

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Postavení a úloha odborů na trhu práce v ČR
Bc. Jebavá Lucie

Diplomová práce
2013

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Lucie Jebavá**
Osobní číslo: **E10068**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Ekonomika veřejného sektoru**
Název tématu: **Postavení a úloha odborů na trhu práce v České republice**
Zadávací katedra: **Ústav ekonomických věd**

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

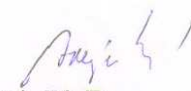
Cílem diplomové práce je analýza činnosti odborů v České republice a jejich vlivu na pracovní trh. Práce bude vycházet z teoretického rámce ekonomie. Následně se práce zaměří na konkrétní činnosti odborů na českém pracovním trhu.

Diplomová práce bude obsahovat:


- Postavení odborů (definice, role, právní úprava)
- Sociální dialog na trhu práce (kolektivní vyjednávání, smlouvy)
- Ekonomická teorie odborů na trhu práce (cíle, vliv na mzdy, nezaměstnanost)
- Činnosti odborů na pracovním trhu
- Vyhodnocení, závěry

Rozsah grafických prací: -
Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury:

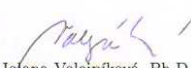
BOOTH, A. The economics of the trade union. Cambridge : Cambridge University Press, 1995. 297 s. ISBN 0 521 46839 6.
JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha : Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
MANSFELDOVÁ, Z., KROUPA, A. Participace a zájmové organizace v České republice. Praha : Sociologické nakladatelství, 2005. 232 s. ISBN 80-86429-53-9.
nl SAMUELSON, P. A. Ekonomie. Praha : NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
Noviny odborového svazu státních orgánů a organizací. Praha : Práce 1990.
Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů [online]. Dostupné z WWW : http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?kam=zakon&c=2/1991;
Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. [online]. Dostupné z WWW : <http://spsc.prf.cuni.cz/lex/83-90.htm>;
Českomoravská konfederace odborových svazů [online]. Dostupné z WWW : <http://www.cmkos.cz/>.

Vedoucí diplomové práce:  doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
Ústav ekonomických věd

Datum zadání diplomové práce: 25. května 2012
Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2013


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 17. října 2012

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 30. března 2013

Bc. Lucie Jebavá

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí práce paní doc. Jolaně Volejníkové za vedení a rady při zpracování diplomové práce.

Bc. Lucie Jebavá

ANOTACE

Tato práce se zabývá postavením odborů na pracovním trhu. Nejprve se práce věnuje základní charakteristice odborů, následně stručně popisuje vývoj odborů na našem území. Následující kapitola se věnuje sociálnímu dialogu, kolektivnímu vyjednávání a kolektivním smlouvám. V další části se tato diplomová práce zaměřuje na analýzu odborů na trhu práce a popisuje jejich vliv na mzdy a zaměstnanost. V závěru práce popisuje současné činnosti odborů a následně je hodnotí.

KLÍČOVÁ SLOVA

odborová organizace, sociální dialog, kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouva, trh práce, mzda

TITLE

Position and role of trade unions in the labor market in the Czech Republic

ANNOTATION

The thesis deals with the role of trade unions in the labor market. Firstly, it deals with the basic characteristics of unions, then briefly describes the development of trade unions in our country. The next chapter is devoted to social dialogue, collective bargaining and collective agreements. The next part of this thesis focuses on the analysis of trade unions in the labor market and describes their impact on wages and employment. In conclusion, the thesis describes the activities of trade unions and subsequently evaluates them.

KEYWORDS

trade unions, social dialogue, collective bargaining, collective agreement, labour market, wage

Obsah

Seznam ilustrací, tabulek	9
Seznam použitých zkratk	10
Úvod	11
1 Postavení odborových organizací	13
1.1 Základní charakteristika odborových organizací	13
1.2 Základní rysy odborových organizací	14
1.3 Historie odborového hnutí	15
1.3.1 Počátky odborového hnutí	15
1.3.2 Počátky odborové hnutí na našem území	16
1.3.3 Odbory v letech 1918 - 1939	16
1.3.4 Odbory během 2. světové války	17
1.3.5 Odbory v letech 1945 - 1989	17
1.3.6 Odbory po roce 1989	17
1.4 Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen „ČMKOS“)	19
1.5 Založení odborové organizace	21
1.6 Práva odborové organizace	23
2 Sociální dialog	25
2.1 Počátky sociálního dialogu	25
2.2 Vývoj sociálního dialogu po založení Československa	25
2.3 Sociální dialog v České republice	26
2.4 Charakter sociálního dialogu	26
2.5 Právní úprava sociálního dialogu	28
2.5.1 Mezinárodní právní úprava	28
2.5.2 Česká právní úprava	29
2.6 Úrovně sociálního dialogu	30
2.6.1 Národní úroveň - tripartita	30
2.6.2 Odvětvová úroveň	32
2.6.3 Podniková úroveň	33
2.7 Kolektivní vyjednávání	33
2.8 Kolektivní smlouvy	34
2.8.1 Druhy kolektivních smluv	35
2.8.2 Závaznost, platnost a účinnost kolektivních smluv	36
2.9 Kolektivní pracovní spory	37
2.9.1 Pojem kolektivního pracovního sporu	37
2.9.2 Stávka	37
2.9.3 Výluka	38

3 Analýza postavení odborů na trhu práce	40
3.1 Ekonomie odborů	40
3.2 Monopol v zastupování	41
3.3 Cíle odborů na trhu práce	45
3.4 Bilaterální monopol	46
3.5 Odbory a strukturální nezaměstnanost	47
4 Činnosti odborů na pracovním trhu	50
4. 1 Kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni	50
4.1.1 Mzdový vývoj v podnikových kolektivních smlouvách (dále jen „PKS“)	50
4.1.2 Minimální mzda sjednaná v PKS	53
4.1.3 Zvýšení nároku na dovolenou.....	54
4.1.4 Nejčastěji používané mzdové příplatky.....	56
4.1.5 Příspěvek na penzijní připojištění.....	58
4.1.6 Benefity - závodní stravování.....	60
4.2 Kolektivní vyjednávání ve ŠKODA AUTO v roce 2012.....	62
5 Vyhodnocení činnosti odborů.....	64
Závěr.....	66
Seznam použité literatury	68
Seznam příloh.....	71

Seznam ilustrací, tabulek

Tabulka č. 1 - Přehled odborových svazů v ČMKOS

Tabulka č. 2 - Mzdový vývoj v PKS v letech 2000 - 2012

Tabulka č. 3 - Mzdový vývoj v PKS - podle odborových svazů v roce 2012 (v % KS)

Tabulka č. 4 - Vývoj mzdového nárůstu formou zvýšení průměrné nominální mzdy

Tabulka č. 5 - Přehled o počtech PKS, ve kterých je sjednaná vyšší měsíční minimální mzda

Tabulka č. 6 - Zvýšení dovolené nad základní výměru stanovenou zákoníkem práce

Tabulka č. 7 - Minimální a maximální výše příspěvku na penzijní připojištění v roce 2012

Tabulka č. 8 - Příspěvek zaměstnavatele na závodní stravování v roce 2012

Obrázek č. 1 - Mzdové rozdíly na odvětvových trzích práce

Obrázek č. 2 - Snížení nabídky práce

Obrázek č. 3 - Maximalizace ekonomické renty, celkového objemu mezd a zaměstnanosti

Obrázek č. 4 - Bilaterální monopol na trhu práce

Obrázek č. 5 - Odbory a strukturální nezaměstnanost

Graf č. 1 - Mzdový příplatek za práci přesčas v pracovní den v roce 2012

(v % průměrného výdělku)

Graf č. 2 - Mzdový příplatek za přesčasovou práci v sobotu a neděli v roce 2012

(v % průměrného výdělku)

Seznam použitých zkratek

ASO - Asociace samostatných oborů

ČMKOS - Českomoravská konfederace odborových svazů

ČSFR - Česká a Slovenská federativní republika

ČSKOS - Československá konfederace odborových svazů

ISPP - Informační systém o pracovních podmínkách

KUK - Konfederace umění a kultury

KZPS - Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

OS - Odborový svaz

PKS - Podnikové kolektivní smlouvy

RHSD - Rada hospodářské a sociální dohody

ROH - Revoluční odborové hnutí

Úvod

Odbory jsou sdružení zaměstnanců, jejichž úlohou je formulovat, obhajovat a prosazovat jejich pracovní, hospodářské, politické a sociální zájmy. Při plnění této funkce vstupují odborové organizace do vztahů se zaměstnavateli a jejich vedoucími pracovníky. Dochází zde k řadě situací, kdy názory obou stran jsou rozdílné. Hlavním cílem této spolupráce by však mělo být dosažení „sociálního smíru“. Důležitou roli hrají odbory při utváření mezd a to prostřednictvím svého nástroje, kterým je kolektivní vyjednávání.

Základním článkem odborů v České republice jsou základní odborové organizace, dále potom odborové svazy. V regionech působí regionální rady odborových svazů, které mají vliv na realizaci politiky zaměstnanosti, na tvorbu projektů Evropské unie a rovněž se podílejí na koordinaci odborového vzdělávání. Odborové svazy se mohou také sdružovat do konfederací. Největší konfederací v České republice je Českomoravská konfederace odborových svazů, která je dobrovolným, otevřeným a nezávislým sdružením odborových svazů. Odbory působí na českém pracovním trhu prostřednictvím sociálního dialogu na národní, odvětvové, regionální a podnikové úrovni.

Hlavními právními předpisy, ze kterých ve své práci vycházím, jsou zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Dále pracuji s publikacemi, které jsou zaměřeny na problematiku odborových organizací, pracovního práva a trhu práce.

Cílem mé práce je analýza činnosti odborů v České republice a jejich vlivu na pracovní trh. Následně se v práci zaměřím na konkrétní aktivity odborů na trhu práce.

Aplikačním cílem této práce je seznámit potenciální čtenáře s problematikou odborových organizací, kolektivního vyjednávání, popsat historický vývoj odborů na našem území, podat přehled o právním postavení odborů v pracovněprávních vztazích a ukázat dopady kolektivního vyjednávání na mzdy a další složky sjednávané v kolektivních smlouvách.

Tato diplomová práce je rozdělena do pěti kapitol.

V první kapitole se věnuji základní charakteristice a rysům odborových organizací, následně stručně popisují historický vývoj odborového hnutí. V této části rovněž věnuji pozornost oblasti založení odborové organizace a jejím právům.

Druhá kapitola obsahuje problematiku sociálního dialogu, jeho stručnou historii a právní úpravu. Dále popisují sociální dialog na jednotlivých úrovních. Následně se věnují oblasti kolektivního vyjednávání, kde při úspěšném vyjednávání vzniká kolektivní smlouva.

Další část této práce je zaměřena na analýzu odborů na trhu práce na základě ekonomické teorie. V této kapitole popisují vliv odborů na mzdy a zaměstnanost, což znázorňují prostřednictvím grafického aparátu.

Čtvrtá kapitola je věnována kolektivnímu vyjednávání na podnikové úrovni, kde podrobně analyzují vývoj mezd, uvádím přehled minimální mzdy, příplatků za přesčas apod. v jednotlivých odborových svazech. Dále se zaměřuji na konkrétní odborovou organizaci KOVO při ŠKODA AUTO a.s. a uvádím zde výsledky kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavatelem a odbory.

V poslední kapitole hodnotím vliv odborů na trhu práce. V závěru rekapituluji svoji práci a vyhodnocuji naplnění mých cílů.

1 Postavení odborových organizací

1.1 Základní charakteristika odborových organizací

Cílem sdružování se v odborových organizacích je ochrana hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců a jejich efektivnější prosazování. Odbory jsou proto považovány za důležitou a nezastupitelnou součást novodobých dějin našeho národa. Odborové organizace i organizace zaměstnavatelů jsou občanskými sdruženími, neboť se na ně vztahuje zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Tento zákon je specifikací ústavou daného práva obsaženého v Listině základních práv a svobod v čl. 27: *Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.*[14]

Odborová organizace je tedy definována jako občanské sdružení zaměstnanců, popřípadě i dalších osob (například bývalých zaměstnanců), ustanovené hlavně k podpoře a ochraně jejich sociálních i hospodářských zájmů. Ze zákona odborová organizace vystupuje jako reprezentant hospodářských a sociálních zájmů všech zaměstnanců.

Odborové organizace jsou občanskými sdruženími, která jsou ve smyslu občanského zákoníku právními osobami, a mají tedy právní subjektivitu. Základními úkoly odborových organizací jsou zejména:[12]

- zastupování členů při jednáních se zaměstnavatelem,
- spolurozhodování o tvorbě rozdělování finančních prostředků,
- vedení kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem,
- zprostředkování styku svých členů s vyššími odborovými orgány.

Odbory, které byly sjednoceny před rokem 1989 do jednotné centrály Revolučního odborového hnutí (dále jen „ROH“), jsou dnes rozděleny do nezávislých odborových svazů (např. Českomoravská konfederace odborových svazů, KOVO, Lékařský odborový svaz a další) a působí na principu dobrovolnosti.[14]

V České republice v současnosti existuje velmi dobře rozvinutá odborová struktura. Nejnižší jednotky se nazývají základní odborové organizace, které přímo působí u jednotlivých zaměstnavatelů.

Odborové organizace mají postavení účastníka pracovněprávních vztahů rovněž jako zaměstnavatel a zaměstnanec. Mají právo vstupovat do právních vztahů se zaměstnavatelem a jednat s ním jménem všech zaměstnanců a uzavírat s ním kolektivní smlouvy. Toto oprávnění se vztahuje na všechny odborové organizace bez ohledu na skutečnost, kolik členů mají.

Odborové organizace hrají klíčovou roli při řešení zaměstnaneckých otázek, dále otázek týkajících se uzavírání kolektivních smluv. Kontrolují, zda jsou dodržovány pracovněprávní předpisy, řeší problematiku bezpečnosti práce.

Důležitý význam mají výbory základních odborových organizací. Jsou to výkonné orgány odborových organizací, které působí u jednotlivých zaměstnavatelů. Základním článkem této odborové struktury je odborová organizace, která se často sdružuje v příslušném odborovém svazu na základě dobrovolnosti. Odborové svazy jsou sdruženími odborových organizací. V odborových svazech se jednotlivé organizace sdružují podle profesí či odvětví, ve kterém působí jejich zaměstnavatel. Svazy svým členským organizacím pomáhají prosazovat jejich zájmy a poskytují jim i poradenský a právní servis včetně pomoci při sjednávání kolektivních smluv. Odborové svazy jsou vyššími odborovými orgány, které ve svém zaměření naplňují představu evropského odborového modelu, který je formulován Evropskou odborovou konferencí. Aby bylo možné zabezpečovat a prosazovat zájmy vůči státním orgánům, jsou zřizovány některými odborovými svazy pracoviště i na úrovni regionální.

„Odborové svazy rozhodují z hlediska své právní subjektivity o svém uspořádání, struktuře, řízení a hospodaření zcela nezávisle.“[12]

Některé odborové svazy se dále sdružují v odborových centrálách. Ty fungují jako zájmová sdružení nezávislých subjektů. V současné době můžeme konstatovat, že největší odborovou centrálou v České republice je Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen „ČMKOS“), která se zúčastňuje tripartitního sociálního dialogu na národní úrovni v Radě hospodářské a sociální dohody (dále jen „RHSD“). Další odborovou centrálou v zemi je Konfederace umění a kultury, ovšem ta se sociálního dialogu na úrovni RHSD nezúčastňuje. Za stranu zaměstnavatelů se sociálního dialogu na národní úrovni v naší zemi zúčastňují zaměstnavatelské konfederace. Představují je Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, které jsou také zastoupeny v orgánech tripartity.

1.2 Základní rysy odborových organizací

I když právní předpisy České republiky běžně pojem „odbory“ používají, neexistuje jeho zákonná definice. Nicméně odborové organizace se vyznačují určitými rysy, které je odlišují od ostatních spolků.

Odbory vznikají zejména na **principu dobrovolnosti**. Nikdo nesmí být přinucen vstupovat do určité odborové organizace, k vystoupení z odborové organizace, ani postihován za to, že je či není členem určité odborové organizace. Zaměstnavatel nemůže do tohoto práva svým zaměstnanců zasahovat. Typickým znakem svobody sdružování je považována i **svoboda výběru odborové organizace**. Každý musí mít možnost volit takovou odborovou organizaci, kterou považuje za nejlepší pro uplatňování svých hospodářských a sociálních zájmů.

V rámci koaliční nezávislosti mohou odborové organizace ustavovat federace či konfederace, stávat se členy již existujících federací a konfederací. Každá federace nebo konfederace má možnost stát se členem některé mezinárodní odborové organizace nebo sdružení.

Odborová organizace je projevem vůle zaměstnanců sdružovat se k prosazování svých zájmů. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 v čl. 10 říká, že odborovou organizací je každá organizace, která má za cíl podporovat a hájit zájmy pracujících. Aby odbory dosáhly svých cílů, vytvoří jim právo určité garance nezávislé odborové činnosti. Jedná se především o to, že odborové organizace musí být nezávislé na státu a jeho orgánech.

Právní nezávislost je dána způsobem vzniku odborové organizace bez zásahu státu nebo zaměstnanců. Právně se upravuje jen nutná základní evidence počtu odborových organizací. Znakem nezávislosti je i to, že odbory přijímají vlastní stanovy, jednací řády a další pravidla své činnosti. Členové si mohou svobodně zvolit své představitele podle pravidel ve vnitroodborových předpisech. Také mají právo samostatně organizovat vlastní činnost a formulovat program.

Odborová organizace musí být rovněž **ekonomicky nezávislá**. Musí mít své vlastní zdroje, jako např. příspěvky členů, dary, výnosy z vkladů či z jiných zdrojů. Musí hospodařit sama na vlastní účet a sama nést náklady vlastní činnosti.[7]

1.3 Historie odborového hnutí

1.3.1 Počátky odborového hnutí

Názory na zrození úplného vzniku odborového hnutí nelze přesně časově ohraničit. Někteří autoři zasazují jeho počátky až do starověku, já se budu zabývat novějšími formami kolektivního vyjednávání, které se začínají projevovat v období průmyslové revoluce, tj. od 2. poloviny 18. století ve Velké Británii, resp. v Německu, kdy rozmachem průmyslové výroby a s ním spojené sociální důsledky vedly ke sdružování dělníků. Vznikaly tak dělnické

spolky a později odborové organizace, které se kolektivně začaly domáhat u svých zaměstnavatelů lepších podmínek práce a ochrany zdraví, zabezpečení v nemoci a při úrazech. Z historického hlediska byly kolektivní smlouvy výsledkem kolektivního vyjednávání odborů uzavírány poprvé v Anglii v 19. století a od 2. poloviny 19. století rovněž ve Francii a v Německu. Také v Rakousku-Uhersku byla v rámci demokratických svobod vyhlášených prosincovou ústavou (1867) uznána koaliční svoboda, která navodila cestu pro vytváření odborových organizací.[5]

1.3.2 Počátky odborové hnutí na našem území

Za výchozí datum zrodu odborového hnutí v habsburské monarchii se považuje 7. duben 1870. Tímto dnem byl schválen rakouským parlamentem zákon o koaliční svobodě, na základě kterého se dosavadní dělnické spolky transformovaly do odborových organizací. V roce 1905 byly dělnickými organizacemi sjednány kolektivní smlouvy pro velké závody kovoprůmyslu, v nichž byly stanoveny minimální mzdy, sjednaná pracovní doba na 9 hodin proti 11 hodinám daných zákonem, byly také sjednány příplatky za práci přes čas atd.[4]

V mnohem větším měřítku a síle se odbory na našem území začaly konstituovat v 90. letech 19. století v závislosti na politických stranách. Postupně vznikaly odbory tak, že se začaly slučovat do odborových svazů a ústředen.

1.3.3 Odbory v letech 1918 - 1939

Důležitým mezníkem vývoje odborů jsou léta 1918-1939, kdy dochází k dalšímu výraznému rozvoji odborového hnutí. Odbory se zabývají otázkami sociálního zákonodárství a dochází k prosazování požadavků týkajících se práva na shromažďování, požadavku čtyřicetihodinové pracovní doby týdně, či jednotného kodexu pracovního práva. Neopomenutelný je především prvorepublikový zákon č. 309/1921 Sb., proti útisku a na ochranu svobody ve shromážděních, který zakotvil sankce proti těm, kdo maří shromáždění zákonně svolané.[12]

Posílení role odborů a jejich postavení přinesl v polovině 20. let 20. století zejména gentský systém. Ten zajistil odborům zodpovědnost za vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Gentský systém měl charakter dobrovolného pojištění zaměstnanců se státními příspěvky do fondů vytvářených odborovými organizacemi. Tím mělo dojít ke značné úlevě státního rozpočtu a převedení odpovědnosti na odbory.

Právní postavení odborových organizací bylo rovněž posíleno v druhé polovině 30 let, a to především právní úpravou kolektivního pracovního práva obsaženou ve vládním nařízení č. 141/1937 Sb., o závaznosti hromadných smluv pracovních. Toto nařízení stanovilo, že jednou ze stran hromadné kolektivní smlouvy jsou odbory. Tehdejší postavení odborů bylo však nejednotné a různého zaměření.[12]

1.3.4 Odbory během 2. světové války

Konec první republiky v září 1938 postihl i odborové hnutí a nadlouho ukončil období odborové plurality. Za druhé světové války působily na území Protektorátu Čechy a Morava dvě nově vytvořené odborové organizace Národní odborová ústředna zaměstnanecká a mnohem menší Ústředí veřejných zaměstnanců. Ty postupně pohltily všechny dosud existující odborové spolky, svazy i ústředny. Nacističtí okupanti usilovali o to, aby se Národní odborová ústředna zaměstnanecká podílela na kontrole dělnictva a podporovala jeho pracovní úsilí a požadavky. Na druhé straně se však zapojila také do protiněmeckého odboje.

1.3.5 Odbory v letech 1945 - 1989

Po skončení války se stala právním nástupcem dosavadních odborových organizací Ústřední rada odborů. Její postavení bylo právně deklarováno výnosem Ministerstva vnitra z 19. května 1945. Košický vládní program z roku 1945 již počítal s odbory jako právoplatnými zástupci zaměstnanců a upřednostňoval je před veřejnými úřady ve všech otázkách mzdové, pracovní i sociální politiky. Podle zákona č. 144/1946 Sb., se pro odbory používá již obvyklý název Revoluční odborové hnutí. Ústava 9. května z roku 1948 zaručovala odborům velkou účast na kontrole hospodářství a při řízení všech otázek týkajících se zájmu zaměstnanců. Činnost vrcholných odborových orgánů se po roce 1948 stávala více formálnější a odbory ztrácely svůj přirozený postoj a to v důsledku centrálního řízení společnosti.[12]

1.3.6 Odbory po roce 1989

K hlavním změnám v postavení odborů došlo až po roce 1989 v důsledku zcela nové legislativy. Předchozí jednotná odborová organizace - ROH měla velké monopolní postavení zakotvené v řadě právních předpisů. Existence ROH byla právně ukončena Usnesením

mimořádného všeodborového sjezdu ze dne 2. 3. 1990, který schválil princip nástupnictví vznikajících nových odborových organizací, včetně přechodu oprávnění daných dosavadnímu ROH. Tato situace se musela řešit zákonem. Hlavním pramenem se tak stal zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravily některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli (tzv. zákon o pluralitě odborů). Úkolem tohoto zákona bylo provést tzv. odstátnění odborů zrušením pravomocí odborových orgánů ve věcech nemocenského pojištění, zrušením rozhodovací pravomoci odborů v pracovněprávních sporech apod.

S účinností od 1. 2. 1991 byl v pracovněprávní oblasti proces přeměny odborů završen přijetím novely zákoníku práce č. 3/1991 Sb. Tato novela přinesla řadu významných práv na podporu odborů, a to především v oblasti kolektivního vyjednávání. Vedle zákona č. 3/1991 Sb., nabytí totiž k datu 1. 2. 1991 účinnost zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Velice významně bylo oběma zákony posíleno právo odborů kolektivně vyjednat. Zákon o kolektivním vyjednávání přinesl do našeho právního řádu nové a moderní pojetí kolektivních smluv a položil tak základ kolektivnímu vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na úrovni běžné v zemích Evropského společenství.

Zákonem č. 74/1994 Sb., s účinností od 1. 6. 1994 došlo k velké novelizaci starého zákoníku práce. Ta prováděla řadu změn ve prospěch, ale i neprospěch odborů. Cílem bylo upřednostnit kolektivní vyjednávání a otevřít tak cestu k dialogu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Poslední změnou v postavení odborů přinesla harmonizační novela starého zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb., s účinností od 1. 1. 2001, která implementovala do našeho pracovního práva směrnice Evropské unie z pracovněprávní oblasti.

Hlavním právním předpisem je v současné době druhý zákoník práce, tedy zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Ten je konstituován na zásadě „co není zakázáno je dovoleno“ a obsahuje kompletní hmotnou úpravu kolektivního vyjednávání, včetně úpravy kolektivních smluv a dalších forem sociálního dialogu. Právní úprava procesu kolektivního vyjednávání, problematika řešení kolektivních sporů je pak nadále obsažena v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, který byl v souvislosti s přijetím druhého zákoníku práce podstatně novelizován.[12]

1.4 Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen „ČMKOS“)

Na mimořádném všeodborovém sjezdu ze dne 2. 3. 1990 byla přijata Zakládací listina Československé konfederace odborových svazů (dále jen „ČSKOS“) jako jejich dobrovolného sdružení, ke kterému se připojilo 41 odborových svazů. Později přijala konfederace název Česká a Slovenská konfederace odborových svazů. Jejím ustavením byl dán základ největší odborové centrále na území tehdejšího Československa. V roce 1990 byla ustanovena Českomoravská komora ČSKOS, která v roce 1992 přijala změna názvu na Českomoravskou komoru odborových svazů a od roku 1998 nese název Českomoravská konfederace odborových svazů. Stala se tak největší odborovou centrálou v České republice. Je dobrovolným, otevřeným a nezávislým demokratickým sdružením odborových svazů. Jeho posláním je chránit mzdové, pracovní a životní podmínky a práva zaměstnanců. Jako jeden ze sociálních partnerů se účastní tripartitních jednání s vládou a zaměstnavateli v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR.

Při svém vzniku ČMKOS sdružovala 40 samostatných odborových svazů. V současné době je v rámci ČMKOS sdruženo celkem 30 odborových svazů. Jejich přehled je uveden v následující tabulce (tab. č. 1 - Přehled odborových svazů v ČMKOS). [17]

Tabulka č. 1 - Přehled odborových svazů v ČMKOS

Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády
Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu
Českomoravský OS pracovníků školství
Herecká asociace
Nezávislý OS pracovníků potravinového průmyslu a příbuzných odvětví Čech a Moravy
OS dopravy
OS ECHO
OS hasičů
OS KOVO
OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství ČR
OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu
OS pracovníků knihoven
OS pracovníků kulturních zařízení
OS pracovníků kultury a ochrany přírody
OS pracovníků obchodu
OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví
OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy
OS pracovníků vědy a výzkumu
OS pracovníků výrobních a účelových organizací kultury
OS státních orgánů a organizací
OS STAVBA ČR
OS UNIONS
OS zaměstnanců letectví
OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb
OS zdravotnictví a sociální péče ČR
Severočeské sdružení odborových organizací důlního průmyslu
Svaz odborářů služeb a dopravy
Unie - profesní a odborový svaz orchestrálních hudebníků ČR
UNIE odborový svaz profesionálních zpěváků ČR
Vysokoškolský OS

Zdroj: *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. c2013 [cit. 2012-11-27]. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/index.asp>>.

Největším svazem je OS KOVO, který sdružuje téměř 180 000 členů. Přes 40 000 členů má Českomoravský OS pracovníků školství. OS zdravotnictví a sociální péče a OS ECHO jsou v konfederaci zastoupeny s více jak 30 000 členy. K dalším svazům, jejichž členská základna neklesá pod 20 000 členů, patří OS státních orgánů a organizací, OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu, OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb, OS STAVBA ČR a OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR. Mezi svazy s nejmenší členskou základnou můžeme zařadit Odborovou organizaci pracovníků radiokomunikací, UNII odborový svaz profesionálních zpěváků ČR, OS pracovníků výrobních a účelových

organizací kultury, OS zaměstnanců letectví a Hereckou asociaci. U těchto odborových svazů nepřesahuje členská základna 1 000 členů.

Vedle Českomoravské konfederace odborových svazů existují v České republice i tyto odborové centrály:[17]

- Asociace samostatných odborů (ASO),
- Konfederace umění a kultury (KUK),
- Odborové sdružení Čech, Moravy a Slezska,
- Křesťanská odborová koalice,
- centrály působící v dopravě (Federace strojvůdců, Federace vlakových čet, Federace řidičů tramvají aj.).

Samostatně působí některé profesní odborové svazy, které se nehlásí k žádné odborové centrále. Mezi ně patří např. OS pracovníků vydavatelství, nakladatelství a knižního obchodu, OS hromadných sdělovacích prostředků, aj. Zpravidla není známo, kolik členů odborů zastupují.

1.5 Založení odborové organizace

Odborové organizace vznikají zcela nezávisle na státu, zaměstnavatelích, politických stranách a dalších subjektech. Nikdo nemůže svým zaměstnancům v založení odborové organizace bránit. Rovněž zaměstnavatel nemůže jakýmkoli nástroji existující odborovou organizaci rozpustit. Odborové organizace mohou zásadně vzniknout těmito způsoby:[12]

- založením jako samostatná právnická osoba,
- evidencí jako organizační jednotka odborového svazu.

Právní úpravu vzniku sdružení, a tedy i odborových organizací upravuje zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Právo zakládat sdružení resp. odbory mají nejméně tři občané, z nich alespoň jeden musí být starší 18-ti let. Ti pak podávají návrh na registraci a stanovy k Ministerstvu vnitra ČR.[14] V návrhu musí uvést svá jména a příjmení, rodná čísla a bydliště, dále musí být uvedeno, kdo z členů se stane zmocněncem oprávněným jednat jejich jménem. K návrhu na evidenci musí být dále připojeny i stanovy ve dvojím vyhotovení.

Ty musí obsahovat minimálně následující body:[12]

- název sdružení,
- sídlo sdružení,
- cíl jeho činnosti,
- orgány sdružení,
- způsob jejich ustavování,
- určení orgánů a funkcionářů oprávněných jednat jménem sdružení,
- ustanovení o organizačních jednotkách, pokud budou zřízeny a pokud budou jednat svým jménem,
- zásady hospodaření.

Ministerstvo vnitra ČR návrh na evidenci nepodrobuje přezkumu. Svoboda odborového sdružení se projevuje právě v tom, že tato organizace vznikne na základě podání návrhu na její evidenci, aniž by ohledně tohoto návrhu musel proběhnout povolovací proces. Později Český statistický úřad přidělí odborové organizaci IČO. Pokud bude odborová organizace vyvíjet činnost jako např. když by pravidelně vyplácela odborovým funkcionářům odměny, musí se zaregistrovat u finančního úřadu. Pokud bude mít odborová organizace při své činnosti i příjmy, které nejsou osvobozeny od daně, je povinna do konce března každého kalendářního roku podat své daňové přiznání.

Odborová organizace se stává právnickou osobou dnem následujícím po dni, kdy byl ministerstvu doručen návrh na její evidenci. Ode dne vzniku musí odborová organizace vést své účetnictví podle zákona č. 563/1991Sb., ve znění pozdějších předpisů, dále podle vyhlášky č. 504/2002Sb., a podle Českých účetních standardů pro účetní jednotky, u kterých hlavním předmětem není podnikání, č. 401 až č. 413.

Co se týká orgánů odborové organizace, jejich struktura by měla být vytvořena zejména s ohledem na pravděpodobný počet členů odborové organizace, případně s přihlédnutím na jiné okolnosti. Nejčastěji je základním výkonným orgánem odborové organizace závodní výbor ustanovený volbou členů. Počet jeho členů by měl vycházet zejména z počtu zaměstnanců. V čele odborové organizace většinou stojí předseda, případně jeden nebo více místopředsedů. Revizní komise je orgánem, který dohlíží na hospodaření odborové organizace. V malých organizacích může tuto roli plnit i jeden revizor.

1.6 Práva odborové organizace

Aby mohla odborová organizace reálně plnit své poslání, je vybavena určitými právy. V § 18 odst. 1 zákoníku práce je stanoveno, že odborové orgány mají právo účastnit se pracovněprávních vztahů včetně kolektivního vyjednávání za podmínek stanovených zákonem. Zákoník práce však vytváří příslušné normy (až na výjimky) tak, že jejich dodržování v mnoha případech není vynutitelné prostředky státního donucení. Porušení odborových práv zakládá jen možnost odborů upozornit na toto porušení příslušné orgány pověřené kontrolou dodržování zákonnosti v pracovněprávních vztazích. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je však postavení odborů silnější. Specifické je pak postavení při sjednávání kolektivní smlouvy, kdy je odborové organizace zaměstnavateli rovnocenným partnerem.[5]

1. Odbory mají právo na to, aby s nimi příslušné ústřední orgány projednaly vydání zamýšlených pracovněprávních předpisů před jejich vydáním. **Právo na projednání** tj. jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci za účelem dosažení shody, je uplatněno u opatření, která se týkají buď pracovních podmínek jednotlivců či většího počtu zaměstnanců, hromadného propouštění zaměstnanců nebo otázek v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
2. Zaměstnavatel má informovat odborový orgán o zásadních otázkách rozvoje organizace, hospodářských výsledcích a perspektivách firmy. Jedná se o **právo na informace**. Způsob informování, množství informací a další otázky související s uplatněním tohoto práva, by měly být upraveny v kolektivní smlouvě. Jde o informace týkající se:[14]
 - vývoje mezd, platů, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek,
 - ekonomické a finanční situace zaměstnavatele,
 - důsledků jeho činnosti na životní prostředí a ekologických opatření,
 - právního postavení zaměstnavatele a jeho změn, vnitřního uspořádání,
 - pravděpodobného vývoje zaměstnanosti u zaměstnavatele, zamýšlených strukturálních změn, organizačních opatření,
 - základních otázek pracovních podmínek a jejich změn,
 - nabídky volných pracovních míst.

3. Zákoník práce upravuje rovněž **právo na spolurozhodování** odborové organizace se zaměstnavatelem. Toto právo má zpravidla formu předchozího souhlasu odborové organizace k určitým právním úkonům zaměstnavatele. Jedná se o případy:[7]
 - stanovení přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb,
 - skončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, pokud jde o člena odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem,
 - vydání pracovního řádu,
 - vydání rozvrhu čerpání dovolených,
 - další případy sjednané v kolektivní smlouvě.
4. Odborové organizace mají v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci **právo na kontrolu**. Jeho podstata je v možnosti vyžadovat od vedoucích zaměstnanců potřebné informace a podklady apod. Zaměstnavatelé jsou povinni umožnit odborové organizaci prověřovat pracoviště zaměstnavatele a účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání. Zjištěné nedostatky odborová organizace se zaměstnavatelem projedná.
5. Zcela specifickým právem, které v sobě zahrnuje i výše uvedená práva, je **právo na kolektivní vyjednávání a na uzavření kolektivní smlouvy**.
6. Se vstupem České republiky do Evropské unie vzniklo zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří působí na území Evropských společenství, **právo na nadnárodní informace a projednání**. Toto právo se uplatňuje vůči zaměstnavatelům se sídlem na území České republiky. Právo na nadnárodní informace se uskutečňuje pomocí ujednaného postupu pro nadnárodní informace a projednání nebo formou evropské rady zaměstnanců.

2 Sociální dialog

2.1 Počátky sociálního dialogu

První známky ujednání srovnatelné s kolektivním vyjednáváním byly v našich zemích zaznamenány kolem roku 1850. Snahy o úpravy pracovních podmínek se začaly nejprve objevovat v rozvinutých odvětvích a také v místech, kde působili i vzdělanější zaměstnanci. První ujednání bylo uzavřeno roku 1848 mezi knihtiskařskými pomocníky a majiteli tiskáren ve Vídni. Obsahem bylo stanovení mezd a ohodnocení práce. Knihdrukaři patřili mezi nejlépe organizované skupiny. Jako prvním se jim podařilo uzavřít smlouvu pro celé Rakousko s platností od 1. ledna 1896. Na území naší republiky byly odbory ustanoveny kolem roku 1890. První kolektivní smlouvy byly ujednány dělnickými organizacemi pro velké podniky kovoprůmyslu.

2.2 Vývoj sociálního dialogu po založení Československa

Po 1. světové válce je v rámci velkých sociálních reforem upraveno zákonem kolektivní vyjednávání a to zákonem č. 29 z roku 1920. Velký význam mělo vydání vládního nařízení č. 141/1937 Sb., o závaznosti hromadných smluv pracovních. Kolektivní smlouvy se staly plně právně závazné a nevykliditelné, tzn. jednotlivou pracovní smlouvou nesměly být zásadně omezeny nároky zaměstnance plynoucí z kolektivní smlouvy. Ministerstvo sociální péče získalo pravomoc rozšiřovat závaznost kolektivních smluv na všechny závody příslušné oblasti a odvětví. Kolektivní smlouva tím získala podobu obecně závazného pramene práva.

V období 1. republiky existovaly čtyři druhy smluv. **Smlouvy závodní** byly uzavírané pro jednoho zaměstnavatele. **Smlouvy místní** byly sjednávány pro větší počet závodů a dílen stejného oboru v místě. **Smlouvy pro celé odvětví** uzavíraly zaměstnanecké a zaměstnavatelské organizace. Čtvrtou možností byly **rámcové smlouvy**, které byly uzavírané organizacemi za účelem stanovení stejných pracovních podmínek s výjimkou mezd. Během 2. světové války se kolektivní smlouvy neuzavíraly a ani po osvobození se nepřístupovalo k jejich sjednávání. Po únoru 1948 bylo kolektivní sjednávání prakticky vyloučeno. Od roku 1951 byly smlouvy uzavírány, a to v rámci závodů, ale jejich obsah vyjadřoval jakýsi programový dokument hospodářského vedení a odborů. Tento stav přetrvával prakticky až do roku 1990.[4]

2.3 Sociální dialog v České republice

Základní myšlenka sociálního dialogu spočívala v tom, že zásadní cíle hospodářské a sociální politiky jsou uznávány všemi zúčastněnými aktéry a jsou lépe dosažitelné na základě jejich spolupráce a činnosti než otevřenými konflikty. Sociální partnerství mělo být modelem, jehož cílem je společné řešení problémů a vyrovnaní zájmů prostřednictvím konsensu a kompromisu. Institucionální rámec sociálního dialogu vznikl na počátku 90 let, kdy se vláda ve spolupráci s odbory a vznikajícími podnikatelskými a zaměstnavatelskými svazy rozhodla vytvořit na národní úrovni trojstrannou instituci - Radu hospodářské a sociální dohody ČR (dále jen „RHSD ČR“). Iničiátoři založení tripartity vycházeli z praktických znalostí o fungování sociálního dialogu v západní Evropě. Západoevropské diskuse o sociálním dialogu nebyly v té době příliš rozšířeny a známy.

Vytvořené tripartitní orgány - federální a dva národní (český a slovenský) - vznikly jako společný, dobrovolný a iniciativní orgán vlády, odborů a zaměstnavatelů. Tripartitní struktury na nižší regionální úrovni nebyly dlouhou dobu rozvinuty, protože do roku 2000 nebyla naplněna příslušná ustanovení Ústavy ČR, týkající se územně-správního členění státu. Dále také pro nezáměr nebo nedostatečnou kapacitu sociálních partnerů, mluvíme hlavně o zaměstnavatelských asociacích.

V RHSD ČR působili a stále působí tři partneři - stát, představovaný vládou, zaměstnavatelé, reprezentovaní Svazem průmyslu a dopravy ČR a Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (dále jen „KZPS ČR“) a zaměstnanci, reprezentovaní odbory, ne však všemi, pouze nejsilnější odborovou centrálou - ČMKOS a Asociací samostatných odborů (dále jen „ASO“). Ta v roce 2000 nahradila původního člena - Konfederaci umění a kultury (dále jen „KUK“).[6]

2.4 Charakter sociálního dialogu

Sociální dialog je pojem, který se v současné době skloňuje ve všech pádech nejen v České republice, ale také v Evropě, potažmo ve světě. Pod tímto pojmem si lze obecně představit určitý proces, který zahrnuje celou škálu dílčích jednání a konzultací a to mezi účastníky sociálního dialogu na různých úrovních. Účastníci sociálního dialogu jsou sociální partneři, na jedné straně zaměstnavatelé a na straně druhé odborové organizace.

Cílem sociálního dialogu probíhajícího na jakékoliv úrovni je vždy dosažení shody (konsensu) mezi sociálními partnery na pracovních, sociálních nebo dalších podmínkách, které naplňují představy obou z nich natolik, aby se jim vyplatilo dodržet sociální smír.[7]

Sociální dialog je důležitým nástrojem rozvoje vztahů a kolektivního vyjednávání v rámci České republiky i Evropské unie. Dialog pomáhá sladit zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů a to v zájmu rozvoje podnikání a zajištění sociálního smíru mezi výše uvedenými stranami. Představuje realizaci práva pro svobodné a autonomní vyjednávání. Dvoustranné jednání zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů se nazývá kolektivní vyjednávání a třístranná jednání sociálních partnerů a zástupců státu je tripartita. Cílem těchto vyjednávání je napomoci k udržení sociálního smíru v naší společnosti, který je velmi důležitý pro její fungování, k řešení i prevenci pracovních problémů i hospodářských krizí a dodržování občanských a politických práv a svobod.

Sociální dialog zahrnuje hlavně dvě oblasti. První je poskytování informací a konzultací, druhou oblastí je kolektivní vyjednávání, které je nejvýznamnějším vztahem kolektivního pracovního práva.[4]

Sociální dialog, dvoustranná (bipartijní) a třístranná (tripartitní) jednání zástupců státu, zaměstnanců i zaměstnavatelů, je tedy výsledkem snahy o to, aby bylo nalezeno účinné řešení pracovních problémů a konfliktů, hospodářských krizí země a v neposlední řadě respektování sociálních i hospodářských práv jako nedílné součásti občanských a politických práv a svobod. Zákonitě se stal sociální dialog významnou a neodmyslitelnou součástí evropského sociálního modelu.

V evropském pojetí sociální dialog zahrnuje veškeré diskuse, konzultace, vyjednávání a společné akce realizované sociálními partnery, zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců, a to nejen na úrovni národní, ale i nadnárodní, zejména v podobě evropského sociálního dialogu. Jeho význam narůstá s postupující globalizací světové ekonomiky a růstu ekonomické síly nadnárodních společností.

Je nezbytné podporovat rozvoj sociálního dialogu, bipartijního i tripartitního (jehož se vedle sociálních partnerů účastní i čelní představitelé veřejné moci) a aktivně se účastnit sociálního dialogu, který reflektuje velmi výrazně na potřeby zaměstnanců. Mluvíme o potřebách pracovních, o otázkách bezpečnosti práce, mzdových podmínkách, dále se řeší otázky ochrany zdraví při práci a mnoho dalších problémů, s kterými přijdou zaměstnanci do styku během své pracovní činnosti.

2.5 Právní úprava sociálního dialogu

2.5.1 Mezinárodní právní úprava

Základní mezinárodněprávní úpravu sociálního dialogu představuje několik důležitých dokumentů, mezi které patří:[6]

- ***Všeobecná deklarace lidských práv.*** Je nejjobecnější a nejstarší mezinárodní dokument přijatý Organizací spojených národů v roce 1948. Dle této deklarace je každému zaručena svoboda shromažďování a sdružování. Dále každý má právo na ochranu svých zájmů zakládat s jinými odborové organizace a přistupovat k nim.
- ***Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod Rady Evropy*** z roku 1950.
- ***Evropská sociální charta Rady Evropy*** z roku 1961.

Tyto výše uvedené dokumenty ukládají účastnickým státům promítnout do vnitrostátních právních předpisů záruky k realizaci svobody zaměstnanců a zaměstnavatelů pro vytváření organizací k ochraně jejich hospodářských a sociálních zájmů a potřeb. K zajištění výkonu práva kolektivně vyjednávat pak dokumenty ukládají účastnickým státům vytvářet mechanismy a podmínky pro smířčí a rozhodčí řízení k řešení kolektivních pracovních sporů a problémů.

Dalšími významnými mezinárodněprávními dokumenty upravující sociální dialog jsou:[6]

- ***Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech,*** který zakotvuje právo na zakládání odborových organizací a přistupování k nim dle vlastního výběru k ochraně vlastních hospodářských a sociálních zájmů.
- ***Mezinárodní pakt o občanských a politických právech*** zakotvuje právo na svobodu sdružování k ochraně svých zájmů v odborových organizacích. Výkon tohoto práva nesmí být v žádném případě v žádné demokratické společnosti nikým omezován, s výjimkami stanovenými zákonem v zájmu národní bezpečnosti a pořádku, ochrany veřejného zdraví nebo morálky atd.

Důležitými dokumenty mezinárodního charakteru v oblasti sociálního dialogu jsou naší republikou ratifikované úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP). Jsou to především:[6]

- **Úmluva č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se** (publikováno ve Sbírce zákonů pod č. 489/1990 Sb.) Dle této úmluvy mají zaměstnanci a zaměstnavatelé právo ustavovat své organizace dle své volby bez předchozího schválení státními orgány. V rámci těchto organizací mají právo vypracovávat svoje vnitřní stanovy a pravidla, svobodně volit své zástupce a organizovat svoji činnost.
- **Úmluva č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat** (ve Sbírce zákonů pod č. 470/1990Sb.), kde zaměstnanci využívají ochrany proti projevům diskriminace, která směřuje k ohrožení odborové svobody.

2.5.2 Česká právní úprava

Důležitými body právní úpravy sociálního dialogu v ústavním pořádku českého zákona jsou:[6]

- **čl. 27 Listiny základních práv a svobod (v Ústavním zákoně č. 2/1993 Sb.)**, podle kterého má každý právo svobodně se sdružovat na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Listina základních práv a svobod dále zaručuje právo na stávku, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky každého zaměstnance.
- **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů, je základním pramenem práva upravujícího sociální dialog.
- Pro oblast kolektivního vyjednávání za účelem uzavření kolektivní smlouvy je základním pramenem práva **zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání**, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon upravuje mechanismus a postup obou smluvních stran ve vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy (včetně řešení kolektivních pracovních sporů).

Sociální dialog v České republice vychází z podmínek fungování evropského sociálního modelu, kterého je neoddělitelnou součástí. Je to model, který se snaží vedle postupující globalizace světové ekonomiky, privatizace a vlivu neoliberalních směrů zdůrazňovat diskuzi, vyjednávání a další společné akce a instituty realizované organizacemi sociálních partnerů.

2.6 Úrovně sociálního dialogu

2.6.1 Národní úroveň - tripartita

Na nejvyšší úrovni se jedná o sociální dialog mezi zástupci státu, zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zahrnuje existenci a fungování tripartitních orgánů, spolupráci a projednávání důležitých otázek koncepčního charakteru, pořádání odborových konferencí atd. Tripartitní jednání je jednání, prostřednictvím kterého se stát účastní v kolektivních pracovních vztazích. Jde tedy o sociální dialog na nejvyšší vnitrostátní úrovni v České republice. Způsob vedení sociálního dialogu na úrovni tripartity není v České republice regulován právem.[4]

Tripartita je přímým nástupcem Rady sociální dohody ČSFR. Ta byla vytvořena na federální úrovni v roce 1990 z iniciativy federální vlády a to s cílem napomáhat zachovat sociální smír v průběhu ekonomické transformace. Návrh byl přijat odborovými svazy, tak i vznikajícími organizacemi. Sociálním partnerům se postupem času také podařilo prosadit tripartitní jednání i na konzultace týkající se hospodářské a sociální politiky. V této souvislosti se změnil název na Radu hospodářské a sociální dohody (dále jen „RHSD“). Když zanikla ČSFR, došlo k zániku federální rady. Nedošlo ale k přerušení činnosti Rady a to na národní úrovni. Tripartita tedy funguje prakticky bez jakéhokoliv přerušení její činnosti.

„Tripartita je společným dobrovolným dohadovacím a iniciativním orgánem odborů, zaměstnavatelů a vlády České republiky. Jejím cílem je vzájemně respektovanou formou dialogu dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje a udržet sociální smír. Tím je míněn základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky a současně i životní úrovně občanů České republiky“.[12]

Tripartita (tzv. RHSD ČR) se zabývá oblastmi, na kterých mají zúčastněné strany společný zájem. Jedná se tedy hlavně o tyto oblasti:[4]

- hospodářská politika,
- pracovně právní vztahy,

- kolektivní vyjednávání a zaměstnanost,
- sociální otázky a zdravotnictví,
- mzdy a platy,
- veřejné služby a veřejná správa,
- bezpečnost práce,
- rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání,
- postavení České republiky v rámci Evropské unie.

Právní rámec pro sociální dialog na národní úrovni je dán pouze ustanovením § 320 zákoníku práce, podle kterého musí být všechny zákony a podzákonné normy, dotýkající se důležitých zájmů pracujících, projednány s příslušnými odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů. Podobné ustanovení platí i pro případy, kdy ústřední správní úřady vydávají prováděcí předpisy v pracovněprávní oblasti. Takové předpisy mohou být vydány po jejich konzultaci s příslušnou odborovou organizací a příslušnou organizací zaměstnavatelů.

Vliv tripartity na legislativu je realizován hlavně v legislativním procesu. Odbory a zaměstnavatelé se mohou podle pravidel vlády vyjádřit ke všem připravovaným legislativním aktům v dané oblasti. K těmto legislativním materiálům pravidelně vznáší připomínky, které musí být předkladatelem řádně vypořádány. Příslušné státní orgány, jedná se zejména o ministerstva, mají povinnost projednat s odborovými organizacemi otázky týkající se pracovních či životních podmínek zaměstnanců a poskytovat jim informace, které potřebují. Odborové organizace jsou oprávněny zejména k jednání a zaujímání stanovisek k návrhům ve věcech podmínek zaměstnávání zaměstnanců, jejich počtu a ve věcech zlepšení výkonu práce a odměňování.[12]

Pro fungování sociálního dialogu na národní úrovni byl a je důležitý vztah sociálních partnerů a politických stran, ať už jde o otázku pronikání nejvyšších představitelů odborů a zaměstnavatelských organizací do vrcholných zastupitelských orgánů či o vazby na jednotlivé politické strany, hledání podpory a spojenců. Zaměstnavatelé představující členy tripartity se deklarují jako nezávislí na politických stranách, jako nepolitictí, a tuto svoji autonomii vůči stranám chtějí i v budoucnu zachovat. Odbory se po roce 1989 snažily být nepolitické, nemít užší vztahy a tím spíše institucionální vztahy k některé politické straně. I v současnosti se odbory vyhýbají přímému spojení s některou politickou stranou. Hledají však podporu pro své požadavky u politických partnerů, kteří mají ve svém programu podobnou agendu. Sociální dialog na národní úrovni se ve svém dosavadním vývoji ukázal být závislý na vůli příslušné

vlády. To je zásadní fakt, který je odlišný od většiny členských států EU. Zde je tripartitní dialog méně závislý na politických zájmech stávající vlády.[11]

2.6.2 Odvětvová úroveň

Zde se jedná o dialog mezi odborovými svazy a organizacemi zaměstnavatelů a jejich cílem je najít shodu a společně tak předejít možným konfliktům a porušením sociálního smíru. Sociální dialog na této úrovni je nejčastější formou dialogu v zemích Evropské unie (dále „EU“), u nás tomu však tak není. Dialog má na této úrovni své limity a probíhá s různou intenzitou. Největším problémem je relativně nízká organizovanost zaměstnavatelů a velmi rozdílná odvětví. V České republice totiž nemají zaměstnavatelé povinnost sdružovat se v zaměstnavatelských svazech. V některých odvětvích chybí reprezentativní partner odborů pro sociální dialog. Na druhé straně je vysoká organizovanost např. v odvětví výroby automobilů, ve Sdružení automobilového průmyslu je více než 150 firem.

Pozitivní z pohledu sociálního partnerství je, že většina účastníků jsou velká odvětvová uskupení s celostátní působností, sdružující tisíce odborářů, případně větší část velkých podniků v daných resortech s poměrně vysokým počtem zaměstnanců. Silná odborová uskupení působí také ve veřejném sektoru, kde jsou však možnosti odborů omezené.

Na této úrovni dochází také k uzavírání odvětvových kolektivních smluv tzv. kolektivních smluv vyššího stupně. Tyto kolektivní smlouvy mohou uzavírat jen partneři, kteří mají právní subjektivitu a jsou legitimní - jsou evidováni na Ministerstvu vnitra jako sdružení ve smyslu zákona o sdružování občanů. Cílem kolektivního vyjednávání je dosažení minimálních standardů v odvětví či oboru v pracovních podmínkách zaměstnanců, především v délce týdenní pracovní doby, dovolené, výši odstupného či v oblasti benefitů. Ve mzdové oblasti se jedná o mzdový vývoj, minimální výši tarifů, výši zákonných i dalších příplatků ke mzdě apod.

Důležitou možností ke zvýšení významu kolektivních smluv vyššího stupně je institut rozšíření závaznosti kolektivních smluv i na další zaměstnavatele s převažující činností v daném odvětví. Tento institut byl již uplatňován i za první republiky, tj. do roku 1938. Dle stávající platné právní úpravy v § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, může být rozšířena závaznost jen takové smlouvy, která byla uzavřena buď organizací zaměstnavatelů, jejíž členové zaměstnávají největší počet zaměstnanců v odvětví nebo příslušným vyšším odborovým orgánem, který v odvětví jedná za nejpočetnější skupinu zaměstnanců. V roce 2010 byla podle dat Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen

„MPSV“) rozšířena účinnost 4 kolektivních smluv vyššího stupně. Přesto není dosud dostatečně využíván potenciál kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni. Dle přehledu MPSV byla pro rok 2010 uzavřeno v ČR celkem 23 kolektivních smluv vyššího stupně.[4]

2.6.3 Podniková úroveň

V České republice se, na rozdíl od řady států EU, nachází těžiště sociálního dialogu na podnikové úrovni, kde probíhá v největší míře výměna informací, konzultace a kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, jehož výsledkem je velký počet podnikových kolektivních smluv.

Kolektivní vyjednávání je v našem právním řádu upraveno v zákoně o kolektivním vyjednávání a v zákoníku práce. Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje zejména postup při vyjednávání a řešení sporů, zákoník práce obsahuje hmotně-právní úpravu kolektivního vyjednávání, dále právo odborů na projednání řady oblastí, např. ekonomické situace zaměstnavatele, změn organizace práce, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, systému vzdělávání a jiné opatření týkajících se většího počtu zaměstnanců. Podnikový sociální dialog se realizuje, jak při uzavírání kolektivní smlouvy, tak při kontrole plnění závazků z této smlouvy.[4]

2.7 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je nejvýznamnější součástí celého procesu sociálního dialogu. Oba tyto pojmy jsou si velmi blízké, v praxi se často používají zástupně nebo splývají v jeden pojem. Ve skutečnosti je pojem sociální dialog širším pojmem. Kolektivní vyjednávání je chápáno jako součást sociálního dialogu mezi sociálními partnery a jeho cílem a výstupem je uzavření kolektivní smlouvy.

Po roce 1989 nastala v právním postavení odborů v pracovněprávních vztazích zcela zásadní změna, která spočívala v tom, že základní metodou utváření a rozvíjení vztahů mezi zaměstnavateli a odbory se stalo právo kolektivního vyjednávání. Byl přijat zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů a došlo k podstatným změnám v zákoníku práce, které přinesla novela zákoníku práce. Ta byla provedena zákonem č. 3/1991 Sb. Zákon o kolektivním vyjednávání svým procesně právním charakterem směřuje zejména k naplnění hmotně právních ustanovení zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů.

Nejvýraznějším monopolním právem odborové organizace v naší zemi je právo kolektivního vyjednávání (§22 zákoníku práce). To říká, že nikdo jiný než odborová organizace není oprávněn se zaměstnavatelem či sdružením zaměstnavatelů kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy. Přitom odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu i za nečleny, tj. také za zaměstnance, kteří nejsou organizováni v odborové organizaci (§ 24 odst. 1 zákoníku práce).

„Kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli je důležitou formou sociálního dialogu, v rámci něhož odbory usilují o co nejpříznivější podmínky pro zaměstnance.“[12] Hmotně právní předpoklady pro kolektivní vyjednávání a podmínky pro uzavírání smluv najdeme v zákoníku práce, procesní pravidla kolektivního vyjednávání a bližší podmínky pro uzavírání kolektivních smluv jsou obsaženy v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

O kolektivním vyjednávání mluvíme ve chvíli, kdy je zahájeno předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy (§ 8 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání). Návrh musí být opatřen všemi náležitostmi smlouvy, pokud ne, jednalo by se o nezávaznou informaci o obsahu kolektivní smlouvy.

Kolektivní vyjednávání je možné definovat jako metodu komunikace, která se týká všech otázek zaměstnaneckých vztahů, při níž platí známá čtveřice zásad, že:[7]

- vyjednávat lze vždy,
- vyjednávat lze o všem,
- vyjednávat lze neformálně,
- strany mají rovné postavení.

2.8 Kolektivní smlouvy

S právní úpravou kolektivní smlouvy se setkáváme v § 22 až 26 zákoníku práce. Kolektivní smlouvu má právo uzavřít za zaměstnance pouze odborová organizace podle § 22 zákoníku práce.

Kolektivní smlouvy jsou zvláštním institutem pracovního práva. Můžeme je charakterizovat jako dvoustranné úkony, které se uzavírají mezi odborovou organizací nebo mezi více odborovými organizacemi na straně jedné a zaměstnavateli na straně druhé. Jejich obsahem je určení pracovních a mzdových podmínek, které nejsou upraveny obecně závaznými právními předpisy, popř. jsou normami pracovního práva upraveny, avšak pouze

v minimálním rozsahu. Zákoník práce neříká, jaký je povinný obsah kolektivních smluv, jejich obsah vymezuje pouze rámcově. Smluvní strany si sami v rámci smluvní volnosti určují konkrétní obsah kolektivní smlouvy.

Mezi obvyklé části kolektivní smlouvy náleží:[12]

- řádné označení účastníků smlouvy,
- předmět kolektivní smlouvy,
- úprava práv a povinností smluvních stran, tj. spolupráce stran a nejdůležitějších částí upravující práva zaměstnanců z této smlouvy plynoucí.

Kolektivní smlouva dále upravuje otázky práv zaměstnanců v oblasti pracovní doby, dovolené, překážek v práci, odstupného, dále část upravující mzdová práva zaměstnanců, stravování, otázky zvýhodnění zaměstnanců či bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci.

Smluvní volnost je podmíněna tím, že kolektivní smlouva může upravit jakékoliv právo, pokud to zákoník práce výslovně nezakazuje, nebo pokud z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možno odchýlit.

2.8.1 Druhy kolektivních smluv

Podle zákona o kolektivním vyjednávání existují dva druhy kolektivních smluv:

- podniková kolektivní smlouva,
- kolektivní smlouva vyššího stupně.

Podniková kolektivní smlouva (je uzavřena mezi odborovou organizací popř. mezi více odborovými organizacemi a zaměstnavatelem).

Kolektivní smlouva vyššího stupně (se uzavírá mezi příslušným odborovým orgánem, jako je například odborový svaz a organizace zaměstnavatelů). Tento druh kolektivní smlouvy přesahuje rámec jednoho zaměstnavatele. Lze ji uzavřít např. pro celé hospodářské odvětví. Tato kolektivní smlouva je uzavírána pro větší počet zaměstnavatelů. Jejich množství a struktura je omezena pouze členstvím v odborovém svazu či sdružením zaměstnavatelů, které smlouvu uzavírají. „*Hlavním cílem těchto kolektivních smluv vyššího stupně je nastavit svým prostřednictvím jednotné standardy pracovních podmínek zaměstnanců, která odráží typická specifika určitých odvětví*“ [12].

2.8.2 Závaznost, platnost a účinnost kolektivních smluv

Kolektivní smlouva se stává *závaznou* v okamžiku jejího uzavření. Závazností se určuje okruh subjektů, kterých se kolektivní smlouva týká.[7]

Kolektivní smlouva je závazná pro účastníky, kteří ji uzavřeli a dále také pro subjekty, za které účastníci smlouvy jednali. Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance. Jak jednají organizace zaměstnavatelů za své členy je určeno ve stanovách. Zaměstnavatel se ale nemůže vyvázat ze závaznosti kolektivní smlouvy vystoupením z organizace zaměstnavatelů, která kolektivní smlouvu uzavřela. Lze konstatovat, že tato kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná pro členy organizace zaměstnavatelů po celou dobu účinnosti. Pokud se stane, že v období účinnosti kolektivní smlouvy zanikne odborová organizace, která byla jejím účastníkem, zůstává i v takovém případě zaměstnavatelem kolektivní smlouvou vázán po celou dobu účinnosti této smlouvy.

Zaměstnavatel má povinnost jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi a nesmí žádnou z nich opomenout (§ 24 odst. 2 zákoníku práce).

Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána oběma účastníky na stejné listině, jinak je neplatná (§ 27 odst. 2 zákoníku práce). Písemná forma kolektivních smluv je dána proto, že kolektivní smlouvy jsou ve své normativní části pramenem práva.

Zákon o kolektivním vyjednávání rozlišuje mezi platností a účinností kolektivní smlouvy.

Platnost kolektivní smlouvy nastává v okamžiku jejího podpisu. Kolektivní smlouva je platná, v případě že byly při jejím přijímání splněny všechny náležitosti dané zákonem. Platí tedy, že neplatná jsou ujednání kolektivní smlouvy, která jsou v rozporu s právními předpisy.

Účinnost kolektivní smlouvy představuje určení časového úseku, v němž smlouva zakládá práva a povinnosti podle svého obsahu. Strany kolektivní smlouvy mají možnost dohodnout si konkrétní dobu, během které bude smlouva účinná.

Sjednání kolektivní smlouvy může být na dobu určitou či neurčitou. Konec účinnosti pak může nastat uplynutím doby, na kterou byla kolektivní smlouva sjednána nebo určitým obdobím, je-li ukončení doby vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat také údaj o nejzazší době její účinnosti.

Účastníci každé kolektivní smlouvy jsou povinni 15 dnů od jejího uzavření seznámit všechny zaměstnance s jejím obsahem. Stejná pravidla platí i na kolektivní smlouvu vyššího

stupně. Kolektivní smlouva může obsahovat i ustanovení o konkrétním postupu při tomto seznámení. Zaměstnavatel má dále povinnost seznámit zaměstnance s kolektivní smlouvou při nástupu do zaměstnání (§ 37 odst. 5 ZP).

Smluvní strany jsou povinny uchovávat kolektivní smlouvu po dobu minimálně 5 let od uplynutí její účinnosti (§9 odst. 4 zákona o kolektivním vyjednávání.). Účelem je především možnost prokázat obsah závazků i po delší době.

2.9 Kolektivní pracovní spory

2.9.1 Pojem kolektivního pracovního sporu

V právním pojetí je spor střetem zájmů nositelů subjektivních práv a povinností z konkrétních právních vztahů, tedy subjektů práva. Předmětem kolektivního sporu v právním smyslu mohou být jen kolektivní práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů či jejich organizací.

„Obsahovým znakem kolektivního sporu je, že buď jeden z účastníků neplní určitou právní povinnost, nebo popírá její existenci, anebo to, že jeden z účastníků výkonem svých oprávnění brání v uplatnění určitých práv druhého účastníka“.[7]

2.9.2 Stávka

Historické prameny hovoří o stávkách již ve starověku. Až do 19. století ale byly chápány jako nežádoucí institut, který ruší veřejný pořádek a byly stíhány jako porušení práva. Pod neustálým sociálním tlakem a v souvislosti s legalizací odborového hnutí je legalizována i stávka. Na našem území se vyskytuje stávka jako legální způsob prosazování hospodářských cílů až v 70. letech 19. století. Za totalitních režimů právo stávku buď zakazovalo, nebo ji sice nezakazovalo výslovně, ale stíhalo účast na ní jako porušení pracovní kázně.

Stávka je obecně považována za krajní a výjimečný prostředek pro řešení kolektivního pracovněprávního sporu. Můžeme hovořit, že stávka je nástroj poměrně tradiční, jehož obsahem a pojmovým znakem je přerušení práce zaměstnanci. Dochází tím k přerušení výkonu práce zaměstnanci pro zaměstnavatele. Vůlí zaměstnanců tedy není skončení jejich pracovněprávních vztahů k zaměstnavateli, ale jejich dočasné přerušení. Po skončení stávky (bez ohledu na výsledek) jsou zaměstnanci připraveni k dalšímu výkonu práce.

Právo na stávkou je zaručeno především Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech, ale i vnitrostátními předpisy ústavní povahy. Jedná se o Listinu základních práv a svobod čl. 27 odst. 4, kde je právo na stávkou zaručeno za podmínek stanovených zákonem. Listina základních práv a svobod však zakazuje právo na stávkou některým skupinám zaměstnanců, jako jsou soudci, státní zástupci, příslušníci ozbrojených sil a bezpečnostních sborů.

Stávkou je upravena i v zákoně o kolektivním vyjednávání. Naše právní úprava zná jen jeden druh, zákonem upravené, stávkou – stávkou ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, resp. solidární stávkou. Stávce musí předcházet řízení před zprostředkovatelem. Stávkou znamená částečné nebo úplné přerušení práce. Solidární stávkou je chápána stávkou na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy. Podmínkou vyhlášení stávkou je, že nedošlo k uzavření kolektivní smlouvy ani pořízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádaly o řešení sporu rozhodce. Pouze v takovémto případě může být krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena stávkou. Odborová organizace, která může jako jediná stávkou vyhlásit, má spoustu povinností vůči zaměstnavateli. Musí sdělit, kdy stávkou začne, jaké jsou její důvody a cíle a to vše minimálně 3 dny předem. Dále je její povinností předložit jmenný seznam účastníků. Po celou dobu stávkou má povinnost spolupracovat se zaměstnavatelem.

2.9.3 Výluka

Výluka je částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Je obdobným nástrojem řešení kolektivního pracovního sporu, jako je stávkou. Jde o jakýsi protipól stávkou, který umožňuje zaměstnavateli, aby čelil požadavkům druhé strany kolektivního vyjednávání, jestli je považuje za nepřijatelné.

Institut výluky je tedy považován za jakousi „stávkou zaměstnavatele“. Zakotvení výluky jako krajního prostředku pro řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy obsahuje pouze zákon o kolektivním vyjednávání, a proti ni lze použít jen ve smyslu tohoto zákona. Právo na výluku na rozdíl od práva na stávkou není zaručeno Listinou základních práv a svobod.

Aby byla výluka zákonná, musí ji zaměstnavatel písemně oznámit odborovému svazu i zaměstnancům včetně písemného uvedení jejího rozsahu, důvodů a cílů. Výluka se stane nezákonná v některých zákonem uvedených důvodech. Jde například o situace, kdy výluka nepředchází řízení před zprostředkovatelem, výluka je vyhlášena nebo pokračuje po zahájení

řízení před rozhodcem, dále v případech branné pohotovosti státu, v době mimořádných okolností atd. O nezákonnosti výluky rozhoduje na návrh odborového orgánu či státního zástupce krajský soud na základě určovací žaloby. Pokud soud rozhodne o neplatnosti výluky, musí ji ten, kdo ji vyhlásil neprodleně odvolat.

Výluka jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je prostředkem, který se v praxi nepoužívá. Důvodem je skutečnost, že by zaměstnavatel musel z práce vyloučeným zaměstnancům platit náhradu mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku.

3 Analýza postavení odborů na trhu práce

3.1 Ekonomie odborů

Podle standardní ekonomické teorie jsou odbory svého druhu kartelem. Stejně jako ostatní kartely, jsou odbory skupinou prodávajících, kteří se snaží sjednocením svých postojů o zvýšení tržní síly. Většina zaměstnanců se o svém platu a pracovních podmínkách domlouvá se zaměstnavatelem individuálně. Pracovníci, kteří jsou organizovaní v odborech, vyjednávají skupinově. Proces, kde si odbory a firmy dojednávají podmínky zaměstnanosti, se nazývají kolektivní vyjednávání.

Odborové organizace s firmou vyjednávají o lepších pracovních podmínkách, o vyšších platech či prémiech, než by firma platila, kdyby v ní odbory nebyly. Jestliže není dosaženo dohody, odbory mohou zorganizovat stávku.

Podle Mankiwa[10] má stávka za následek ztrátu produkce, prodejů a zisků, a tak firma čelící možné stávce raději přistoupí na vyšší mzdu. Když se odborům podaří získat mzdu nad její rovnovážnou úroveň, zvýší to množství nabízené práce a sníží množství poptávané práce, důsledkem je tak nezaměstnanost. Pracovníci, kteří si udrželi svá místa, jsou na tom teď lépe, ale ti, kdo byli dříve zaměstnaní a nyní jsou bez práce, si naopak pohorší. Odbory jsou proto někdy považovány za možnou příčinu sporu mezi různými zaměstnaneckými skupinami - mezi tzv. *insidery*, kteří vydělávají na vysokých mzdách vyjednaných odborů, a *outsidery*, kterým se nedaří za vyjednanou mzdu najít práci.

Outsideři se mohou chovat dvěma způsoby. Jednak mohou očekávat přijetí do práce, což znamená, že budou vydělávat odborářskou mzdu, nebo mohou jít pracovat do podniku, jehož pracovníci nejsou odborově organizováni. Tím zvyšují nabídku práce a rovnovážná mzda v těchto podnicích klesne. Musí se tedy spokojit s nižší než původní rovnovážnou cenou práce. Jinak řečeno, pracovníci, kteří jsou organizováni v odborech, mají prospěch z kolektivního vyjednávání, ale část nákladů nesou neorganizovaní pracovníci.

Role odborů v ekonomice často závisí na zákonech, které upravují fungování odborové organizace a způsob kolektivního vyjednávání.

Z ekonomického hlediska existují dva názory na odbory. *Kritici odborů* tvrdí, že odbory nejsou nic jiného než běžný kartel. Dosažení vyšší než rovnovážné ceny v rámci kolektivního vyjednávání vede k nezaměstnanosti a snižuje mzdy v ostatních částech ekonomiky. Výsledná alokace práce je neefektivní a nespravedlivá. Neefektivní je tím, jak snižuje ve firmách s odbory zaměstnanost pod efektivní, konkurenční úroveň. Nespravedlivá je, protože dodatečné výnosy z vyjednávání částečně hradí ostatní pracovníci.

Zastánci odborů poznamenávají, že odbory představují nezbytné vyvážení tržní síly firem, které najímají pracovníky. Důležité jsou i proto, aby firmy vyhověly zájmům pracovníků. Kdykoliv je přijímán nový pracovník do zaměstnání, musí se s firmou dohodnout na mnoha záležitostech souvisejících s výkonem povolání. Kromě mzdy jsou to: počet hodin v práci, přesčasy, dovolená, nemocenská, příspěvky na zdravotní péči, podmínky v kariérním postupu, bezpečnost práce a jiné. Poznáním názorů pracovníků může firma konzultací s odbory docílit správného „mixu“ pracovních podmínek. I když mohou mít odbory negativní vliv na zaměstnanost a mzdy, je z hlediska zaměstnavatelů jejich existence výhodou proto, aby si udrželi kvalitní a spokojené zaměstnance. V otázce odborů neexistuje mezi ekonomy shoda. Za určitých okolností může být jejich vliv prospěšný, za jiných škodlivý.

3.2 Monopol v zastupování

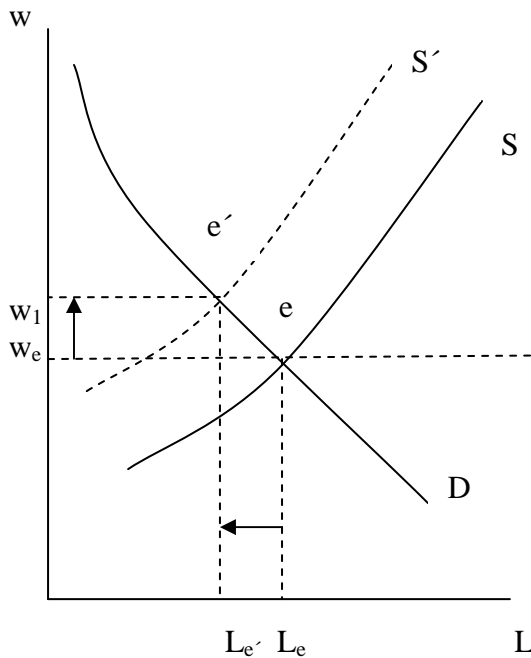
Odbory sdružují zaměstnance a nabízejí práce kolektivně, monopolizují tak stranu nabídky práce. Pokud ale existuje na trhu mnoho firem, potom pracovník nemusí přijmout mzdu, kterou mu firmy nabízí, pokud mu připadá nízká. Může nabídnout svoji službu práce jiné firmě, která zaměstnává za vyšší mzdy. V konkurenčních podmínkách se mzdy vytvářejí na trhu a firma, která by mu nabízela méně, by nemusela pracovníky najít vůbec. V tomto případě na konkurenčním trhu pracovník nemusí hledat oporu vyvažující sílu firmy.

Podle Brožové[3] se ukazuje, že kolektivní vyjednávání šetří transakční náklady na mzdová vyjednávání ve firmě. Jelikož se mění ceny na trzích, technologie a tím i produktivita práce ve firmách, mění se i kvalifikace a délka praxe zaměstnanců, měla by firma s každým zaměstnancem každý rok opět vyjednat vyšší mzdy i podmínky práce. Ve velkých firmách by ale individuální vyjednávání s každým pracovníkem bylo poměrně nákladné. Proto je jednodušší a méně nákladné, pokud firmy vyjednává jen s jedním partnerem, s odbory, které reprezentují zaměstnance. Ušetří se tím transakční náklady a pro zaměstnance je tento postup méně náročný. Ve firmách, kde je málo zaměstnanců a náklady na vyjednávání jsou nízké, odbory obvykle nepůsobí.

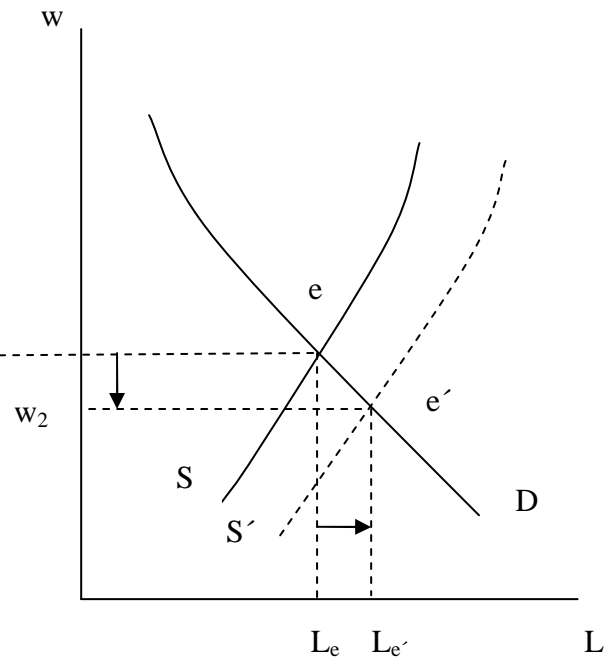
Odbory rovněž sdružují pracovníky podle jednotlivých profesí. V odvětvích vznikají odborové svazy, které tak monopolizují nabídku práce odvětví. Z tohoto postavení plyne jejich tržní moc a schopnost ovlivňovat výši tržních mezd. V odvětvích, kde jsou odbory silné a aktivní, bývají mzdy vyšší. Tak odbory přispívají ke zvětšování mzdových rozdílů mezi

odvětvími. Následující obrázek (obr. č. 1 - Mzdové rozdíly na odvětvových trzích práce) znázorňuje, jak k tomu dochází.

trh s působením odborů



trh bez odborů



Obrázek č. 1 - Mzdové rozdíly na odvětvových trzích práce

Zdroj: BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, str. 68

Na základě své monopolní síly odbory vyjednávají pro své členy mzdu vyšší než je rovnovážná ($w_1 > w_e$). Zvýšení mzdové sazby způsobí snížení zaměstnanosti v odborově organizovaných odvětvích. Propuštění pracovníci jsou pak nuceni hledat pracovní místa v odborově neorganizovaném sektoru, kde svým příchodem zvyšují nabídku práce a zaměstnanost a snižují mzdovou sazbu (na w_2). Insideři, tedy ti kteří si svá místa udrželi, měli prospěch z kolektivního vyjednávání, jsou na tom lépe, jejich mzdy se zvýšily. Ti, kteří v důsledku tlaku odborů na vyšší mzdy ztratili pracovní místa, outsideři, se musí spokojit s místem za nižší mzdu mimo odborově organizovaný sektor.

Jak uvádí Brožová, díky odchodu pracovníků se v odborově organizovaných odvětvích sníží produkt o plochu $L_e e' e L_e$ a na trzích bez odborů se zvýší o plochu $L_e e' L_e$. Přírůstek produktu je ale menší než jeho úbytek, společenský blahobyt se snižuje.

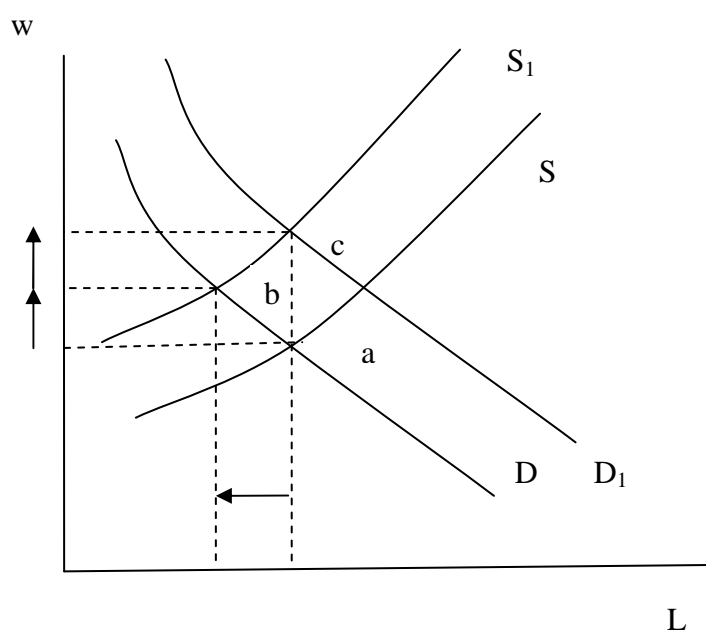
Odbory mohou usilovat o vyšší mzdy pro své členy tím, že se budou snažit:[3]

- zvyšovat poptávku práce,
- snižovat nabídku práce,
- dojednat mzdu vyšší než rovnovážnou,
- nepřipustit snižování mzdových sazeb (při poklesu poptávky práce).

Zvýšení poptávky po práci lze docílit díky zvýšení poptávky po produkci, kterou odborově organizovaná práce vyrábí, cestou zvýšení produktivity práce, ovlivňováním cen ostatních vstupů či zvýšením počtu lidí, kteří poptávají službu práce dané profese. Aby odbory zvýšily poptávku po produktu, používají k tomu reklamu nebo politické lobbování s cílem orientovat vládní nákupy na zboží a služby, které jsou produkovány odborově organizovanými pracovníky. Odbory mohou usilovat o zvyšování cen toho zboží, které je substitutem ke zboží jimi vyráběnému nebo o snižování cen jeho komplementů. Aby odbory zvýšily výstup na pracovníka, účastní se hlavních rozhodování týkajících se firmy, především výrobního procesu. Jestli jde o ceny ostatních vstupů, odbory na ně nemají přímý vliv. Mohou se však o to snažit cestou politických rozhodnutí, např. jejich podpora růstu minimální mzdy je způsob, jak zvýšit relativní ceny substituční, odborově neorganizované práce. Podpora růstu různých průmyslových zón odbory vedou k růstu počtu firem, které poptávají služby odborově organizované práce. I vyšší počet firem může stimulovat vyšší poptávku po práci, podpora vzniku nových firem s sebou většinou nese daňové úlevy, subvence pro zaměstnávání apod. Z těchto důvodů odbory věnují pozornost programům pro podporu podnikání.

I cestou **snižování nabídky práce** mohou odbory dosáhnout zvýšení mzdy. V tomto případě musí ale akceptovat snížení zaměstnanosti odborově organizované práce. V rostoucích ekonomikách bývá tento efekt poklesu zaměstnanosti částečně i úplně utlačen růstem pracovních míst. Snížení nabídky práce mohou odbory dosáhnout podporou vládní politiky vedoucí k omezování počtu kvalifikovaných nabízejících. Mohou to být politiky omezující imigraci, vydávání pracovních povolení, nucené odchody do důchodu nebo zkrácení pracovního týdne. Odbory mohou také omezit nabídku práce pro určitý druh práce - omezením vstupu do profese. Tento typ protekcionismu se někdy nazývá exkluzivní odborářství. Zaměstnavatel přijímá do zaměstnání např. pouze odborově organizované pracovníky. Odbory tak stanoví velikost nabídky práce a křivka nabídky práce je neelastická. V současné době se tento nástroj nevyužívá, protože se jedná o formu diskriminace na trhu

práce. Větší význam v současnosti hraje bránění vstupu do profese prostřednictvím různých profesních komor a sdružení, kde zákonem mohou být stanoveny určité podmínky, které musí být splněny pro výkon jednotlivých profesí (např. dosažení určité úrovně vzdělání nebo pracovní zručnosti, vykonání zkoušek apod.). Odbory mohou mít rovněž vliv na nabídku práce formou ovlivňování nemzdových příjmů. Jedná se o ovlivnění legislativní cestou, např. v případě dávek v nezaměstnanosti. Obecně odbory podporují zvyšování podpory v nezaměstnanosti, případně dávek sociálního zabezpečení, důchodů apod. Vysoká úroveň těchto nemzdových příjmů snižuje účast osob v pracovním procesu. Členové odborů za toto ale musí platit formou vyšších daní.



Obrázek č. 2 - Snížení nabídky práce

Zdroj: BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, str. 69

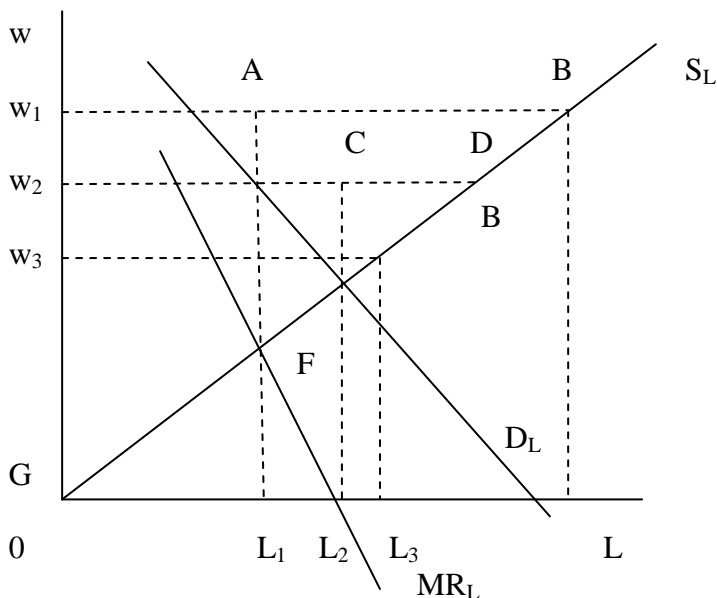
Snížení nabídky práce z S na S_1 nejprve sníží zaměstnanost a zvýší mzdovou sazbu b, pokud by se odborům podařilo i zvýšit poptávku z D na D_1 , potom nárůst poptávky zaměstnanost znovu zvýší a mzdová sazby ještě vzroste (na úroveň bodu c).

Odbory mohou se zaměstnavatelem vyjednat **mzdu vyšší než je mzda rovnovážná**. Poté se sníží zaměstnanost a uvolnění pracovníci se stávají na daném trhu nezaměstnanými, jsou nuceni hledat si práci na jiném trhu práce. K nezaměstnanosti vede i snaha **nepřipustit snížení mezd** v těch odvětvích nebo profesích, kde dochází ke snižování poptávky.[3]

3.3 Cíle odborů na trhu práce

Tlakem na zvyšování mezd nad rovnovážnou úroveň v odvětví se mohou odbory snažit o maximalizaci ekonomické renty svých členů nebo o celkový objem vyplacených mezd v odvětví. K maximalizaci ekonomické renty dochází při mzdové sazbě w_1 (obr. č. 3 - Maximalizace ekonomické renty, celkového objemu mezd a zaměstnanosti). MR odborových svazů se rovnají nabídce S_L , která ukazuje alternativní náklady práce, a tento průsečík determinuje množství práce nabízené odbory L_1 . Monopolní síla odborů poté prosadí nejvyšší mzdovou sazbu, kterou jsou ochotni zaměstnavatelé zaplatit, w_1 . Maximální dosažená celková ekonomická renta tvoří plochu w_1AFG . Při mzdové sazbě w_1 bude jednotlivci nabízeno množství práce L_4 . Tato politika odborových svazů vede k převisu nabízeného množství práce, tedy k nezaměstnanosti (úsečka AB). [3]

K maximalizaci celkového objemu mezd dochází při mzdové sazbě w_2 (MR odborových svazů = 0, TR = MAX), zaměstnáno bude L_2 práce. I u této mzdové sazby dochází k převisu nabízeného množství práce a k nezaměstnanosti (CD). Maximální celková mzda by představovala plochu $0w_2CL_2$ (součin $w_2 \cdot L_2$). Rovnovážná zaměstnanost L_3 představuje pro odbory maximální celkovou zaměstnanost, ale jen při rovnovážné mzdové sazbě w_3 .

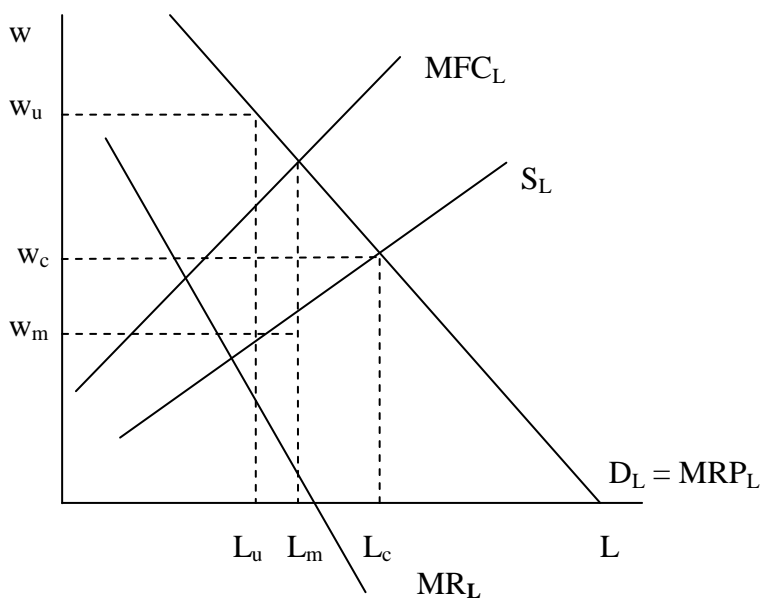


Obrázek č. 3 - Maximalizace ekonomické renty, celkového objemu mezd a zaměstnanosti

Zdroj: BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, str. 70

3.4 Bilaterální monopol

Jestliže odbory výhradně zastupující zaměstnance určitého odvětví prodávají službu práce monopsonu, firmě s výsadním postavením na straně poptávky po práci, střetávají se na trhu dva subjekty se schopností ovlivnit cenu práce. Zatímco firmy usilují o maximalizaci zisku a stlačování ceny práce dolů, odbory naopak chtějí dojednat co nejvyšší mzdy. Konečný výsledek vyjednávání stanoví vyjednávací síla obou subjektů. Tato situace bilaterálního monopolu je znázorněna na níže uvedeném obrázku (obr. č. 4 - Bilaterální monopol na trhu práce). Výše mzdy se bude nacházet v rozmezí mezi w_m a w_u .



Obrázek č. 4 - Bilaterální monopol na trhu práce

Zdroj: BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, str. 70

Kdyby na trhu nebyl žádný subjekt s monopolní silou, ani monopson, či odbory, byla by mzda w_c a zaměstnanost L_c . Pokud by existoval pouze monopson, byla by mzda w_m a úroveň zaměstnanosti L_m . Odbory chtějí dojednat monopolně vysokou mzdu w_u a dosáhnout zaměstnanosti L_u . V obou případech by došlo ke ztrátě alokační efektivity. Nakonec bude tedy dojednána výše mzdy mezi w_m a w_u . Její přiblížení konkurenční mzdě představuje snížení neefektivity a zvýšení efektivity alokace práce. Existence odborů na monopsonizovaném trhu práce může zvýšit alokační efektivity trhu práce.

Musíme brát v úvahu, že monopson při svém vzniku musí nabízet mzdy vyšší, aby nalákal pracovníky z jiných odvětví. Pokud by se mu nedařilo, potom by nastala situace, že by nezvyšoval mzdy tak jako jiná odvětví a platil by „podstandardní“ mzdy. V případě úspěchu

na trhu a rozšíření výroby by musel pro zvýšení počtu svých pracovníků nadále nabízet vyšší mzdy. Z praxe plyne, že velké firmy platí nejčastěji tzv. „nadstandardní“ mzdy a ještě nabízejí atraktivní pracovní podmínky.

Odbory ve své snaze vyjednávat vyšší mzdy vycházejí z teorie efektivních mezd. Ta říká, že jestliže se firma rozhodne platit vyšší mzdy, může to pro ni být prospěšné. Vychází z toho, že produktivita práce se zvyšuje s růstem mzdy. Dále říká, že [3]

- intenzita pracovního výkonu každého pracovníka se zvyšuje s růstem jeho mzdy,
- pracovní úsilí každého pracovníka je ovlivněno mírou nezaměstnanosti: protože se s růstem nezaměstnanosti snižuje pravděpodobnost nalezení jiné, stejně dobře placené práce, pracovní úsilí s růstem nezaměstnanosti také roste,
- firmy nejsou schopné zjistit pracovní úsilí každého pracovníka.

Jedná se o situaci s asymetrickou informací, kdy informační převaha je na straně práci nabízejícího. Proto je v zájmu firmy vyplácet vyšší mzdu, než je běžné, a motivovat tak pracovní úsilí zaměstnanců. Pokud si člověk myslí, že je jeho práce dobře placená, bude pracovat s větším úsilím, nebude se vyhýbat práci, podvádět zaměstnavatele, nebude vyhledávat jiné pracovní příležitosti či v práci odpočívat. Mezní produkt takového pracovníka je pak větší a, i když jsou náklady na mzdy firmy vyšší, na efektivnostní jednotku práce jsou nakonec nízké.

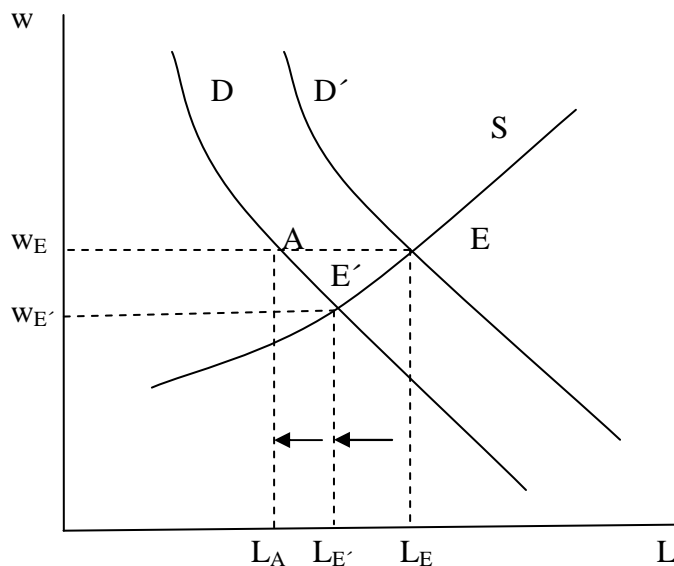
V případě kdy poklesne poptávka po práci, není v zájmu firmy snižovat mzdy. Ztratily by totiž své nejlepší pracovníky, kteří by jinak hledali lépe placenou práci. Proto i při převisu nabídky práce firmy mzdovou sazbu nemění a pracovníky si tak udrží. Kdyby je však propustily, musely by za čas hledat jiné, znovu je seznamovat s fungováním firmy a to by zvyšovalo transakční náklady firmy. Mimo jiné zkušenosti pracovníci lépe rozhodují a jsou schopnější. Mzdy proto zůstávají rigidní a trhy práce strnulé.

3.5 Odbory a strukturální nezaměstnanost

Důsledkem aktivit odborů na trhu práce je podle Brožové mzdová rigidita a s ní související strukturální nezaměstnanost. V případě, když odbory nepřipustí pokles mezd v odvětví, po jejichž produkci se snižuje poptávka, brání tak odchodu a přesunu pracovníků na jiné trhy, do odvětví, která expandují. Pokud nedovolí mzdám, aby klesaly, pracovníci tak nemají důvod své pracovní místo opouštět. Jen mzdová sazba může vyčistit trhy. S poklesem

poptávky po práci klesne i mzda (na $w_{E'}$ na obrázku č. 5 - Odbory a strukturální nezaměstnanost) a zapůsobí jako bič, který vyhání pracovníky do odvětví (zaměstnanost klesne na $L_{E'}$). V expandujících odvětvích, kde roste poptávka po práci, zvyšuje i mzdu, která přitahuje pracovníky do odvětví. Výše mzdy je motivuje ke změně kvalifikace a transferu práce do jiného odvětví. Jen pružná mzda reagující na změny poptávek na trzích, umožňuje plynulé strukturální změny v ekonomice a zařídí i přesuny pracovníků. Strukturální změny ale potřebují určitý čas k překvalifikaci i k mobilitě za prací. Dočasně dochází ke strukturální nezaměstnanosti.

Pokud však odbory nepřipustí pokles mezd, pak budou firmy muset propustit více pracovníků (zaměstnanost poklesne až na L_A), ti se budou muset překvalifikovat a hledat práci v jiných odvětvích. Strukturální nezaměstnanost bude vyšší.



Obrázek č. 5 - Odbory a strukturální nezaměstnanost

Zdroj: BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, str. 72

Pružná mzdová tvorba je poměrně nákladná. Teorie explicitních (psaných) a implicitních (nepsaných) smluv¹ detailně vysvětluje náklady na časté vyjednávání smluv mezi zaměstnavateli, odbory a pracovníky. S **explicitními smlouvami** souvisí náklady na časté najímání a propouštění, na jejich zapracování či speciální přípravu, případně další náklady, které se vztahují k fluktuaci pracovníků. I sehranost pracovních kolektivů hraje roli. Firmy, odbory i pracovníci dávají přednost dlouhodobějším kontraktům, které zaručují mzdovou

¹ Tuto teorii prosazovali Arthur Okun a Costas Azariadis

stabilitu, jsou i výhodnější a méně nákladné. Tyto smlouvy fixují mzdy a jsou důvodem mzdových strnulostí.

Implicitní smlouvy jsou smlouvy, které uzavírají firmy jen s pracovníky, které si snaží udržet. Kvalifikované, zkušené pracovníky firma motivuje nabídkou mzdového i kariérního postupu nezávislého na kolísání poptávky na trzích. Pokud se firmě dočasně nedaří, mezd těchto pracovníků se to nedotkne. Raději propustí ty pracovníky, o jejich služby nemá takový zájem. Ti jsou tedy v příznivých dobách najímání jako poslední a v horších dobách propuštění jako první v řadě. Implicitní smlouvy jsou příčinou vzniku mzdových rigidit, které brání vyčištění trhů.

4 Činnosti odborů na pracovním trhu

V této části již popisují konkrétní aktivity odborových organizací na trhu práce v České republice. Zaměřila jsem se na nejčastější oblasti, které se sjednávají v kolektivních smlouvách, mezi ně patří minimální mzda, nárok na dovolenou, příspěvek na penzijní připojištění, mzdové příplatky a benefity (závodní stravování). V závěru této kapitoly popisují průběh a výsledky kolektivního vyjednávání v roce 2012 mezi odborovou organizací při ŠKODA AUTO a zaměstnavatelem.

4.1 Kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni

4.1.1 Mzdový vývoj v podnikových kolektivních smlouvách (dále jen „PKS“)

Jak uvádí Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a podnikové úrovni, od roku 2000 do roku 2008 (až na výjimku v roce 2007) byl mzdový vývoj sjednán v **73 % až 78 % PKS**. V roce 2009 došlo k poklesu počtu PKS na 56 % a v následujícím roce klesly PKS na 42 % (viz. Tabulka č. 2 - Mzdový vývoj v PKS v letech 2000 - 2012). Důvodem tohoto poklesu byla hospodářská krize, která vedla k tomu, že zaměstnavatelé odmítali přijímat závazná pravidla odměňování formou kolektivní smlouvy. Dalším důvodem je skutečnost, že v rámci Informačního systému o pracovních podmínkách (dále jen „ISPP“) jsou sledovány jen PKS, které upravují nárůst mezd. Jak v roce 2009, tak i v roce 2010, existuje řada PKS, ve kterých se odborová organizace se zaměstnavatelem domluvily na stagnaci mezd. Takovou dohodu o mzdovém vývoji ale systém ISSP nepodchycuje. V roce 2012 řeší oblast mzdového vývoje téměř **60 % PKS**, což činí ve srovnání s rokem 2011 zvýšení počtu PKS o 3,6 %.

Tabulka č. 2 - Mzdový vývoj v PKS v letech 2000 - 2012

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
% PKS	72,3	76,8	76,7	78,2	73,3	77,2	72,9	66,4	74,0	56,2	42,4	56,1	59,7

Zdroj: Vlastní zpracování podle Zprávy o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni

Růst mezd není v podnikových kolektivních smlouvách vyjádřen jediným údajem, ale je uveden v několika různých formách - zvýšením mzdových tarifů, zvýšením celkového objemu mzdových prostředků, zvýšením průměrné nominální mzdy či zvýšením průměrné reálné mzdy.

V roce 2012 byla nejrozšířenější formou dohody o mzdovém vývoji dohoda o **zvyšování průměrné nominální mzdy** a takový závazek je obsažen ve **22,8 % PKS** (v roce 2011 to bylo ve 21,7 % PKS), dále podle četnosti následuje:[23]

- **zvýšení mzdových tarifů - 20,8 % PKS** (v roce 2011 v 18,4 % PKS),
- **zvýšení objemu mzdových prostředků - 6,8 % PKS** (v roce 2011 v 5,5 % PKS),
- **zvýšení průměrné reálné mzdy - 1,9 % PKS** (v roce 2011 v 1,9 % PKS).

Následující tabulka (tab. č. 3 - Mzdový vývoj v PKS - podle odborových svazů v roce 2012) znázorňuje mzdový vývoj v jednotlivých odborových svazech v roce 2012. Z tabulky můžeme zjistit, že k nejvyššímu zvýšení mzdových tarifů došlo v OS dopravy, silničního hospodářství a autoopravny. Nejvyšší zvýšení celkového objemu mzdových prostředků bylo sjednáno v roce 2012 v OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví. Vysoký nárůst průměrné nominální mzdy byl zaznamenán v OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu a v OS UNIOS. K vysokému růstu průměrné reálné mzdy došlo v OS hornictví, geologie a naftového průmyslu.

Tabulka č. 3 - Mzdový vývoj v PKS - podle odborových svazů v roce 2012 (v % KS)

Odborový svaz	Zvýšení mzdových tarifů	Zvýšení celk. objemu mzd. prostředků	Zvýšení prům. nom. mzdy	Zvýšení prům. reálné mzdy
ČMOS civilních zaměstnanců a armády	33,3	-	33,3	-
Dopravy	43,6	2,6	2,6	2,6
Dopravy, silničního hosp. a autooprav.	52,4	4,8	9,5	-
Dřevozprac., odvětv. lesního a vodního hosp.	4,5	13,4	37,3	3,0
ECHO	29,0	7,2	31,9	2,9
Hornictví, geologie a naftového pr.	11,1	14,8	18,5	22,2
KOVO	27,2	6,3	25,2	1,2
NOS potravin. pr. a příbuz. odvětví	18,8	15,6	20,3	1,6
Odborové sdružení železničářů	23,1	-	26,9	3,8
Pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	-	33,3	46,7	-
Poštovních, telekom. a novin. služeb	-	-	10,0	-
Prac. peněžnictví a pojišťovnictví	-	47,4	36,8	-
Pracovníků obchodu	-	-	23,5	-
Pracovníků vědy a výzkumu	-	-	-	-
Pracovníků zemědělství a výživy	5,4	-	16,1	-
Sklář., keram., bižuter. pr. a porcelánu	25,8	3,2	12,9	-
STAVBA	16,7	1,5	12,1	-
Pracovníků textilního, oděv. a kožedělného průmyslu	10,0	10,0	16,7	3,3
UNIOS	23,0	5,0	38,0	5,0
Vysokoškolský OS	-	-	-	-
Zdravotnictví a soc. péče ČR	-	3,8	-	-
Celkem	20,8	6,8	22,8	1,9

Zdroj: Vlastní zpracování podle ISPP 2012, tabulka A15a

Následující tabulka (tab. č. 4 - Vývoj mzdového nárůstu formou zvýšení průměrné nominální mzdy) uvádí, jak se vyvíjelo zvýšení průměrné nominální mzdy v letech 2000 až 2012. Po roce 2008 došlo k poklesu uzavíraných PKS a to díky hospodářské krizi. Od roku 2011 dochází k mírnému růstu průměrné nominální mzdy.

Tabulka č. 4 - Vývoj mzdového nárůstu formou zvýšení průměrné nominální mzdy

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
% PKS	31,5	40,5	39,0	39,4	39,9	40,1	42,2	41,9	41,3	26,6	15,7	21,7	22,8

Zdroj: Vlastní zpracování podle Zprávy o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni

4.1.2 Minimální mzda sjednaná v PKS

Podle šetření ISSP množství PKS, ve kterých se zaměstnavatel zavazuje, že bude vyplácet vyšší minimální mzdu, než stanoví vláda svým nařízením, od roku 2008 mírně roste, jen v roce 2012 došlo k poklesu a toto ujednání je obsaženo v 8,5 % PKS. Průměrná měsíční hodnota minimální mzdy, která je sjednaná v PKS na rok 2012, činí 10 049 Kč, což je asi o 25 % nad úrovní vládou stanovené minimální mzdy. Vývoj minimální mzdy je znázorněn v následující tabulce (tab. č. 5 - Počet PKS, ve kterých je sjednaná vyšší měsíční minimální mzda).

Tabulka č. 5 - Počet PKS, ve kterých je sjednaná vyšší měsíční minimální mzda

Rok	% PKS	Rozpětí minimální mzdy - Kč/měsíc
2000	13,7	od 4 119 do 6 098
2001	8,9	od 5 280 do 6 030
2002	7,3	od 6 125 do 6 608
2003	6,3	od 6 766 do 7 368
2004	3,8	od 7153 do 7 991
2005	6,6	od 7 215 do 7 973
2006	4,1	od 7 748 do 8 379
2007	4,2	od 8 288 do 8 938
2008	5,7	od 8 133 do 9 509
2009	7,6	od 8 584 do 11 000
2010	8,1	od 8 673 do 11 667
2011	9,5	od 8 533 do 13 600
2012	8,5	od 9 308 do 13 500 (průměrná hodnota 10 049 Kč)

Zdroj: Vlastní zpracování podle Zprávy o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni

4.1.3 Zvýšení nároku na dovolenou

Na základě šetření ISSP bylo zjištěno, že v roce 2012 došlo ke zvýšení dovolené u **85,8 % PKS**, což je o 1 % více než v roce 2011. Přehled o zvýšení nároku na dovolenou u jednotlivých odborových svazů znázorňuje níže uvedená tabulka (tab. č. 6 - Zvýšení dovolené nad základní výměru stanovenou zákoníkem práce). Výraznější zvýšení dovolené oproti roku 2011 bylo zaznamenáno u OS hornictví, geologie a naftového průmyslu, naopak k podstatnému snížení nároku došlo u OS zdravotnictví a sociální péče ČR a to o 11,5 %.

Tabulka č. 6 - Zvýšení dovolené nad základní výměru stanovenou zákoníkem práce

Odborový svaz	Zvýšení dovolené celkem (tj. o dny, o 1 i více týdnů)		
	Rok 2011 (% PKS)	Rok 2012 (% PKS)	Meziroční vývoj (v %)
Dopravy	69,2	74,4	+ 5,2
Dopravy, silničního hosp. a autooprav.	100,0	100,0	100 % plnění
Dřevozprac., odv., lesního a vodního hosp.	83,3	82,1	-1,2
ECHO	100,0	98,6	-1,4
Hornictví, geologie a naftového pr.	86,7	96,3	+ 9,6
KOVO	83,0	85,2	+ 2,2
NOS potravin. pr. a příbuz. odvětví	85,9	85,9	-
Odborové sdružení železničářů	77,8	76,9	-0,9
Pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	38,9	46,7	+ 7,8
Poštovních, telekom. a novin. služeb	100,0	100,0	100 % plnění
Prac. peněžnictví a pojišťovnictví	84,2	89,5	+ 5,3
Pracovníků obchodu	69,2	64,7	-4,5
Pracovníků vědy a výzkumu	83,3	87,1	+ 3,8
Pracovníků zemědělství a výživy	87,2	85,7	-1,5
Sklář., keram., bižuter. pr. a porcelánu	90,9	87,1	-3,8
STAVBA	86,2	83,3	-2,9
Pracovníků textilního, oděv. a kožedělného průmyslu	74,3	80,0	+ 5,7
UNIOS	95,7	93,0	-2,7
Zdravotnictví a soc. péče ČR	100,0	88,5	-11,5

Zdroj: Vlastní zpracování podle Zprávy o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni

4.1.4 Nejčastěji používané mzdové příplatky

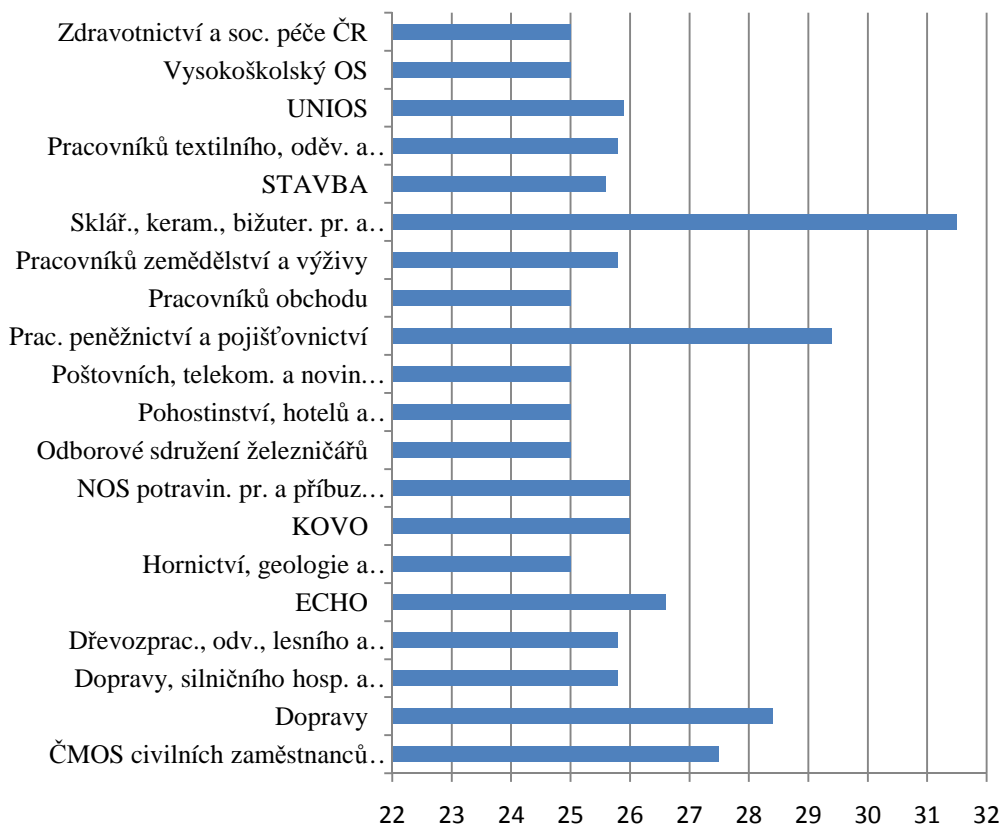
Mzdové příplatky představují nedílnou a důležitou součást podnikových kolektivních smluv. Mezi nejčastější mzdové příplatky patří příplatek:

- za práci přesčas,
- za práci v sobotu a neděli,
- za noční práci,
- za práci ve svátek,
- za ztížené pracovní prostředí.

Výsledky šetření ISSP ukazují, že necelých **85 % PKS** sjednalo v roce 2012 výši mzdového příplatku za přesčasovou práci, z toho **46,8 % PKS** za práci přesčas v pracovní den a **33,2 % PKS** za přesčas v sobotu a neděli. Průměrná úroveň sjednaného příplatku za práci přesčas v pracovní den činila **26 % průměrného výdělku** a příplatku za práci přesčas v sobotu a neděli **48,2 % průměrného výdělku**.

Následující graf (graf č. 1 - Mzdový příplatek za práci přesčas v pracovní den v roce 2012) znázorňuje přehled mzdového příplatku za práci přesčas v pracovní den v jednotlivých odborových svazech. Příspěvek, který přesahoval průměrnou výši, byl sjednán např. u OS zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu (31,5 % průměrného výdělku) nebo u OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví (29,4 % průměrného výdělku).

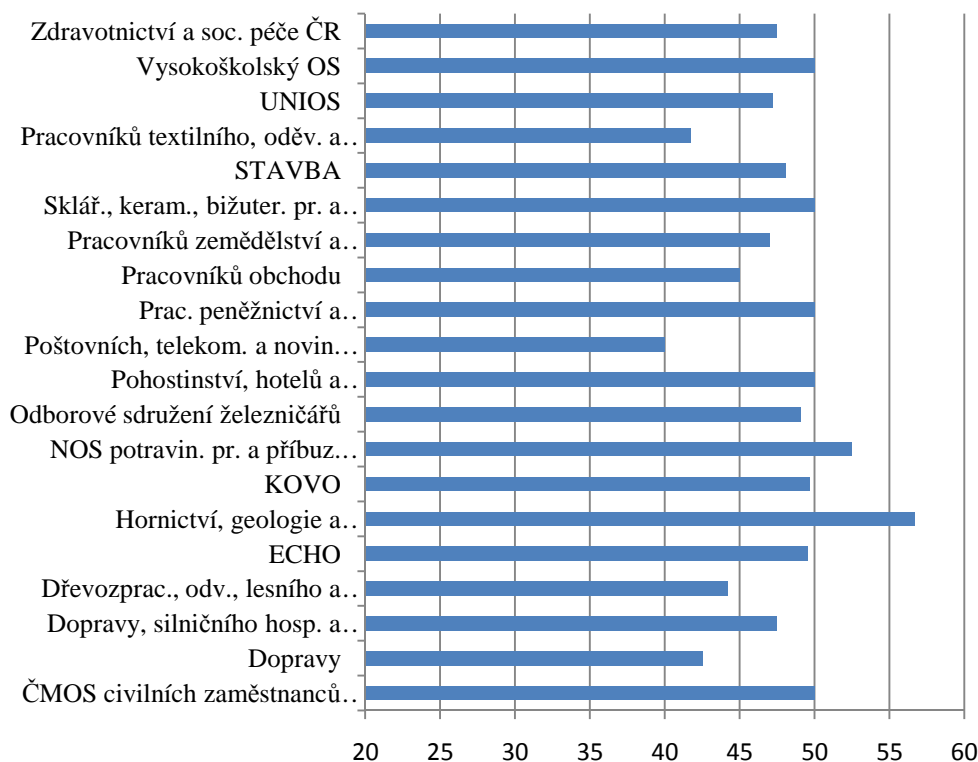
**Graf č. 1 - Mzdový příplatek za práci přesčas v pracovní den v roce 2012
(v % průměrného výdělku)**



Zdroj: Vlastní zpracování podle ISPP 2012

Přehled o mzdovém příplatku za přesčasovou práci v sobotu a neděli zachycuje níže uvedený graf (graf č. 2 - Mzdový příplatek za přesčasovou práci v sobotu a neděli v roce 2012). V průměru se hodnota tohoto příplatek pohybuje okolo **48 % průměrného výdělku**. OS hornictví, geologie a naftového průmyslu si sjednalo příplatek za přesčasovou práci v sobotu a v neděli, který dosahuje až 56,7 % průměrného výdělku. Další OS, u kterého tento příplatek přesahuje 50 % průměrného výdělku, je NOS potravinářského průmyslu a příbuzných odvětví.

**Graf č. 2 - Mzdový příplatek za přesčasovou práci v sobotu a neděli v roce 2012
(v % průměrného výdělku)**



Zdroj: Vlastní zpracování podle ISPP 2012

4.1.5 Příspěvek na penzijní připojištění

Významnou součástí PKS jsou ujednání o poskytování příspěvku na penzijní připojištění. Zatímco v roce 2011 bylo toto ujednání obsaženo v 58,8 % PKS, v roce 2012 se počet ujednání snížil na **58,2 %**. Minimální výše příspěvku činí průměrně **394 Kč**, maximální výše pak **634 Kč**. Následující tabulka (tab. č. 7 - Minimální a maximální výše příspěvku na penzijní připojištění v roce 2012). ukazuje výrazné rozdíly ve velikosti příspěvků u zaměstnavatelů v působnosti jednotlivých odborových svazů. Zatímco průměrná maximální výše příspěvku u OS pracovníků obchodu činí 204 Kč/měsíc, u zaměstnavatelů v působnosti OS ECHO (energetika a chemie) je tento příspěvek téměř pětikrát vyšší a činí 998 Kč/měsíc.

Tabulka č. 7 - Minimální a maximální výše příspěvku na penzijní připojištění v roce 2012

Odborový svaz	Výše příspěvku	
	min. Kč/měsíc	max. Kč/měsíc
ČMOS civilních zaměstnanců a armády	-	-
Dopravy	361	412
Dopravy, silničního hosp. a autoopravny	540	576
Dřevozprac., odv., lesního a vodního hospodářství	394	688
ECHO	619	998
Hornictví, geologie a naftového průmyslu	394	642
KOVO	391	594
NOS potravin. průmyslu a příbuz. odvětví	367	561
Odborové sdružení železničářů	398	744
Pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	400	450
Poštovních, telekom. a novin. služeb	-	-
Pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	488	936
Pracovníků obchodu	176	204
Pracovníků vědy a výzkumu	324	342
Pracovníků zemědělství a výživy	286	477
Sklář., keram., bižuter. pr. a porcelánu	313	472
STAVBA	373	729
Pracovníků textilního, oděv. a kožedělného průmyslu	210	442
UNIOS	406	722
Vysokoškolský OS	-	-
Zdravotnictví a sociální péče ČR	233	410
Celkem	394	634

Zdroj: Vlastní zpracování podle ISPP 2012

4.1.6 Benefity - závodní stravování

Nejčastějším benefitem, který je poskytován zaměstnancům v PKS, je příspěvek zaměstnavatele na závodní stravování. Podle šetření ISSP byl nárok na tento příspěvek v roce 2012 ujednán ve více než **93 % PKS**. Z tohoto počtu více než polovina zaměstnavatelů poskytuje příspěvek na závodní stravování **z nákladů** a to v korunách, nebo procentem z ceny jídla. Průměrná výše příspěvku stanoveného procentem z ceny jídla je **54,6 %**. Korunové vyjádření ceny hrazené z nákladů činí **34 Kč** za jedno hlavní jídlo. V **15,2 % PKS** přispívají zaměstnavatelé na stravování také ze **sociálního fondu** nebo jiného fondu tvořeného ze zisku. Zde činí sjednaný průměrný příspěvek **13 Kč** na jedno jídlo, případně **26,5 %** z ceny jídla.

V následující tabulce (tab. č. 8 - Příspěvek zaměstnavatele na závodní stravování v roce 2012) je uveden přehled příspěvku na závodní stravování u jednotlivých odborových svazů. Zde si můžeme všimnout, že ČMOS civilních zaměstnanců a armády přispívá na závodní stravování ve srovnání s ostatními odborovými svazy jen ze sociálního fondu a to ve výši 8 Kč na jedno jídlo.

Tabulka č. 8 - Příspěvek zaměstnavatele na závodní stravování v roce 2012

Odborový svaz	Příspěvek zaměstnavatele na závodní stravování			
	z nákladů		ze sociálního fondu	
	prům. Kč	prům. % ceny	prům. Kč	prům. % ceny
ČMOS civilních zaměstnanců a armády	-	-	8,00	-
Dopravy	31,71	54,8	11,40	13,0
Dopravy, silničního hosp. a autooprav.	35,13	54,5	19,00	-
Dřevozprac., odv., lesního a vodního hosp.	39,15	55,0	19,70	15,0
ECHO	37,10	55,0	11,09	-
Hornictví, geologie a naftového pr.	-	55,0	11,80	-
KOVO	32,03	54,6	11,69	24,9
NOS potravin. pr. a příbuz. odvětví	36,33	54,3	8,47	50,0
Odborové sdružení železničářů	32,00	53,5	8,11	-
Pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	24,00	55,0	13,33	-
Poštovních, telekom. a novin. služeb	33,50	55,0	13,00	-
Prac. peněžnictví a pojišťovnictví	47,88	55,0	19,25	-
Pracovníků obchodu	31,25	55,0	5,00	-
Pracovníků vědy a výzkumu	26,50	46,5	20,25	28,6
Pracovníků zemědělství a výživy	36,70	54,7	9,47	-
Sklář., keram., bižuter. pr. a porcelánu	-	55,0	9,67	-
STAVBA	31,18	55,0	10,40	19,9
Pracovníků textilního, oděv. a kožedělného průmyslu	-	55,0	5,17	55,0
UNIOS	40,69	54,8	13,10	15,0
Vysokoškolský OS	-	55,0	-	-
Zdravotnictví a soc. péče ČR	28,00	55,0	-	-
Celkem	34,00	54,6	13,12	26,5

Zdroj: Vlastní zpracování podle ISPP 2012

Na základě výzkumu ISSP mohu závěrem konstatovat, že se v kolektivních smlouvách v roce 2012 podařilo udržet úroveň závazků obsažených v těchto smlouvách v uplynulých letech a dokonce v některých případech došlo i k určitému zvýhodnění některých nároků.

4.2 Kolektivní vyjednávání ve ŠKODA AUTO v roce 2012

ŠKODA AUTO je největším českým výrobcem automobilů. Sídlí v Mladé Boleslavi a v rámci České republiky má ještě dva výrobní závody - v Kvasinách a ve Vrchlabí. Značka ŠKODA je již 20 let součástí koncernu Volkswagen. V současné době ŠKODA AUTO zaměstnává více než 26 500 osob a je tak druhým největším českým zaměstnavatelem.

Hlavním úkolem odborů je kolektivní vyjednávání a to především v oblasti mezd. V březnu 2011 byla mezi odbory KOVO a firmou ŠKODA uzavřena mzdová dohoda s platností do 31. března 2012. Na základě této smlouvy se zaměstnancům zvýšily tarifní mzdy i osobní ohodnocení o 4 % a vzrostly také jednorázové platby. V roce 2011 byla podle odborářů průměrná mzda v automobilce ŠKODA 30 640 Kč včetně bonusů.

V únoru 2012 začalo mezi odbory KOVO a firmou ŠKODA kolektivní vyjednávání o mzdách. Cílem odborů bylo zajistit co nejvyšší růst mezd s ohledem na to, aby nebyla ohrožena zaměstnanost. Po vypršení staré dohody vstoupily koncem března odbory do stávkové pohotovosti a chtěly tak donutit vedení firmy ke splnění svých mzdových požadavků, rovněž začaly pořádat informační mítinky na pracovištích. V Mladé Boleslavi tím v každé směně nastal desetiminutový výpadek ve výrobě, čtvrthodinové přerušení způsobily mítinky ve Vrchlabí a v Kvasinách.

20. dubna 2012 po více než dvouměsíčním jednání nakonec vedení firmy uzavřelo s odbory novou kolektivní smlouvu, která má platnost do 31. března 2013. S podepsáním dohody byla následně odvolána stávková pohotovost i plánované informační mítinky na pracovištích a svou činnost ukončil stávkový výbor.

Podle managementu firmy se podařilo při vyjednávání uzavřít férovou smlouvu, která bude zaměstnance motivovat a rovněž zaručí konkurenceschopnost a další vývoj značky ŠKODA AUTO.

Nová smlouva obsahuje:[18]

- **zvýšení platových tarifů o 5 %,**
- **variabilní část bonusu** vyplývající z úspěšného hospodaření firmy v loňském roce dosáhne **20 000 Kč** (v roce 2011 to bylo 19 700 Kč),
- zvýšení **příspěvku na důchodové připojištění** o 100 Kč na **800 Kč** měsíčně,
- zvýšení rozpočtové částky na **osobní ohodnocení** o 0,3 % na **15,3 % z nových tarifů,**

- zvýšení částky za plusovou **směnu flexikonta**² na **550 Kč** za směnu,
- sjednání **1. platby variabilního bonusu** ve výši **5 000 Kč** jako kompenzace loni vyplacené zálohy - výplata této částky je sjednána na dobu neurčitou a nebude zaměstnancům odečítána,
- zaručený bonus ve výši **1,2 dekretové**³ **mzdy** bude vypočten z nových tarifů a vyšší hodnoty osobního ohodnocení.

Vysoké prodejní a firemní výsledky, kterých v roce 2011 společnost dosáhla, se promítly i do kolektivního vyjednávání. Tarify nakonec stouply o dvojnásobek, než byla původní nabídka firmy, kdy poprvé vedení nabízelo 2,5 % růst. Odbory nakonec slevily ze svých požadavků, když výsledný růst o 5 % je o 1 % méně, než požadovaly.

V březnu 2012 vstoupilo do odborů KOVO 146 nových členů. To dokazuje, že odbory KOVO nabízejí kvalitní služby a potřebnou ochranu v pracovní oblasti, vyjednávají zaměstnancům lepší mzdy, pracovní podmínky a rovněž je podporují v udržení zaměstnanosti. Stále rostoucí počet členů je podle mého názoru velmi pozitivní i pro další vývoj kolektivního vyjednávání v budoucnu. Domnívám se, že právě velká organizovanost zaměstnanců v odborech přináší zásadní výsledky ve vyjednávání mezd a jistoty práce.

² Principem flexikont je to, že lidé mohou zůstat doma bez zásadních dopadů na mzdu, když není práce. Na kontě jim vznikne jakési mínus, které si mohou umazat odpracováním mimořádných směn, které ŠKODA organizuje při zvýšení odbytu. Jestliže si minusové saldo nestihnou vinou firmy odpracovat od konce roku, nic jim kvůli tomu nehrozí, konto se vynuluje.

³ Dekretová mzda je součet hodnoty tarifu a osobního ohodnocení zaměstnance.

5 Vyhodnocení činnosti odborů

Jak jsem již podrobně v předchozí kapitole prezentovala, kolektivní vyjednávání má velmi významný vliv na tvorbu podnikových smluv a odbory mají skutečně značné vyjednávací schopnosti. Dokážou přesvědčit společnost ke zvýšení zaměstnaneckých výhod a také k růstu mezd. I přesto se ale důvěra, kterou české odbory ztratily důsledkem své úzké spolupráce s komunistickou stranou za dob totalitního režimu, jen těžko získává zpět. Vysoké počty odborově organizovaných zaměstnanců v dobách, kdy bylo členství v odborech téměř „povinné“ jsou v současné době minulostí. Pokles členské základny odborů je však aktuálním problémem většiny odborových organizací v rozvinutých zemích. K hlavním důvodům, které způsobují, že získávání nových členů je stále obtížnější, patří:

- **změna zastoupení pracovní síly v různých odvětvích** - přesun pracovní síly z průmyslových odvětví do sektoru služeb,
- **změna velikosti podniků** - z velkých továren se pracovní síla přesunula do menších podniků,
- **změna pracovních míst** - lidé častěji mění pracovní místa.

Úbytek členské základny je způsoben i složitostí problémů spojených s vytvářením odborových organizací na malých pracovištích, kde podle mého názoru chybí někdo, kdo by odborovou organizaci chtěl založit a vést ji. Tam má potom jednotlivec jedinou možnost zapojit se do některé větší celostátní odborové organizace.

Například Českomoravská konfederace odborových svazů měla při svém vzniku téměř 2,3 milionů členů. V posledních letech jejich počet klesá (pohybuje se kolem 470 tisíc členů). Naopak mezi „světlé“ výjimky patří v poslední době organizovanost policistů a hasičů. Jejich počet vzrostl o téměř čtyřicet procent.

Postavení odborů, jejich moc a síla však nemusí nevyhnutelně pramenit jen z velikosti členské základny, ale můžeme ji najít i ve vlivu odborů na politická rozhodnutí, v jejich vyjednávací síle, či schopnosti mobilizace. V Evropě se lze setkat s velmi silnými i vlivnými odbory s poměrně malou základnou, jakými jsou např. francouzské odbory, které jsou považovány za velmi vlivné, a to vzhledem k revolučnímu pojetí sociálního dialogu v podobě krátkých a důrazných stávek.

Odbory při ŠKODA AUTO patří dle mého názoru k jedněm z mála v České republice, kteří se umí skutečně ozvat a v případě nutnosti při hájení práv zaměstnanců se nebojí i zastavit výrobu. Myslím si ale, že obecně čeští odboráři nejsou dost razantní, chybí nám

charismatictí lídři, kteří by dokázali přesvědčit většinu lidí, že stojí za to např. zastavit výrobu a důrazně protestovat.

Domnívám se, že odbory nemají příliš dobrou pověst u mladší věkové skupiny lidí, kteří je spíše považují za přežitek minulého režimu. Odbory jsou však dnes už o něčem jiném. Jejich hlavní úlohou je vyjednávání o základních jistotách zaměstnání, o mzdě, pracovních podmínkách. Zaměstnanci si neuvědomují, že jim odbory mohou pomoci při řešení konfliktních situací se zaměstnavatelem, prosadit jejich práva, anebo je přímo zastupovat. Všichni zaměstnanci (nejenom mladí lidé) by měli pochopit, že pouze řečmi mezi sebou spory se zaměstnavatelem nevyřeší. A zaměstnavatelé toho dokážou využít a v mnoha případech i zneužít.

Vnímání odborů zaměstnanci je rozdílné a převážně je odvozeno z osobní zkušenosti s fungováním konkrétní podnikové odborové organizace. Myslím si, že důvěra vůči odborům se liší podle toho, zda se lidé vyjadřují ke své základní organizaci, k odborovému svazu nebo k nadsvazovým odborovým orgánům. Zaměstnanci nejčastěji důvěřují odborové organizaci působící na pracovišti, poněvadž k ní mají nejbližší a mají s ní přímou zkušenost. Naopak odborové svazy a centrály jsou často ze strany odborářů i neodborářů kritizovány za jejich roztříštěnost, nejednotnost, nízkou míru vzájemné podpory a solidarity mezi jednotlivými svazy navzájem. Dalším bodem kritiky odborových centrál je propojenost jejich předáků s politikou. Negativně je vnímána i účast zástupců odborů v dozorčích radách, protože funkcionář „sedící na dvou židlích“ neví, čí zájmy má hájit.

Přizpůsobení odborů současným podmínkám na trhu práce je nevyhnutelné, a proto si myslím, že odbory budou muset přijít s novou strategií přístupu ke svým stávajícím i potenciálním členům. Bude potřebné se zamyslet nad tím, jak si své členy udržet a jak přispět k příznivému náboru nových členů.

Závěr

Odbory jsou a budou důležitým subjektem kolektivního vyjednávání. Mají poměrně silné postavení na pracovním trhu, protože jsou v podstatě jedinými, kdo může zaměstnanci efektivně pomoci. Je ale zajímavé, že tento subjekt, který má mnoho práv a může významně ovlivnit utváření pracovních vztahů a zajistit sociální smír (jak v rámci jedné zaměstnavatelské organizace, tak i v celostátním měřítku), není přesně právně definován.

Počátky odborového hnutí na našem území sahají do druhé poloviny 19. století, kdy vznikaly dělnické spolky, které působily jako zajišťovací institut v sociální oblasti. Odbory svým hnutím přispěly v roce 1918 ke vzniku Československa. Po druhé světové válce se Komunistické straně Československa povedlo i prostřednictvím odborů ujmout moci, používala je k ovládnutí pracujících a dělnictva. Odbory se tak na dlouho staly jejím důležitým spojencem. Otázky sociální politiky byly výhradně v kompetenci státu a jeho orgánů. Hlavní úlohou odborů bylo starat se o rekreaci, bytovou politiku a zdravotnictví. Ke svému původnímu poslání se mohly odbory vrátit až po roce 1989, kdy se postupně začaly uplatňovat na trhu práce a ovlivňovat mzdy.

V současnosti jsou odborové organizace kolektivní smluvní stranou, která reprezentuje pracující při vyjednávání se zaměstnavateli. Prostřednictvím kolektivního vyjednávání mohou zaměstnanci ovlivnit požadavky a podmínky zaměstnanosti. Z hlediska psychologického i sociologického je, dle mého názoru, nutné, aby se zaměstnanci v určité přiměřené podobě podíleli na chodu podniku, ve kterém jsou zaměstnáni. Samozřejmě, že konkrétní podíl zaměstnanců bude v jednotlivých podnicích různý, ale určité minimum a hlavně směry, ve kterých se mohou tyto vztahy rozvíjet, by měly určovat normy kolektivního pracovního práva. Svědčí tomu i dlouholetá tradice západoevropských zemí, které považují participaci zaměstnanců za samozřejmou součást pracovněprávních vztahů a začleňují ji i do obecných právních dokumentů.

V České republice patří odbory k největším zájmovým skupinám. S cílem dosáhnout účinnějšího prosazování svých zájmů se některé odborové svazy dále sdružují v odborových centrálech (ústřední odborové orgány). Největší takovou centrálou v České republice je Českomoravská konfederace odborových svazů, která se společně s další odborovou centrálou - Asociací svobodných odborů účastní tripartitního sociálního dialogu na národní úrovni v Radě hospodářské a sociální dohody. Tyto centrály rovněž zastupují své členy při jednání s veřejnými organizacemi či zaměstnavateli. Poskytují tak svým členům služby, které se týkají vzdělávání, poskytování informací apod. V poslední době se odbory věnují především

otázkám zaměstnanosti, mezd a benefitů zaměstnanců. Využívají k tomu svůj hlavní nástroj - kolektivní vyjednávání. Kolektivní smlouvy hrají důležitou roli v ochraně zaměstnanců před nezaměstnaností a zmírňováním jejích důsledků. Dobře fungující systém kolektivních smluv je jednou z nejvýznamnějších součástí sociální ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Hlavní součástí kolektivní smlouvy jsou bezesporu podmínky pro odměňování a mzdový vývoj.

V současné době hraje významnou roli sociální dialog, který představuje společný postup poskytování informací, konzultací a kolektivního vyjednávání, kterého se účastní sociální partneři (zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců). Je to důležitý nástroj rozvoje kolektivního vyjednávání v České republice i v rámci Evropské unie a dalších zemí. Pomáhá sladit zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů v zájmu zajištění sociálního smíru. Evropská unie uznává sociální dialog jako jeden z pilířů evropského sociálního modelu a nástroj sociální soudržnosti a stability. Tento dialog svými výsledky napomáhá růstu životní úrovně občanů a brání sociálnímu vyloučení a chudobě ve společnosti. Sociální partneři spolupracují na společných projektech, které se zabývají podporou aktivní politiky zaměstnanosti, podporou rovných příležitostí pro všechny či vzděláváním zaměstnanců.

Idea sdružování se zaměstnanců v odborech je tedy určitě dobrou myšlenkou. V reálném životě ale velice záleží na tom, jak konkrétní odbory dokážou hájit práva konkrétního zaměstnance. Vše tedy závisí, jako vždy a všude, na lidech - členové odborů musí od odborářů vyžadovat plnění svých povinností, aby konečný přínos pro člena byl takový, jaký má být. Zatím asi ne vždy a všude vedení odborů hájí dostatečně zájmy svých členů, z čehož zřejmě pramení i jistá nedůvěra a menší organizovanost.

Seznam použité literatury

- [1] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2007. 572 s. ISBN 978-80-7179-672-5.
- [2] BOOTH, A. *The economics of the trade union*. Cambridge : Cambridge University Press, 1995. 297 s. ISBN 0-521-46839-6.
- [3] BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha : Oeconomika, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- [4] DOBIÁŠ, Z. a kol. *Sociální dialog v otázkách a odpovědích*. Šumperk : Jesenické nakladatelství. 2010. 65 s.
- [5] GALVAS, M. *Kolektivní pracovní právo*. Brno : Masarykova univerzita, 1995. 131 s. ISBN 80-210-1054-1. (str. 437-438)
- [6] GROSSMANN, I. *Pracovní právo v praxi*. Šumperk : Jesenické nakladatelství. 2010. 65 s.(str. 40)
- [7] HRABCOVÁ, D. a kol. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. Brno : Masarykova univerzita. 2008. 223 s. ISBN 978-80-7239-233-9.
- [8] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha : Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- [9] KROUPA, A a kol. *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje*. Praha : VÚPSV, 2004. 166 s. Dostupné z WWW:<<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-odbor.pdf>>.
- [10] MANKIW, N. G. *Zásady ekonomie*. Praha : Grada, 2000. 763 s. ISBN 80-7169-891-1.
- [11] MANSFELDOVÁ, Z., KROUPA, A. *Participace a zájmové organizace v České republice*. Praha : Sociologické nakladatelství. 2005. 244 s. ISBN 80-86429-53-9.
- [12] MAZÁKOVÁ, I. *Odborová organizace a odborová práva*. Šumperk : Jesenické nakladatelství. 2010. 65 s.
- [13] *Noviny odborového svazu státních orgánů a organizací*. Praha : Práce, 1990.
- [14] PAVELKA, T.: *Minimální mzda v České republice v porovnání s ostatními státy Evropské unie*. v Proceedings international academic conference on increasing competitiveness or regional, national and international markets. Ostrava, Ostrava : Vysoká škola báňská – Technická univerzita, 2007. ISBN 978-80-248-1457-5.
- [15] PETR, P. *Pracovní práv*. Brno : Sokrates, 2005. 168 s. ISBN 80-86572-19-6.
SAMUELSON, P. A. *Ekonomie*. Praha : NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

[16] SKÁCELÍK, P. *Společenská odpovědnost organizací*. Šumperk : Jesenické nakladatelství. 2010. 65 s. Dostupné z WWW: < http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2527.pdf>.

Internetové zdroje

[17] *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. c2013 [cit. 2012-11-27]. Dostupné z WWW: < <http://www.cmkos.cz/index.asp>>.

[18] *Ihned.cz* [online]. 2013 [cit. 2013-02-09]. Odbory kývly na kolektivní smlouvu. Dostupné z WWW: < <http://byznys.ihned.cz/c1-55518160-den-d-ve-skode-auto-odbory-kyvly-na-kolektivni-smlouvu-platy-vzrostou-o-5-procent>>.

[19] *Informační systém o pracovních podmínkách ISPP* [online]. c2006-2013 [cit. 2013-01-27]. Výsledky za rok 2012. Dostupné z WWW: < <http://www.kolektivnismlouvy.cz/vysledky2012.html>>.

[20] *Informační systém o pracovních podmínkách ISPP* [online]. c2006-2013 [cit. 2013-01-27]. Publikace ISPP 2011. Dostupné z WWW: < <http://www.kolektivnismlouvy.cz/publikace2011.html>>.

[21] *Škoda Auto a.s.* [online]. c2013 [cit. 2013-01-27]. Škoda uzavřela s odbory kolektivní smlouvu. Dostupné z WWW: < <http://new.skoda-auto.com/cs/news/Pages/2012-04-20-wage-agreement.aspx>>.

[22] *ZO OS KOVO při Škoda Auto a.s.* [online]. c2011 [cit. 2013-01-27]. Škodoväcký odborář. Dostupné z WWW: < <http://www.oskovomb.cz/skodovacky-odborar>>.

[23] *Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2010* [online]. [cit. 2013-02-09]. Statut KMS. Dostupné z WWW: < www.mff.cuni.cz/.../110131142421_8Rada3a_Zprava_o_prubehu_>.

Zákony

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. - Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů [online]. 2013 [cit. 2013-01-09]. Dostupné z WWW: < <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=2~2F1993&part=&name=&rpp=15#seznam>>.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů [online]. 2013 [cit. 2013-01-09]. Dostupné z WWW: < <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=2~2F1991&part=&name=&rpp=15#seznam>>.

Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. [online]. 2013 [cit. 2013-01-09]. Dostupné z WWW: <<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=83~2F1990&rpp=15#seznam>>.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů [online].
2013. [cit. 2013-01-09]. Dostupné z WWW:
<<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=262~2F2006&part=&name=&rpp=15#seznam>>.

Seznam příloh

Příloha 1 - Vzor kolektivní smlouvy

Přílohy

Příloha 1 - Vzor kolektivní smlouvy

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi

Zaměstnavatelse sídlem.....IČ.....zastoupený.....

a

Odborová organizace.....se sídlem ...IČ...zastoupená.....

se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy:

A. Úvodní ustanovení

Článek 1 - Platnost a účinnost

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu s účinností od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2015 (případně na dobu neurčitou).

Článek 2 - Změny kolektivní smlouvy

Smluvní strany si sjednaly možnost změny a doplnění této kolektivní smlouvy ve smyslu § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., v platném znění, a to v následujícím rozsahu:

C. Mzdová oblast

D. Pracovněprávní oblast

E. Sociální oblast

Článek 3 - Rovné zacházení, zákaz obtěžování a násilí na pracovišti

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude důsledně uplatňovat princip rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zajistí, aby nedocházelo k žádnému obtěžování nebo násilí na pracovišti.

B. Spolupráce smluvních stran

Článek 4 - Spolurozhodování

Odborová organizace má právo spolurozhodovat se zaměstnavatelem zejména v následujících oblastech:

- při zavádění a změnách systému odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- při stanovení zásad tvorby, rozpočtu a užití prostředků na úhradu sociálních nákladů,
- při rozvržení pracovní doby a určení začátku a konce směn,
- při stanovení množství požadované práce a pracovního tempa, popřípadě při zavádění a změnách norem spotřeby práce,
- při stanovení rozvrhu čerpání dovolené a určení jejího hromadného čerpání - při vydávání a změnách pracovního řádu,
- o jiné překážce v práci na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci z důvodu dočasného omezení odbytu,
- při organizaci prověrek BOZP,
- při určení, zda se jedná o neomluvené zameškání práce,
- při písemném vymezení vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce pro účely uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou,
- při vymezení období delšího než 26 týdnů pro účely nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a celkového rozsahu práce přesčas.

Článek 5 - Projednání

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zejména:

- ekonomickou situaci zaměstnavatele, její vývoj a předpokládané změny včetně opatření souvisejících s hromadným propouštěním,

- opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

- změny v organizaci práce,

- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,

- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením,

- termíny, důvody, právní, ekonomické a sociální důsledky a připravovaná opatření v souvislosti s převodem činnosti na jiného zaměstnavatele spojeným s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to před jeho uskutečněním,

- další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců.

Článek 6 - Informace

Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci zejména o:

- hospodaření podniku v rozsahu účetní závěrky, a to pololetně, vždy do dvou měsíců po skončení příslušného období,

- vývoji průměrné mzdy po jednotlivých složkách za jednotlivé kategorie zaměstnanců a tarifní stupně, v nichž jsou zařazeni, a to čtvrtletně vždy do 15 dnů po skončení čtvrtletí,

- vývoji přesčasové práce za jednotlivé kategorie zaměstnanců, a to čtvrtletně, vždy do jednoho měsíce po skončení kalendářního čtvrtletí,

- nově uzavřených a skončených pracovních poměrech, a to měsíčně, vždy do 15 dnů po skončení kalendářního měsíce,
- opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou vhodných pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou,

Zaměstnavatel bude zvat pověřené zástupce odborové organizace na jednání, která se týkají zaměstnanců.

Článek 7 - Kontrola

Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů, pracovního řádu a závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy. Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel poskytne odborové organizaci všechny podklady a informace nutné pro provedení kontroly, umožní vstup na pracoviště, je-li to k tomuto účelu nutné, výsledky kontroly projedná ve svých orgánech a přijaté závěry s odborovou organizací. V případě zjištění nedostatků sjedná zaměstnavatel neprodleně nápravu.

Článek 8 - Zajištění činnosti odborové organizace

1. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci bezplatně místnost s obvyklým vybavením (telefon, fax, kopírka, PC s přístupem na internet) a bude hradit náklady na údržbu a technický provoz. Dále poskytne odborové organizaci místnost pro schůzovní činnost.

2. Zaměstnavatel provádí měsíčně srážky členských příspěvků, a to na základě souhlasu zaměstnanců-členů odborové organizace. Sraženou částku převádí na účet odborové organizace nejpozději do termínu výplaty mzdy. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci přehled o sražených částkách jednotlivým zaměstnancům.

3. Zaměstnavatel poskytne členům orgánu odborové organizace k výkonu jejich funkce pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku. Za výkon funkce se považuje zejména:

- kolektivní vyjednávání a příprava na něj,
- účast v pracovněprávních vztazích,
- informování odborové organizace zaměstnavatelem,

- informování zaměstnanců na všech pracovištích o činnosti odborové organizace jako zástupců zaměstnanců a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem,

- projednávání zaměstnavatele s odborovou organizací,

- kontrola dodržování pracovněprávních předpisů a kontrola nad stavem BOZP.

4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce.

C. Mzdová oblast

Článek 9 - Mzda

1. Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, a to ve výši podle této kolektivní smlouvy.

2. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné výkonnosti a výsledcích práce.

3. U zaměstnavatele se používá měsíční časová mzda (časová hodinová mzda).

Článek 10 - Nárůst mzdy

Smluvní strany se dohodly, že po dobu účinnosti této kolektivní smlouvy bude průměrná nominální mzda zaměstnanců meziročně růst minimálně o x %.

Plnění tohoto závazku bude smluvními stranami vyhodnocováno pololetně, do konce měsíce následujícího po skončení pololetí, s tím, že podkladem pro hodnocení bude:

- skutečný vývoj nominálních mezd u zaměstnavatele,
- index nárůstu spotřebitelských cen domácností vykazovaný ČSÚ.

Při zjištěném neplnění závazku sjednají smluvní strany způsob doplacení dlužných mezd tak, aby k doplacení došlo nejpozději ve mzdě za druhý měsíc následující po skončení kalendářního roku.

Článek 11 - Tarifní mzda

Podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti jsou jednotlivé práce u zaměstnavatele zařazeny do 12 tarifních stupňů. Katalog prací je předmětem projednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Tarifní mzdy podle jednotlivých stupňů jsou uvedeny v příloze kolektivní smlouvy.

Tarifní stupeň, ve kterém je práce, kterou zaměstnanec vykonává, zařazena, je uveden v jeho pracovní smlouvě, včetně přesného názvu pracovní činnosti podle katalogu prací, který se u zaměstnavatele používá.

Článek 12 - Prémie (Odměny)

Vedle tarifní mzdy náleží zaměstnanci prémie. Prémiový řád (Pravidla pro poskytování odměn) i jeho případné změny vydá zaměstnavatel po jeho odsouhlasení odborovou organizací. Prémiový řád (Pravidla pro poskytování odměn) bude obsahovat konkrétní měřitelné (hodnotitelné) ukazatele.

Článek 13 - Příplatky

Zaměstnancům náleží v dále uvedených případech dosažená mzda a příplatky:

- za práci přesčas 25 % průměrného výdělku,
- za práci přesčas v den pracovního klidu 50 % průměrného výdělku,
- za noční práci 10 % průměrného výdělku nejméně však 15,- Kč/hod,
- za práci ve ztíženém pracovním prostředí 7,- Kč/hod,
- za další rizikové práce 7,- Kč/hod,

- za práci v sobotu a v neděli 50 % průměrného výdělku,

- další příplatky (dle potřeby), např.: za odpolední práci, za práci v nepřetržitém režimu (provozu), za práci ve výškách, za vedení čety.

Článek 14 - Náhrada mzdy při prostoji a přerušení práce způsobeném nepříznivými povětrnostními vlivy

Nebyl-li zaměstnanec převeden se svým souhlasem na jinou práci z důvodů prostoje nebo přerušení práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy, náleží mu náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

Článek 15 - Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 20 % průměrného výdělku. Byla-li pracovní pohotovost konána v den pracovního klidu, přísluší odměna ve výši 50 % průměrného výdělku.

Článek 16 - Splatnost mzdy

Mzda je splatná nejpozději 10. dne následujícího měsíce po vykonání práce.

Článek 17 - Paritní komise

Pro řešení sporů ve mzdové oblasti se zřizuje paritní komise, jejímiž členy jsou 2 zástupci za zaměstnavatele a 2 zástupci odborové organizace.

D. Pracovněprávní oblast

Článek 18 - Vznik pracovního poměru

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude upřednostňovat uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou.

2. Zaměstnavatel bude využívat agenturní práci pouze v rozsahu, který sjedná v termínované dohodě s odborovou organizací.

Článek 19 - Skončení pracovního poměru

1. Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a) až d) zákoníku práce pouze v případě, že zaměstnanci před dáním výpovědi nabídl jinou vhodnou práci. Tato povinnost zaměstnavateli nevznikne, pokud pro zaměstnance jinou vhodnou práci nemá.

2. Odstupné poskytované při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c) zákoníku práce) se navyšuje o dvojnásobek průměrného výdělků.

Článek 20 - Pracovní doba

1. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí maximálně 37,5 hodiny.

2. O rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

3. Do pracovní doby bude započítáno 15 minut k osobní očištění zaměstnanců po skončení práce na pracovištích, kde dochází při výkonu práce k značnému znečištění.

Článek 21 - Dovolená

Dovolená se všem zaměstnancům prodlužuje o 1 týden nad zákonnou výměru.

E. Sociální oblast

Článek 22 - Vzdělávání

Zaměstnavatel zpracuje a s odborovou organizací projedná plán školení tak, aby každému zaměstnanci bylo garantováno školení v rozsahu 5 pracovních dní. Tato školení budou hrazena zaměstnavatelem a budou se uskutečňovat v pracovní době zaměstnance.

Článek 23 - Péče o zdraví

Zaměstnavatel poskytne zájemcům z řad zaměstnanců příspěvek na očkování proti chřipce tak, aby příspěvkem byla pokryta cena vakcíny i cena aplikace ve zdravotnickém zařízení.

Článek 24 - Závodní stravování

Cena jednoho jídla v závodní jídelně činí pro zaměstnance 25 Kč.

Článek 25 - Příspěvek na penzijní připojištění

Zaměstnavatel se zavazuje hradit svým zaměstnancům, kteří uzavřeli smlouvu o penzijním připojištění s penzijním fondem a kteří si sami hradí minimálně částku 100 Kč měsíčně, příspěvek ve výši 300 Kč měsíčně. Příspěvek zaměstnavatele bude hrazen přímo penzijnímu fondu.

Článek 26 - Příspěvek na životní pojištění

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který nečerpá příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na daňově zvýhodněné životní pojištění, a to ve výši 300 Kč měsíčně.

Článek 27 - Odměna při odchodu do důchodu

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při příležitosti prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod odměnu odstupňovanou podle let odpracovaných u zaměstnavatele:

Do 5 odpracovaných let 3 500 Kč

5 až 15 odpracovaných let 5 000 Kč

15 až 25 odpracovaných let 7 000 Kč

Nad 25 odpracovaných let 9 000 Kč

Článek 28 - Slad'ování profesního a rodinného života

1. Požádá-li zaměstnanec pečující o dítě do 10 let věku o zkrácení stanovené týdenní pracovní doby, zaměstnavatel této žádosti vyhoví.

2. Požádá-li tento zaměstnanec o rozvržení pracovní doby odlišné od ostatních zaměstnanců, zaměstnavatel této žádosti vyhoví, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (práce ve směnném režimu, apod.).

3. Požádá-li zaměstnanec pečující o dítě do 10 let věku v době letních prázdnin o neplacené volno, poskytne mu ho zaměstnavatel v rozsahu minimálně 2 týdnů.

4. Zaměstnavatel poskytuje rodičům, kteří pečují o děti do 15 let věku, příspěvek na rodinnou rekreaci ve výši 5 000 Kč za rok.

5. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, kterému se narodilo dítě, příspěvek ve výši 5 000 Kč.

Článek 29 - Opatření pro starší zaměstnance

Zaměstnavatel se zavazuje, že nepropustí z důvodu organizačních změn zaměstnance, kterému zbývá do dosažení nároku na řádný starobní důchod 5 a méně let, nedohodne-li se s ním jinak.

Pokud dojde ke zrušení místa, které vykonává zaměstnanec starší 55 let, bude tomuto zaměstnanci nabídnuto jiné vhodné pracovní místo odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, případně mu bude nabídnuta rekvalifikace či zaškolení pro nové vhodné pracovní zařazení.

F. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Článek 30 - Základní ujednání

1. Zaměstnavatel s odbory projednává a spolupracuje při řešení otázek týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP).

2. Zaměstnavatel umožní pověřeným zástupcům odborové organizace pro oblast BOZP přístup do všech svých prostor při respektování právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP.

3. Zaměstnavatel nebude postihovat pověřené zástupce odborů na úseku BOZP za činnost v této oblasti.

4. Zaměstnavatel umožní odborům kontrolu všech oblastí BOZP. K těmto účelům umožní přizvat odborovou organizací pověřené poradce, včetně specialistů odborového svazu, nebo subjekty provádějící měření nebo analýzy.

5. Pověřeným zástupcům odborů pro BOZP zaměstnavatel uhradí přiměřené náklady na odborná školení (včetně poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy), potřebnou odbornou literaturu, předpisy a podklady a nezbytně nutné vybavení k řádnému výkonu jejich funkce.

Článek 31 - Oblast BOZP

Zaměstnavatel respektuje právo odborů na samostatné šetření celé oblasti BOZP a poskytuje jim potřebné informace k této činnosti.

Opatření k prevenci rizik

Zaměstnavatel bude ve spolupráci s odbory soustavně zlepšovat systém organizace BOZP a v dohodě s odbory přijímat taková opatření, aby rizikové faktory působící na bezpečnost a zdraví zaměstnanců vyloučil, nebo omezil a proto dále:

- Seznámí zaměstnance s negativními účinky rizikových faktorů jejich pracovního prostředí na lidský organismus a v rámci informace, do jaké kategorie byla jimi vykonávaná práce zařazena, je informuje, jakým preventivním prohlídkám jsou povinni se podrobit a jaký lékař závodní preventivní péče jim byl přidělen.

- Bude přijímat konkrétní termínovaná technická a organizační opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a optimálního pracovního prostředí.

- Zřizuje společnou komisi bezpečnosti práce v dohodě s odborovou organizací.

Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Zaměstnavatel bude v režimu dohodnutém s odborovou organizací informovat o vzniku pracovního úrazu a umožní pověřenému zástupci odborové organizace účast na šetření a objasňování příčin a okolností vzniku pracovních úrazů. Způsob a rozsah odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se projednává za účasti zástupce odborové organizace v odškodňovací komisi.

Účast na prověrkách

Zaměstnavatel umožní pověřeným zástupcům odborové organizace účastnit se všech plánovaných prověrek BOZP i prověrek BOZP prováděných státními orgány a rovněž tak i

měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí. Zápisy z prověrek a protokoly z měření obdrží i odborová organizace.

Nároky zaměstnanců

Zaměstnavatel na základě posouzení rizik poskytne zaměstnancům k ochraně jejich života a zdraví vhodné osobní ochranné pracovní prostředky, ochranné nápoje, a dle stupně znečištění při práci i vhodný druh mycích, čisticích a desinfekčních prostředků.

G. Závěrečná ustanovení

Článek 32 - Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Kontrola plnění této kolektivní smlouvy je prováděna společně smluvními stranami dvakrát ročně, a to v termínu do 31. 7. a 31. 1.

Při neplnění individuálních závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy nebo jiných pracovněprávních předpisů řeší tento spor na podnět zaměstnance zaměstnavatel a odborová organizace, a to nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne podání podnětu zaměstnance. Tímto postupem není dotčeno právo zaměstnance uplatnit své nároky prostřednictvím příslušného soudu.

Příloha: Tarifní mzdy podle stupňů

V dne

.....

Podpis zástupce zaměstnavatele

.....

Podpis zástupce odborů