf>.
25. *ČMKOS* [online]. 15.4.2010 [cit. 2011-04-05]. Program ČMKOS pro období 2010 – 2014. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/o-nas/zakladni-dokumenty>>.
26. *ČMKOS* [online]. c2011 [cit. 2011-03-14]. O nás. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/o-nas>>.
27. *ČMKOS* [online]. c2011 [cit. 2011-03-23]. Členské odborové svazy. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/svazy>>.
28. *ČMKOS* [online]. c2011 [cit. 2011-03-28]. OSPVV - Odborový svaz pracovníků vědy a výzkumu. Dostupné z WWW: <<http://ww2.cmkos.cz/ospvv/>>.
29. *ČMKOS* [online]. c2011 [cit. 2011-04-08]. Program svazu. Dostupné z WWW: <<http://ww2.cmkos.cz/ospvv/>>.
30. *ČMKOS* [online]. x [cit. 2011-04-08]. Projekt ESF - ČMKOS a KZPS. Dostupné z WWW: <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1898.pdf>.
31. *ČMOSA* [online]. c2008, 1/4/2005 [cit. 2011-03-24]. Kdo jsme?. Dostupné z WWW: <<http://cmosa.cmkos.cz/onas.php>>.
32. *ETUC : The Voice of European Workers* [online]. c2000-2011 [cit. 2011-03-06]. Our Aims. Dostupné z WWW: <<http://www.etuc.org/r/2>>.
33. *ETUC : The voice of European workers* [online]. c2010-2011, September 9 2010 [cit. 2011-03-07]. European Industry Federations. Dostupné z WWW: <<http://www.etuc.org/a/17>>.
34. *Global-unions* [online]. 2010 [cit. 2011-03-07]. Global Union Federations. Dostupné z WWW: <http://www.global-unions.org/IMG/pdf/MakingWorldDifference_4.pdf>. ISBN :978-90-9021256-2.
35. *Herecká asociace* [online]. c2010 [cit. 2011-03-24]. Stanovy herecké asociace. Dostupné z WWW: <<http://www.hereckaasociace.cz/o-herecke-asociaci/stanovy/>>.
36. *Ituc-csi* [online]. 2010 [cit. 2011-03-07]. About us. Dostupné z WWW: <<http://www.ituc-csi.org/+about-us+.html?lang=en>>.
37. KROUPA, A., et al. *VÚPSV* [online]. Praha : 2004 [cit. 2011-04-01]. Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje. Dostupné z WWW: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-odbor.pdf>>.
38. *Křesťanské odbory* [online]. Prosinec 2000 [cit. 2011-04-02]. Stanovy. Dostupné z WWW: <http://www.krestanskeodbory.cz/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=4&Itemid=5>.
39. KUNŠTÁT, Daniel . *CVVM* [online]. 29. 10. 2004 [cit. 2011-04-05]. Důvěra k některým institucím v naší společnosti a k lidem kolem nás. Dostupné z WWW: <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100404s_po41029.pdf>.
40. *Lékařský odborový klub - Svaz českých lékařů* [online]. 17. února 2011 [cit. 2011-04-01]. Memorandum o úpravě poměrů ve zdravotnictví. Dostupné z WWW: <[48](http://www.lok-

</div>
<div data-bbox=)

- scl.cz/images/tinymce/files/DOKUMENTY_zakladni/memorandum_o_uprave_pomer_u_ve_zdravotnictvi.pdf>.
41. *Lékařský odborový klub - Svaz českých lékařů* [online]. 25. března 2010 [cit. 2011-04-01]. Stanovy. Dostupné z WWW: <http://www.lok-scl.cz/images/tinymce/files/DOKUMENTY_zakladni/stanovy_lok_scl_schvalena_novela_XVI_snemem_250310.pdf>.
 42. MARTINEK, Dušan. *ČMKOS* [online]. 8.1.2010 [cit. 2011-04-08]. Projekt ESF – ČMKOS a ASO. Dostupné z WWW: <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1824.pdf>.
 43. *MPSV* [online]. [cit. 2011-03-14]. Evropská sociální charta. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>>.
 44. *MPSV* [online]. 25.2.2011 [cit. 2011-04-03]. Kolektivní smlouvy vyššího stupně uložené na MPSV od 1. 1. 2007. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3619>>.
 45. *MSPV* [online]. 2009 [cit. 2011-03-14]. Rada hospodářské a sociální dohody ČR (tripartita). Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/6434>>.
 46. *MPSV* [online]. 2009 [cit. 2011-03-14]. Statut. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/6437>>.
 47. *NOSPPP : Nezávislý odborový svaz pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy* [online]. c2003-2010 [cit. 2011-03-25]. Stanovy. Dostupné z WWW: <<http://nosppp.cmkos.cz/?q=node/16>>.
 48. *Novinky.cz* [online]. 4. dubna 2011 [cit. 2011-04-04]. Češi věří více rádiu a televizi, než policii či soudům. Dostupné z WWW: <<http://www.novinky.cz/domaci/229746-cesi-veri-vice-radiu-a-televizi-nez-policii-ci-soudum.html?ref=boxE>>.
 49. *Odborové sdružení Čech Moravy a Slezska* [online]. [cit. 2011-04-02]. Statut. Dostupné z WWW: <<http://oscms2.blogspot.com/p/statut.html>>.
 50. *Odborové sdružení Čech Moravy a Slezska* [online]. x [cit. 2011-04-02]. Dokumenty. Dostupné z WWW: <<http://oscms2.blogspot.com/p/dokumenty.html>>.
 51. *Odborové sdružení železničářů* [online]. 27.10.2009 [cit. 2011-04-01]. Program odborového sdružení železničářů na období do roku 2013. Dostupné z WWW: <http://www.osz.org/index.php?option=com_remository&Itemid=77&func=select&id=5>.
 52. *Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace samostatných odborů ČR* [online]. c2010 [cit. 2011-04-01]. O nás. Dostupné z WWW: <<http://www.ospzv-aso.cz/o-nas.php>>.
 53. *Odbory KUK* [online]. [cit. 2011-04-02]. SEZNAM odborových svazů sdružených v Konfederaci umění a kultury. Dostupné z WWW: <http://odborykuk.cz/wp-content/uploads/Seznam-OS-sdruzenych-v-Konfederaci-umeni-a-kultury-_opraveno-červen-_2.pdf>.
 54. *OS dopravy* [online]. 15. Červenec 2009 [cit. 2011-03-25]. O nás. Dostupné z WWW: <<http://www.osdopravy.cz/o-nas>>.
 55. *OS dopravy* [online]. 3.11.2006 [cit. 2011-03-25]. PROGRAM ODBOROVÉHO SVAZU DOPRAVY na léta 2006 – 2011. Dostupné z WWW: <http://www.osdopravy.cz/attachments/article/37/program_osd_2006-2011.pdf>.
 56. *OS ECHO* [online]. 4. 6. 2008 [cit. 2011-03-25]. Stanovy odborového svazu ECHO. Dostupné z WWW: <<http://www.os-echo.cz/clanky/stanovy-odboroveho-svazu-echo>>.
 57. *OS ECHO* [online]. 5. 6. 2008 [cit. 2011-03-27]. Programové prohlášení Odborového svazu ECHO. Dostupné z WWW: <<http://www.os-echo.cz/clanky/programove-prohlaseni-odboroveho-svazu-echo>>.
 58. *OS KOVO : odborový svaz KOVO* [online]. [cit. 2011-03-27]. Současnost odborového svazu KOVO. Dostupné z WWW: <<http://www.oskovo.cz/>>.

59. *OS PHGN* [online]. c2011 [cit. 2011-03-27]. Dostupné z WWW: <<http://osphgn.cmkos.cz/>>.
60. *OS Stavba ČR* [online]. c2008-2011 [cit. 2011-03-28]. Dostupné z WWW: <http://stavba.cmkos.cz/download.php?tab_active=1>.
61. *OS UNIOS* [online]. [cit. 2011-03-28]. Program Odborového svazu UNIOS pro období do V. sjezdu OS UNIOS. Dostupné z WWW: <http://www.osunios.cz/dokumenty/program_2010.pdf>.
62. *OS UNIOS* [online]. 23.4.2010 [cit. 2011-03-28]. Stanovy OS UNIOS. Dostupné z WWW: <http://www.osunios.cz/dokumenty/stanovy_2010.pdf>.
63. *OSDLV* [online]. c2008-2011 [cit. 2011-03-27]. Dostupné z WWW: <http://www.osdlv.cz/stranka.php?page=svaz_09&tab=0>.
64. *OSH* [online]. 2008 [cit. 2011-03-27]. P R O G R A M Odborového svazu hasičů na období 2008 - 2012 . Dostupné z WWW: <<http://www.osh.cz/dokument.asp?dokument=572>>.
65. *OSH* [online]. 2008 [cit. 2011-03-27]. S T A N O V Y Odborového svazu hasičů . Dostupné z WWW: <<http://www.osh.cz/dokument.asp?dokument=567>>.
66. *OSN* [online]. c2005 [cit. 2011-03-14]. Všeobecná deklarace lidských práv. Dostupné z WWW: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>.
67. *OSPEA : odborové sdružení pracovníků elektrických drah a autobusové dopravy* [online]. 15.9.2005 [cit. 2011-04-02]. Dokumenty OSPEA - Stanovy. Dostupné z WWW: <http://www.ospea.cz/soubory/pdf/stanovy_ospea.pdf>.
68. *OSPK : Dokumenty* [online]. [cit. 2011-03-27]. Základní ustanovení. Dostupné z WWW: <http://ospk.cmkos.cz/doc_zakladni_ustanoveni.htm>.
69. *OSPO* [online]. c2011 [cit. 2011-03-27]. Co je Odborový svaz pracovníků obchodu. Dostupné z WWW: <<http://www.ospo.cz/o-nas/>>.
70. *OSPP : Odborový svaz pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví* [online]. c2006-2011 [cit. 2011-03-28]. Stanovy OS. Dostupné z WWW: <<http://ospk.cmkos.cz/index.php?id=dokumenty>>.
71. *OSPP : Odborový svaz pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví* [online]. c2006-2011 [cit. 2011-03-28]. Program OS na období let 2011-2016. Dostupné z WWW: <<http://ospk.cmkos.cz/index.php?id=dokumenty>>.
72. *OSTOK* [online]. 2008 [cit. 2011-03-28]. Dokumenty odborového svazu pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy. Dostupné z WWW: <http://ostok.cmkos.cz/_files/dokumenty_VI_sjezd.pdf>.
73. *OSZ : odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR* [online]. 2011 [cit. 2011-03-28]. Dostupné z WWW: <<http://osz.cmkos.cz/>>.
74. *OSZ* [online]. [cit. 2011-03-28]. Program Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR na období 2010-2014. Dostupné z WWW: <http://osz.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/11_2010/sjezd_novy_program_os.pdf>.
75. *OSZFO : odborové sdružení zaměstnanců finančních orgánů* [online]. 05.01.2011 [cit. 2011-04-02]. Co jsme zač. Dostupné z WWW: <<http://www.elleran.cz/oszfo/index.php?clanek=uvod>>.
76. *OSZPTNS : odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb* [online]. [cit. 2011-03-28]. Dostupné z WWW: <<http://oszptns.cmkos.cz/>>.
77. *PHCR* [online]. 2005 [cit. 2011-03-24]. Stanovy. Dostupné z WWW: <<http://www.phcr.cz/dokum.html>>.
78. *Podnikatel.cz* [online]. 4. prosince 1990, Aktualizováno: 9. 4. 2011 [cit. 2011-04-09]. Zákon o kolektivním vyjednávání. Dostupné z WWW:

- <<http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-2-1991-sb-o-kolektivnim-vyjednavani/cele-zneni/>>.
79. PROCHÁZKOVÁ, Klára . *CVVM* [online]. 3. listopadu 2006 [cit. 2011-04-11]. Důvěra společenským institucím. Dostupné z WWW: <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100611s_Po61103.pdf>.
 80. *ROSa : regionální odborový svaz* [online]. c2011 [cit. 2011-04-02]. Program svazu. Dostupné z WWW: <http://www.ros-a.cz/program_svazu>.
 81. *Sociální dialog* [online]. c2009 [cit. 2011-03-14]. Regionální tripartita. Dostupné z WWW: <<http://www.socialnidialog.cz/regionalni-tripartita/>>.
 82. *Sociální partneři* [online]. c2000-2011 [cit. 2011-04-02]. Dostupné z WWW: <<http://artax.karlin.mff.cuni.cz/~peters/odbory.html>>.
 83. *Statorg.cmkos* [online]. 2. března 2011 [cit. 2011-03-28]. Noviny odborového svazu státních orgánů a organizací. Dostupné z WWW: <http://statorg.cmkos.cz/nos_pdf/nos06_11.pdf>.
 84. *STEM* [online]. [cit. 2011-04-05]. Informace z výzkumu STEM TRENDY 6/2009. Dostupné z WWW: <<http://www.stem.cz/clanek/1842>>.
 85. *STEM* [online]. 25.10.2010 [cit. 2011-04-05]. Tisková informace z výzkumu STEM TRENDY 10/2010. Dostupné z WWW: <<http://www.stem.cz/clanek/2025>>.
 86. *STEM* [online]. 26. 10. 2010 [cit. 2011-04-13]. Tisková informace z výzkumu STEM TRENDY 10/2010. Dostupné z WWW: <<http://stem.cz/clanek/2027>>.
 87. *STEM* [online]. 30.9.2009 [cit. 2011-04-05]. Tisková informace z výzkumu STEM TRENDY 09/2010. Dostupné z WWW: <<http://www.stem.cz/clanek/1995>>.
 88. *STEM* [online]. x [cit. 2011-04-05]. Informace z výzkumu STEM TRENDY 02/2005. Dostupné z WWW: <<http://www.stem.cz/clanek/878>>.
 89. *Svaz Odborářů Služeb a Dopravy* [online]. c2011 [cit. 2011-03-28]. Programové SOSaD. Dostupné z WWW: <<http://www.sosad.cz/clanky/ke-stazeni.html>>.
 90. ŠKODOVÁ, Markéta. *CVVM* [online]. 16. ledna 2007 [cit. 2011-04-05]. Důvěra ve vybrané instituce v ČR a dalších zemích visegrádské čtyřky. Dostupné z WWW: <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100642s_po70116.pdf>.
 91. *Školské odbory : VI. sjezd ČMOS PŠ* [online]. c2005-2010 [cit. 2011-03-24]. Návrh Programu ČMOS PŠ na léta 2011-2015. Dostupné z WWW: <<http://www.skolskeodbory.cz/?site=patysjezdcmosps>>.
 92. *TUAC* [online]. c2007 [cit. 2011-03-07]. About TUAC. Dostupné z WWW: <<http://www.tuac.org/en/public/tuac/affiliates.phtml>>.
 93. *Unie orchestrálních hudebníků ČR* [online]. 15.3. 2008 [cit. 2011-03-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.unieorch.cz/>>.
 94. *Veterán policie : nezávislý odborový svaz Policie ČR* [online]. 2009 [cit. 2011-03-25]. Vážení kolegové současní i budoucí odboráři. Dostupné z WWW: <http://veteranpolicie.com/o-nas/Zakladni_informace>.
 95. *Vysokoškolský odborový svaz : informační portál* [online]. c2010-2011 [cit. 2011-03-28]. Co je VOS?. Dostupné z WWW: <<http://vos.cmkos.cz/11/co-je-vos>>.
 96. *World Federation of Trade Unions* [online]. c2007 [cit. 2011-03-06]. Statute. Dostupné z WWW: <http://www.wftucentral.org/?page_id=246&language=en>.
 97. *ZUWINS* [online]. 2007-2013 [cit. 2011-04-08]. Představení projektu. Dostupné z WWW: <<http://www.zuwins.at/index.php?id=2>>.

SEZNAM ZKRATEK

ASO	Asociace samostatných odborů
BMASK	Rakouské ministerstvo práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČD	České dráhy
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČMOS PHCR	Českomoravský odborový svaz pohostinství, hotelů a cestovního ruchu
ČMOS PŠ	Českomoravský odborový svaz pracovníků školství
ČMOSA	Českomoravský odborový svaz civilních zaměstnanců armády
ČR	Česká republika
EAEA	Evropská aliance umění a zábavy (European Entertainment Alliance)
EUROCOP	Evropská policejní konfederace (European Confederation of Police)
EFBWW	Evropská federace stavebního a dřevozpracujícího průmyslu (European Federation of Building and Woodworkers, FETBB)
EFFAT	Evropská federace pro výživu, zemědělství a cestovní ruch odborů (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions)
EFJ/FEJ	Evropská federace novinářů (European Federation of Journalists)
EMCEF	Evropská federace horníků, chemiků a energetiků (European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation)
EMF/FEM	Evropská federace kovodělníků (European Metalworkers' Federation)
EPSU	Evropská federace odborových svazů veřejných služeb (European Federation of Public Service Unions)
ETF	Evropská federace pracovníků v dopravě (European Transport Workers' Federation)
ETUCE	Evropský odborový výbor pro vzdělávání (European Trade Union Committee for Education, CSEE)
ETUF-TCL	Evropská odborová federace: Textil – oděvy - kůže (European Trade Union Federation - Textiles Clothing and Leather , FSE-THC)
UNI-EUROPA	Mezinárodní odborová síť (Union Network International)
BWI	Mezinárodní federace stavebnictví a dřevozpracujícího průmyslu (Building and Wood Workers' International)
IAEA	Mezinárodní aliance umění a zábavy (International Arts and Entertainment Alliance)
EI	Mezinárodní centrála školství (Education International)
ICEM	Mezinárodní federace odborových svazů zaměstnanců chemického, energetického a báňského průmyslu a továrenských dělníků (International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions)
IFJ	Mezinárodní federace novinářů (International Federation of Journalists)
IMF	Mezinárodní federace kovodělníků (International Metalworkers' Federation)
ITGLWF	Mezinárodní federace pracovníků v textilním, oděvním a kožedělném průmyslu (International Textile, Garment and Leather Workers' Federation)
EFRR	Evropský fond pro regionální rozvoj
EIF	Evropská průmyslová federace (European Industry Federation)
ESF	Evropský sociální fond
ETF	Evropská federace pracovníků v dopravě (European Transport Workers' Federation)
ETUC	Evropská odborová konfederace (European Trade Union Confederation)
EU	Evropská Unie
GUF	Globální odborová federace (Global Union Federation)

ITF	Mezinárodní federace pracovníků v dopravě (International Transport Workers' Federation)
IUF	Mezinárodní svaz pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association)
PSI	Mezinárodní odborová internacionála veřejných služeb (Public Services International)
UNI	Mezinárodní odborová síť (Union Network International)
ITF	Mezinárodní federace pracovníků v dopravě (International Transport Workers' Federation)
ITUC	Mezinárodní odborová konfederace (International Trade Union Confederation)
ITUC-AF	Africká regionální organizace
ITUC-AP	Asijsko-pacifická regionální organizace
KOK	Křesťanská odborová koalice
KSVS	Kolektivní smlouva vyššího stupně
KUK	Konfederace umění a kultury
LZPS	Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MV	Ministerstvo vnitra
NOSPPP	Nezávislý odborový svaz pracovníků potravinového průmyslu a příbuzných odvětví Čech a Moravy
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development)
OS ČMS	Odborový svaz Čech, Moravy a Slezska
OS DLV	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství ČR
OS PHGN	OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu
OS SOO	OS státních orgánů a organizací
OS	Odborový svaz
OSH	Odborový svaz hasičů
OSPO	OS pracovníků obchodu
OSPP	OS peněžnictví a pojišťovnictví
OSPVV	OS pracovníků vědy a výzkumu
OSTOK	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OSZPTNS	OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb
RHSD ČR	Rada hospodářské a sociální dohody
RPC PZ	Regionální poradenská centra pro zaměstnance
SOSaD	Svaz odborářů služeb a dopravy
TUAC	Poradní výbor odborových svazů (Trade Union Advisory Committee)
TUCA	Americká regionální organizace
VOS	Vysokoškolský odborový svaz
WFTU	Světová federace odborových svazů (World Federation of Trade Unions)

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Graf 2.1 - Maximalizace cílů odborů.....	9
Graf 2.2 - Trh práce v odvětví	10
Graf 2.3 - Strnulost mzdy a strukturální nezaměstnanost.....	12
Graf 2.4 - Trh nekvalifikovaných zaměstnanců	13
Graf 3.1 - Vývoj podílu odborově organizovaných v celé populaci a mezi zaměstnanci	35
Graf 3.2 - Důvěřujete odborům? Vývoj v letech 1991 - 2011 (v %).....	36
Graf 3.3 - Jsou odbory v ČR potřebné a užitečné?	38
Graf 3.4. - Jedná podle Vás současná vláda s odbory věcně a seriózně?	38
Tabulka 3.1 - Hlavní důvody, proč u zaměstnavatele nepůsobí odbory (v %).....	22
Tabulka 3.2 - Regionální tripartita	24
Tabulka 3.3 - Je ve vašem podniku uzavřena podniková smlouva?	38

PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucích bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje bakalářské práce budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11.5.2011.

Markéta Šacharová

jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

J. MATUŠKA 55/13, OSTRAVA-DUBINA, 700 30