

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE**  
**PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA**

Odbory a jejich role v moderní společnosti  
disertační práce

Autor: Ing. Pavel Hrdlička  
Školitel: Doc. Ing. Josef Brčák, CSc.,  
Katedra ekonomických teorií

Praha 2010

## PODĚKOVÁNÍ

UPŘÍMNĚ DĚKUJI DOC. ING. JOSEFU BRČÁKOVĚ, CSC. ZA ODBORNÉ VEDENÍ, CENNÉ RADY A KONZULTACE POSKYTOVANÉ V PRŮBĚHU ZPRACOVÁNÍ DISERTAČNÍ PRÁCE.

DĚKUJI DOC. ING. PHDR. KARLU ŠRÉDLŮVĚ, CSC. ZA ODBORNÉ VEDENÍ JIŽ OD BAKALÁŘSKÉ PRÁCE.

DĚKUJI VŠEM ČLENŮM KATEDRY EKONOMICKÝCH TEORIÍ PROVOZNĚ EKONOMICKÉ FAKULTY ČESKÉ ZEMĚDĚLSKÉ UNIVERZITY V PRAZE ZA CENNÉ RADY A KRITIKU V CELÉM PRŮBĚHU TVORBY.

# Obsah:

I. ÚVOD .....	4
II. CÍL A METODIKA .....	7
III. TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE .....	9
3.1. Odborové organizace, svazy a konfederace .....	9
3.1.1. Odborové organizace, svazy a konfederace v České republice .....	10
3.1.2. Právní rámec odborové organizovanosti .....	13
3.1.3. Příčiny a průběh vzniku odborové organizovanosti .....	15
3.1.3.1. Vznik odborů na území dnešní České republiky .....	18
3.1.3.2. Mezinárodní organizace práce .....	21
3.1.3.3. Evropská sociální charta .....	23
3.1.3.4. Tripartita .....	25
3.1.3.5. Pohled na vznik odborové organizovanosti v USA .....	25
IV. Současný pohled na roli odborů ve společnosti .....	28
4.1. Novodobý vývoj odborové organizovanosti v Evropě .....	28
4.2. Novodobý vývoj odborové organizovanosti v České republice .....	34
4.3. Členská základna odborových organizací v České republice .....	38
V. Organizace zaměstnavatelů .....	52
5.1. Organizace zaměstnavatelů v České republice .....	52
5.2. Nadnárodní organizace zaměstnavatelů .....	56
VI. Sociální dialog .....	59
6.1. Úprava sociálního dialogu v evropském právu .....	60
6.2. Hlavní význam sociálního dialogu .....	61
6.3. Účastníci sociálního dialogu .....	62
6.4. Sociální dialog v Evropské unii .....	63
6.5. Sociální dialog v České republice .....	66
6.5.1. Právní rámec sociálního dialogu v České republice .....	70

VII. Stávka, stávková pohotovost .....	74
7.1. Typy stávek .....	77
7.2. Výluka .....	79
VIII. Úloha odborů v problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci .....	80
8.1. Centrum bezpečnosti a ochrany zdraví při práci Českomoravské komory odborových svazů.....	82
8.2. Svazová inspekce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci .....	83
8.2.1. Svazová inspekce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci Odborového svazu ECHO .....	83
IX. Hospodaření odborových organizací .....	85
9.1. Hospodaření Odborového svazu KOVO a Odborového svazu ECHO.....	85
9.1.1. Hospodaření Odborového svazu KOVO.....	86
9.1.2. Hospodaření Odborového svazu ECHO .....	89
9.1.3. Rozdíly v hospodaření Odborové organizace KOVO a Odborové organizace ECHO .....	90
9.2. Obecné závěry o hospodaření odborových organizací.....	91
9.3. Finanční odvody odborových svazů Českomoravské komory odborových svazů .....	93
9.4. Financování stávek a stávkových pohotovostí.....	93
9.4.1. Statut stávkového fondu Odborové organizace ECHO.....	94
9.5. Financování kontroly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci .....	95
X. Trh práce .....	98
10.1. Specifika trhu práce.....	98
10.2. Nabídka práce.....	99
10.3. Poptávka po práci.....	100
10.4. Rovnováha na trhu práce.....	101
10.5. Nezaměstnanost.....	101
10.6. Nerovnováha na trhu práce .....	103
10.7. Vývoj trhu práce v ČR .....	107
XI. EKONOMICKÉ SOUVISLOSTI.....	114

11.1. Změna výše minimální mzdy .....	114
11.1. Strnulost mezd a nerovnováha trhu práce .....	120
11.2. Inflace.....	124
11.3. Produkt .....	128
11.3.1. Agregátní poptávka, agregátní nabídka.....	131
11.3.2. Fiskální a monetární politika.....	133
11.3.3. Vztah produktu a inflace .....	137
XII. Závěr.....	140
Použitá literatura .....	145
Seznam tabulek .....	159
Seznam grafů.....	160
Seznam příloh.....	162
Přílohy .....	163

# I. ÚVOD

Průmyslová revoluce je spojena se seskupováním dělnictva. Dělníci odcházejí za prací z vesnic do měst, kde jsou zaměstnáváni převážně v průmyslových dílnách a továrnách. Zde vznikají první dělnické spolky a organizace, s nejrůznějšími cíly, od podpory dělníků při stávkách a bouřích proti zaměstnavatelům, přes vyjednávání se zaměstnavateli jménem dělnictva, po osvětové a vzdělávací programy, podporu v nemoci a ve stáří.

Tyto dělnické spolky nejprve vznikají na úrovni jednotlivých továren, později se seskupují na místní, regionální až po celostátní úroveň. Seskupování probíhá převážně podle profesního zaměření. Dochází tak ke vzniku organizací hájících zájmy zaměstnanců s pevně definovanými pravidly jednání a ke vzniku prvních odborových centrál s celostátní i mezinárodní působností.

Dnes je odborová organizace sdružením hájícím zájmy zaměstnanců, zejména vyjednáváním o mzdách, pracovních podmínkách a otázkami bezpečnosti práce. Jednotlivé odborové organizace působící u jednotlivých zaměstnavatelů se dále sdružují do odborových svazů, stále obvykle podle profesního zaměření. Odborové svazy se dále sdružují do odborových federací a konfederací, které se dále sdružují v mezinárodních organizacích. Sdružování probíhá s cílem posílení vyjednávací pozice při prosazování zájmů zaměstnanců.

V opozici proti vyjednávací síle odborů zakládají i zaměstnavatelé sdružení zaměstnavatelů, které se obdobně jako odborové organizace dále sdružují v národní a mezinárodní organizace.

Odborové organizace jsou nedílnou součástí moderní společnosti. Práce řeší

problematiku postavení a role odborových organizací v globalizované společnosti počátku 21. století, společenského vlivu odborových organizací a celého komplexu činností odborových organizací. Důraz je dále kladen na analýzu vlivu činnosti odborových organizací na makroekonomické proměnné.

Dostupná odborná literatura se zabývá samostatně problematikou pracovního práva a pracovních podmínek, otázkami bezpečnosti práce, sociálním dialogem, problematikou kolektivního vyjednávání, analýzou odborové organizovanosti, činností odborových svazů. Vědecká literatura zabývající se ekonomickou problematikou řeší souvislosti ekonomie a odborových organizací zejména v rámci otázek hospodářského růstu, inflace, zaměstnanosti, trhu práce. Celkový pohled na roli odborových organizací ve společnosti a jejich činnost není v odborné literatuře běžně obsažen. Práce si klade za cíl vytvořit celkový přehled o činnosti a roli odborových organizací ve společnosti a o vlivu odborových organizací na základní makroekonomické ukazatele. Práce se nezabývá detailním rozbořením jednotlivých hledisek, ale naopak přináší ucelený pohled role odborů v moderní společnosti. **Práce přináší nové poznatky o souvislostech mezi činností odborů a makroekonomickými ukazateli, zejména v oblasti uceleného pohledu kategorií minimální mzdy, nezaměstnanosti, inflace a jejich dopadu na makroekonomický vývoj.**

Práce pečlivě objasňuje veškeré používané pojmy tak, aby porozumění problematiky nebyla vyžadována předchozí znalost pojmů.

Svým zaměřením je práce určena zejména pro dvě cílové skupiny. Činovníkům základních a místních odborových organizací, tedy činovníkům jednotlivých „malých“ odborových organizací, působících přímo na konkrétním pracovišti, které nejsou členy větších uskupení – odborových svazů, které by jim poskytovaly potřebný servis. Toto zaměření vychází ze závěrů průzkumu získávání informací v několika místních odborových organizacích. Z průzkumu byla zřejmá potřeba poskytnutí ucelených informací v oblastech právního rámce odborové organizovanosti, možnostech

financování činnosti, uspořádání odborů v rámci České republiky a možností organizovanosti od větších skupin včetně přehledu činnosti a přínosů takových skupin, problematice stávek a stávkových pohotovostí, bezpečnosti práce, dále integrace odborů do evropských struktur a fungování odborů v této struktuře a právní úpravě role odborů v evropských strukturách.

Podstatná část práce je věnována vlivu činnosti odborů na makroekonomický vývoj. Tato část je určena zejména pro činovníky větších odborových organizací a odborových svazů. Práce objasňuje makroekonomické dopady obvyklé činnosti odborů na rovnováhu trhu práce, zaměstnanost, inflaci a vývoj domácího produktu.

Práce se tak svou komplexností a důsledným objasňováním používaných pojmů stává informačním zdrojem v odborové organizovanosti od jednotlivých malých odborových organizací až po celospolečensky významné odborové svazy.



## II. CÍL A METODIKA

Informační zdroje, přinášející poznatky o odborové organizovanosti, roli odborů v dnešní společnosti, jsou převážně úzce specializované na jednotlivé dílčí problematiky. Odborná literatura podrobně analyzuje problematiku dialogu odborů a zaměstnavatelů, dialogu odborů a státu, členství v odborových organizacích, vývoje členské základny, pracovního práva, bezpečnosti práce. Odborné ekonomické publikace se činností odborových organizací zabývají v rámci určitých kapitol. **Cílem práce** je přinést ucelený informační zdroj o činnosti odborů a roli odborů v moderní společnosti počátku 21. století, sloužící jako komplexní zdroj informací zejména pro odborové funkcionáře, od jednotlivých odborových organizací až po jejich velká sdružení. Součástí plnění tohoto cíle bude také analýza vlivu odborů na vybrané makroekonomické ukazatele a syntéza obecně platných závěrů vlivu odborů na ekonomiku. Práce nepředpokládá přecházející znalost odborných termínů, proto veškeré odborné termíny vysvětluje.

Teoretická východiska práce vymezují základní používané idey. Bude uvedena definice odborů a jejich organizací, obecný právní rámec odborové organizovanosti.

Další část se bude zabývat důvody vedoucími k vlastnímu vzniku odborů, podán obraz o historii odborových organizací. Charakterizovány budou základní nástroje a ustavené organizace odborové organizovanosti, dále vývoj odborové organizovanosti v rámci Evropy a České republiky. K vytvoření této části práce bude využito historické metody. Nejdříve heuristika, selekce relevantních dat, která budou zpracována primárně chronologicky, sekundárně geograficky. Dále bude proveden rozklad členské základny odborových organizací působících v České republice. Cílem rozkladu je vytvořit srozumitelný komentovaný grafický výstup.

Deskriptivní metodou budou charakterizovány organizace zaměstnavatelů a formy komunikace mezi organizacemi zaměstnavatelů, organizacemi zaměstnanců a státem, problematika stávek a výluk.

Informace o hospodaření a způsobu financování odborových organizací, financování stávek a stávkových pohotovostí, financování problematiky dohledu nad bezpečností práce, budou zpracovány deskriptivní metodou, dále bude provedena komparace hospodaření zvolených odborových organizací, jejich analýza a konečná syntéza získaných dat. Takto budou vytvořeny obecné závěry o hospodaření a financování odborových organizací. K problematice financování stávek a dohledu nad bezpečností práce budou primárním zdrojem zákony a vyhlášky, nařízení vlády a právní normy.

Charakterizován bude trh práce, nabídka a poptávka po práci, rovnováha na trhu práce, problematika nezaměstnanosti, vývoj trhu práce v České republice. Bude analyzována činnost odborových svazů ve vztahu k trhu práce a syntéza závěrů.

Konečná část bude věnována ekonomickým dopadům činnosti odborových organizací. Budou stanoveny pracovní hypotézy vlivu odborových organizací na ekonomické proměnné. Deskriptivní metoda charakterizuje základní makroekonomické pojmy, jako je produkt, agregátní poptávka, agregátní nabídka, fiskální a monetární politika, problematika strnulosti mezd, nerovnováhy na trhu práce, inflace. Stanovené hypotézy budou přijímány či odmítány na základě konfrontace s teoretickými východisky a deskripce ekonomických proměnných a konfrontace s reálným systémem.

# III. TEORETICKÁ VÝCHODISKA

## PRÁCE

### 3.1. Odborové organizace, svazy a konfederace

Odborová organizace je občanským sdružením, jehož hlavním úkolem je vyjednávání se zaměstnavateli, zejména o mzdách a pracovních podmínkách zaměstnanců. Proces, ve kterém odbory vyjednávají pracovní podmínky zaměstnanců, se nazývá kolektivním vyjednáváním. Během tohoto vyjednávání se odborové organizace obvykle snaží o získání maximálního platového ohodnocení a co nejlepších pracovních podmínek. Úspěšnost jednání odborové organizace se zaměstnavatelem závisí na její vyjednávací síle. Ta je dána zejména počtem zaměstnanců, kteří jsou jejími členy (1).

Odborová organizace nevyjednává podmínky pouze pro své členy, ale pro všechny zaměstnance dané organizace (2).

Působnost odborové organizace (základní odborové organizace nebo místní odborové organizace) je přímo u konkrétního zaměstnavatele (1).

*„Úkoly základních organizací lze shrnout do následujících oblastí:*

- *vytváření podmínek pro uplatňování pracovních, ekonomických, mzdových, sociálních a kulturních zájmů svých členů,*
- *zastupování členů při jednáních se zaměstnavatelem,*
- *spolurozhodování o tvorbě a rozdělování finančních prostředků,*
- *vedení kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem,*

- *zprostředkování styku svých členů s vyššími odborovými orgány (1).“*

V publikaci je dále uváděno, že odborové organizace se často sdružují do odborových svazů. Odborový svaz je sdružením jednotlivých odborových organizací z daného odvětví. I jednotlivé odborové svazy se dále sdružují do konfederace, nebo federace odborových svazů (1).

*„Odborové svazy jsou vyššími odborovými orgány, nezávislými organizacemi, které ve svém zaměření naplňují představu evropského odborového modelu tak, jak jej formuluje Evropská odborová konfederace (EOK) (1).“* To znamená, že odbory musí být politicky nezávislé, finančně autonomní a svobodné. Tyto podmínky určuje i jejich program.

Odborové svazy se dále sdružují v odborových centrálách a to za účelem účinnějšího prosazování svých zájmů. Tyto odborové centrály fungují jako zájmová sdružení nezávislých subjektů (1).

### **3.1.1. Odborové organizace, svazy a konfederace v České republice**

V případě České republiky je největší konfederací Českomoravská komora odborových svazů.

Hlavním úkolem Českomoravské komory odborových svazů je tvorba a provádění politiky zaměstnanosti, sociální politiky, systému nemocenského a důchodového pojištění, daňové předpisy a činnost neziskových organizací. Českomoravská komora odborových svazů vyjednává s nevyššími představiteli státu (prezidentem, parlamentem, vládou a ostatními orgány státní moci, správy a samosprávy) dále pak s organizacemi zaměstnavatelů s celostátní působností. Má pravomoc uzavírat generální dohodu se sociálními partnery a vládou, zastupovat členy konfederace ve společných orgánech sociálních partnerů a vlády na nejvyšší úrovni (tripartita) zastupovat členy konfederace v nad-odvětvových mezinárodních organizacích. Důležitým prvkem činnosti je účast v legislativním procesu. Podílí se na přípravě návrhů zákonů a dalších právních předpisů, vytváří potřebné podmínky (lobbying) za účelem jejich prosazení (1).

Druhou největší odborovou centrálou je Asociace samostatných odborů. Posláním Asociace samostatných odborů je obrana a obhajoba ekonomických, pracovních, sociálních a ostatních zájmů členů konfederace, kterými jsou jednotlivé odborové svazy v ní sdružené, prosazování požadavků členů konfederace ve vztahu ke státu, k zaměstnavatelským sdružením a jiným subjektům, rozvíjení spolupráce s partnerskými zahraničními ústředními, nad-odvětvovými odborovými organizacemi a dalšími mezinárodními institucemi, koordinace a obhajoba zájmů členů konfederace na celostátní i regionální úrovni (3).

Mimo výše uvedených dvou odborových seskupení v České republice fungují některá další. Mezi ně patří například:

- Konfederace umění a kultury (KUK)

Odborové svazy pracovníků z oblasti kultury založily po rozpadu ROH, v únoru 1990 vlastní centrálu, která v roce 1996 sdružovala 17 autonomních odborových svazů. Konfederace umění a kultury si zachovala svoji federativní podobu a do roku 2000 sdružovala také dva slovenské svazy (Unia – Odborový zväz

profesionálních orchestrálních hudobníků SR a Odborový zväz pracovníkov knižníc SR). KUK zajišťuje pro základní organizace členských odborových svazů a profesních asociací kontrolu dodržování předpisů BOZP prostřednictvím svazových inspektorů BOZP (2).

- Odborové sdružení Čech, Moravy a Slezska (OSČMS)

Cíle tohoto odborového sdružení jsou:

- *„usilovat o zachování kupní síly obyvatelstva a výše dávek životního minima a dětských přídatků*
- *zajistit uplatnění institutu každodenního zvyšování minimální mzdy*
- *za součást ceny pracovní síly požadovat v soukromém, družstevním i veřejném sektoru příspěvky zaměstnavatelů na závodní stravování, dopravu do zaměstnání, na zdravotní a sociální zabezpečení, lékařskou a lázeňskou péči pracovníků*
- *u zaměstnavatelů dosáhnout vyplácní 13. a 14. platů pro zaměstnance*
- *dosáhnout veřejné kontroly hospodaření s prostředky zdravotního, důchodového, zaměstnaneckého a úrazového pojištění*
- *snížit daňové zatížení prostých lidí práce*
- *zabránit daňovým únikům šedé ekonomiky*
- *vyžadovat od zaměstnavatelů, aby průměrná mzda za stejně vykonanou práci u mužů i žen byla vyrovnána*
- *dosáhnout průběžnou valorizaci souběžně s nárůstem indexů spotřebitelských cen*
- *usilovat o zachování věkové hranice při odchodu do důchodu*
- *upevnit společenské postavení a autoritu OS ČMS v republice (4)“*

- Křesťanská odborová koalice (KOK)

Křesťanská odborová koalice byla založena v roce 1990 pracovníky stranického

aparátu KDU-ČSL. Svou činností měla navázat na činnost křesťanských odborů. Ty fungovaly v meziválečném období. KOK sdružuje členy bez ohledu na jejich politickou příslušnost a vyznání. Členové jsou organizováni v jednotlivých profesních sekcích. V současné době pracují sekce dopravy, školství, státní správy a samosprávy.

- Samostatné odborové svazy

Mimo uvedené odborové centrály existuje řada samostatných odborových organizací, které byly samostatné od svého vzniku, nebo se v průběhu let vydělily z některé z odborových centrál (zejména z Českomoravské komory odborových svazů). Tyto svazy mají místně, nebo podnikově uspořádanou organizační strukturu a odvětvové, či profesní členění. Mezi samostatné odborové svazy patří například Odborový svaz sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu, Federace strojívedců ČR, Federace vlakových čet, aj.

- Samostatné základní odborové organizace

Vedle odborových centrál a svazů je možné nalézt v registru MV celou řadu odborových organizací, které jsou evidovány podle zákona č. 83/1990 Sb. v platném znění bez toho, že by byly členy některého odborového svazu nebo asociace (např. Asociace cestovních kanceláří České republiky, UNITOP ČR). Tyto organizace existují samostatně, působí při podniku a mohou i kolektivně vyjednávat. Jediný přehled o jejich existenci poskytuje již zmíněný registr (2).

### **3.1.2. Právní rámec odborové organizovanosti**

Postavení odborů ve společnosti je zakotveno ve všech významných mezinárodních a národních dokumentech. Jedná se zejména o Úmluvu Mezinárodní organizace práce o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat,

Úmluvu o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat, Mezinárodním paktu o občanských a politických právech OSN a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Právo ustanovit odborovou organizaci je součástí Evropské sociální charty. Právo na sdružování a odborové organizování je součástí Listiny základních práv a svobod.

Součástí českého právního řádu je Úmluva mezinárodní organizace práce číslo 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat, zaručující svobodu při zakládání odborových organizací a sdružování se v odborových organizacích. Ze založení odborového svazu na pracovišti, nebo ze sdružování se v odborovém svazu, nesmí nést zaměstnanec jakoukoliv formu znevýhodnění nebo postihu. Právní úprava pro vznik a fungování odborových organizací je zakotvena v několika právních předpisech (5).

Jedná se zejména o Zákon č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů, o Zákon č. 65/1965 Sb. (Zákoník práce), případně o zákon 262/2006 Sb<sup>1</sup> (6).

Odborové organizace vznikají zcela nezávisle na státu. Úloha státu při vzniku odborové organizace je v její evidenci. Stát dohlíží na to, aby její činnost nebyla v rozporu s obsahovou náplní činnosti, pro niž byla zřízena.

V rámci České republiky jsou odborové organizace pevně zakotvené v celém společenském spektru. Přesto odborová organizovanost trvale klesá. Spolu s poklesem odborové organizovanosti je zaznamenáván pokles uzavřených kolektivních smluv se zřetelnou stabilizující se situací v posledních letech (1).

---

<sup>1</sup> Více o právní úpravě v textu jednotlivých kapitol.



### 3.1.3. Příčiny a průběh vzniku odborové organizovanosti

*„Dělnické hnutí vzniká v zemích západní a střední Evropy v souvislosti s rozvojem továrního velkopřemyslu. Začíná se rozvíjet v rámci demokratických národních hnutí. Také české dělnické hnutí vyrůstalo postupně z obecného národního hnutí, které poprvé rozvinulo svůj politický program v roce 1848 a návazně v druhé polovině šedesátých let 19. století. Katalyzátorem tohoto procesu byl vývoj západoevropského dělnického hnutí, který vyústil v založení První internacionály roku 1864 a posléze kulminoval bouřlivými událostmi spjatými s Pařížskou komunou na jaře 1871 (7).“*

První internacionála byla mezinárodním sjezdem dělnictva. Konala se v Londýně. Jejími zakladateli a představiteli bylo mimo jiné komunisté Bedřich Engels a Karel Marx, který byl autorem programu internacionály a dále anarchisté – například Michail Alexandrovič Bakunin. Cílem internacionály bylo zejména vytvářet politické strany dělníků, organizovat a sdružovat dělnické komory a organizovat hospodářský boj – tedy stávky – za zlepšení podmínek dělnictva a za rovnou společnost. Členové internacionály se aktivně účastnili povstání Pařížské komuny. Po Pařížské komuně pak docházelo k zakazování dělnických stran, pronásledování vůdců internacionály a Pařížské komuny a k jejich vyhoštění. Internacionála následně v roce 1872 přesídlila do USA. V roce 1879 ukončila činnost kvůli neshodám komunistů a anarchistů. Mezi klíčové rozpory patřila otázka vytvoření státu dělníků (8) (9).

Francie sedmdesátých let 19. století byla vysílána probíhající Prusko-francouzskou válkou. Zejména dělnictvo bylo ve velice špatné sociální situaci, která se dále prohlubovala. Naproti tomu docházelo k rostoucímu bohatnutí majetných tříd. Kritická situace dělnictva vyústila v povstání, které vedlo k vzniku Pařížské komuny. Pařížská komuna byla státním zřízením ve Francii, nazývaným „diktaturou

proletariátu“. Vznikla z myšlenek Karla Marxe o jednotě a pospolitosti, na základě povstání trvajících 72 dní, ve kterém se střetla buržoazie a socialisti. Socialisté ke své obraně vytvořili ozbrojenou Národní gardu. Francouzské vojsko, které bylo 17. března povoláno k rozmetání národní gardy odmítlo bojovat a 18. března se spojuje s Národní gardou a vyhláší Pařížskou komunu. Francouzská vláda uprchla z Paříže. 26. března proběhly demokratické volby do rady Komuny. Programem Komuny bylo zejména:

- Odstranění stávajícího státního systému.
- Zavedení nových orgánů výkonné a zákonodárné moci .
- Zavedení volených a sesaditelných úředníků.
- Nahrazení Národní gardy policií a armádou.
- Spoluúčasť dělníků na vedení zaměstnavatelských podniků.
- Vyhlášení rovnoprávnosti žen.
- Realizace sociálních opatření ve prospěch pracujících.

Komuny následně vznikaly v dalších větších francouzských městech. V dubnu 1871 se uprchnuvší vláda chystala zpět získat Paříž. Díky probíhající Prusko-francouzské válce byla Paříž obklíčena Prusy, k dobytí Paříže tedy nedošlo. V květnu 1871 byla podepsána ve Versailles, do kterého uprchla původní francouzská vláda, dohoda ohledně válečných reparací. Došlo k dohodě mezi versailleskou vládou na spolupráci s Prusy. 28. května 1871 pak původní francouzská vláda s pomocí Prusů poráží komunu. Následuje období teroru proti komunardům. Je uváděno okolo 30 000 mrtvých a další tisíce komunardů jsou odsouzeni k výkonu nucených prací ve francouzských koloniích (10) (11).

*„Pařížská komuna je označována jako první proletářská revoluce v dějinách (12).“*

Kořeny dělnické organizovanosti je možné v obecné rovině spojovat s počátky Průmyslové revoluce, která ve větší míře přináší seskupování dělnictva. Jednou

z prvních zemí v Evropě, která vstoupila do Průmyslové revoluce, byla Velká Británie (13). „Po ztrátě 13 amerických kolonií v důsledku vyhlášení jejich nezávislosti, vzniku USA roku 1789 a revoluce ve Francii téhož roku se započaly organizovat a emancipovat dělnické vrstvy britské společnosti. Vznikly první dělnické organizace. Jejich existence byla však záhy ilegalizována (13).“ „S pokračující zoufalou pozicí dělnických vrstev začalo ve Velké Británii docházet ke střetům mezi dělníky a ozbrojenými složkami. Vysoká nezaměstnanost a ceny dohnaly některé dělníky až na pokraj hladomoru. Živelným ničením strojů (tzv. ludistické hnutí) se snažili dělníci zamezit propouštění. Britský ministerský kabinet se pokusil zlepšit sociální situaci zásadní reformou volebního systému roku 1832. Reforma omezila moc staré aristokracie, zvýšila politický vliv městských center. Bylo zavedeno volební právo střední vrstvě obyvatelstva. Po nových volbách bylo zakázáno otroctví v britských koloniích a později došlo i k úpravě pracovních podmínek britských dělníků (13).“ „V druhé pol. 19. stol. bylo volební právo rozšířeno i na dělníky z velkých měst. Nespokojenost dělníků však přetrvávala a v roce 1900 vznikla sociálně orientovaná labouristická strana...(13)“

První dělnické organizace měly nejrůznější programy od osvěty a vzdělávání, sociální výpomoci v době nemoci, stáří a nezaměstnanosti, až po obranu proti nadbytečným počtům kvalifikovaných dělníků v odvětví či v profesi. Ze strany těchto organizací dochází k podpoře dělníků při stávkách a bouřích proti zaměstnavatelům. Vyjednávání je chaotické, požadavky jsou lokální a postup jednotlivých organizací je nekoordinovaný a nekoncepční.

Dělnické spolky, které vznikají nejprve na úrovni jednotlivých továren se postupně sdružují na místní či regionální úrovni, až po úroveň celostátní, především podle profesního zaměření. Tyto dělnické spolky se staví do opozice vůči zaměstnavatelům, ale také státu. Nejvyšší vliv na zlepšování nepříznivých pracovních podmínek mají organizace kvalifikovaných dělníků, protože jsou jednotnější a lépe

organizované. Tak postupně dochází ke vzniku prvních odborových centrál s celostátní i mezinárodní působností, ke vzniku organizací hájících zájmy zaměstnanců a k definování pevných pravidel jednání (14).

### **3.1.3.1. Vznik odborů na území dnešní České republiky**

*„Předhistorii českého dělnického hnutí tvoří četné nepokoje továrních a stavebních dělníků, k nimž došlo na různých místech Čech a Moravy v letech 1843-44 (14).“*

*„Dělnictvo se výrazně podílelo na revolučním dění let 1848-49, ale svými sociálními požadavky a představami se nevydělilo z celku národních snah českého či německého obyvatelstva českých zemí (15).“* 7. září 1848 císař Ferdinand I. Dobrotivý podepsal zákon o zrušení poddanství. Poddaní měli povinnosti vůči vrchnosti, státu a církvi. Nejstarší povinností byl ourok – tedy povinnost odvádět stanovenou sumu vrchnosti. Druhou povinností byla roboty – tedy práce povinně vykonávaná pro vrchnost (16). *„Ourok byl určený na věčné časy a nevalorizoval se. V důsledku inflace ztrácel časem hodnotu. To šlechta kompenzovala navyšováním robotních povinností, které inflaci nepodléhaly. Státu se odváděla státní daň, která od třicetileté války do konce vlády Marie Terezie tragicky narostla především v důsledku habsburských válek proti Turkům i jinde v Evropě. Církvi se odváděl desátek, což bylo ne méně než desetina úrody a jednalo se o nejlehčí břemeno. Byla-li náhodou vrchností královská komora či církve, šly jim pochopitelně i příjmy z ouroku a roboty (16).“*

*„Počátky etnicky českého organizovaného dělnického hnutí spadají do období všeobecného společenského a politického kvasu v 60. letech 19. století. Tehdy vznikly první odborové a vzdělávací spolky továrního dělnictva; roku 1868 bylo ustaveno*

*svépomocné družstvo Oul vedené dr. Františkem Ladislavem Chleborádem a podporované představiteli Národní strany (staročechy) Františkem Palackým, Františkem Ladislavem Riegerem a Antonínem Pravoslavem Trojanem, a založen časopis Dělník, který záhy začal vedle svépomocných ideí propagovat i názory socialistické. Sílící politickou aktivitu dělnictva, jež se výrazně projevila jeho účastí na masových táborech za české státoprávní požadavky na přelomu 60. a 70. let, se posléze pokusila podchytit vznikající liberální mladočeská strana (Národní strana svobodomyšlná). Pod její patronací začaly v lednu 1872 vycházet Dělnické listy, redigované Josefem Barákem, avšak záhy v nich převážil vliv skupiny průkopníků sociální demokracie, vedené Josefem Boleslavem Peckou-Strahovským (1849-1897) a orientované na soudobé sociálně demokratické hnutí německé a rakouské. Tato skupina usilovala o důslednou politickou emancipaci dělnictva a vytvoření samostatné dělnické politické strany (15).“*

Za výchozí datum vzniku oficiálního českého odborového hnutí lze považovat 7. duben 1870, kdy došlo rakouským parlamentem ke schválení pro odborové hnutí důležitého zákona o „koaliční svobodě“ (17). *„Dosavadní dělnické spolky, zaměřené převážně na podpůrnou činnost, se potom transformovaly do odborových organizací, hájících všestranně a na legální bázi zájmy svých členů a ostatních zaměstnanců. Tento zákon byl přijat pod tlakem dělnických demonstrací (17).“*

*„Československá republika, k jejímuž vzniku odbory vydatně přispěly, jim umožnila, aby zasahovaly do všech oblastí sociální péče a ochrany dělnictva (17).“*

V období od konce První světové války do roku 1938 zastávaly odbory významnou veřejnoprávní roli. Byla uzákoněná osmi-hodinová pracovní doba, 1. dubna 1925 byl v Československé republice zaveden gentský systém pojištění (18). *„Podporu v nezaměstnanosti mohl podle gentského systému dostat jenom odborově organizovaný pracující (19).“* *„Stát hradil odborovým ústřednám nejprve polovinu, od roku 1930 dvě*

*třetiny poskytované sumy. Podporu mohl dostat jen ten, kdo byl členem odborů nejméně 6 měsíců před ztrátou zaměstnání, přičemž ji mohl pobírat nejvýše 13, od roku 1930 pak 26 (ve výjimečných případech 39) týdnů v roce (19).“*

V této souvislosti je zajímavé srovnání dvou zdrojů hodnotící Gentský systém za první republiky. Nejprve postoj Českomoravské komory odborových svazů: *Gentský systém umožnil, aby odbory „...zasahovaly do všech oblastí sociální péče a ochrany dělnictva (17).“* Dále umožnil: *„Zesílení veřejnoprávní role odborů a jejich postavení...(17)“* *“Likvidace první republiky v září 1938 zasáhla osudově i odborové hnutí a nadlouho ukončila období odborové plurality (17).“* Hodnocení gentského systému pojištění, které je v literatuře často uváděno, poměrně přesně vykresluje hodnocení uvedené v Seznam encyklopedie: *„Zavedení gentského systému znamenalo podstatné zhoršení sociální situace pracujících, zvláště na Slovensku, kde byla nízká odborová organizovanost. Vytvářelo podmínky pro nátlak státu na odborové organizace, jež se měly přeorientovat na charitativně sociální činnost, a pro oslabování vlivu Rudých odborů (diskriminací v přidělování finančních prostředků) (19).“*

V období po roce 1938 probíhala jednání o vytvoření jednotné odborové organizace. Tato jednání však nedopadla úspěšně. Ministerstvo vnitra vytvořilo dvě nové odborové organizace:

- Národní odborovou ústřednu zaměstnaneckou (NOÚZ),
- Ústředí veřejných zaměstnanců (ÚVZ),

kteří postupně během Druhé světové války převzaly existující odborové organizace. Na NOÚZ byl během války velký nátlak ze strany nacistického Německa. Na konci Druhé světové války vytváří někteří funkcionáři z NOÚZ základ pro vznik nové odborové organizace – Revolučního odborového hnutí (ROH). ROH získává široké pravomoci a má velký vliv na pracující. Své pravomoci i svůj vliv využívá ve prospěch vládnoucí strany – Komunistické strany Československa (KSČ). V roce 1968 se ROH zapojuje do

reformního procesu Pražského jara<sup>2</sup>. S koncem reformního procesu Pražského jara je činnost ROH spojena s podporou KSČ.

V listopadu roku 1989 se jednotlivé odborové organizace zapojují do revoluční činnosti proti vládnoucí KSČ (17). *„Konec režimu, který ztratil všechny opory, znamenala generální stávka. Výbory, které ji připravily, vytvořily zárodky nového, autentického odborového hnutí. Na všeodborovém a všesvazovém sjezdu 2.-3. března 1990 převzaly aparát i majetek dosavadního ROH. Nově konstituované odborové svazy vytvořily na celostátní úrovni Českou a Slovenskou konfederaci odborových svazů a v rámci českých zemí Českomoravskou komoru odborových svazů, která se po vzniku samostatné České republiky stala vrcholným představitelem českého odborového hnutí. Důležitým krokem bylo, že se podařilo převzít novým odborům nemalý odborový majetek, který položil základ pro jejich nezávislou činnost v následujících letech (17).“*

### **3.1.3.2. Mezinárodní organizace práce**

Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, zkratka ILO) byla založena 11. dubna 1919 ve Versailles jako stálé zřízení Společenství národů s cílem podpory světového míru na základě sociální spravedlnosti (21). Jedná se o specializovanou organizaci, jejímž hlavním cílem je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Od roku 1946 se stala první specializovanou agenturou OSN (22).

---

<sup>2</sup> *„Pražské jaro se nazývá období od konce roku 1967 do okupace Československa v srpnu 1968. V těchto měsících došlo postupně k uvolnění politické a společenské situace v Československu, demokratizaci společnosti a k pokusu o opatrnou reformu socialistického politického systému. V Československu završilo Pražské jaro dobu tání v zájmové sféře SSSR tehdejších jeho satelitů. To souviselo s uvolněním v SSSR, zahájeným Chruščovem koncem 50. let. (20)“*

*„ILO formuluje mezinárodní politické přístupy a programy na zlepšení pracovních a životních podmínek, vytváří mezinárodní pracovní standardy, organizuje rozsáhlý program technické spolupráce a provozuje školicí, vzdělávací a výzkumné programy. (23)“*

*„Základním posláním Mezinárodní organizace práce je:*

- formulovat mezinárodní politiku a programy na podporu základních lidských práv, zdokonalování pracovních a životních podmínek a obohacování příležitostí zaměstnání*
- vytvářet mezinárodní pracovní standardy, které jsou garantovány také jedinečným způsobem dohlížení nad jejich aplikováním, sloužící jako směrnice pro národní orgány při realizaci této politiky*
- poskytovat rozsáhlé programy mezinárodní technické spolupráce formulované a prováděné v aktivním partnerství se členskými státy v zájmu pomoci zemím při účinném praktickém naplňování této politiky*
- zabezpečovat školení, vzdělávání, výzkumy a vydávat materiály na pomoc v tomto úsilí. (23)“*

*„Mezinárodní organizace práce formuluje mezinárodní pracovní standardy (minimální úroveň základních pracovních práv) zejména v následujících oblastech:*

- základní principy práv v práci, zejména svoboda odborového sdružování a výkon odborových práv, odstranění diskriminace v práci a zajištění rovnosti v odměňování, odstranění nucené a dětské práce, rovnost příležitostí a zacházení*
- zaměstnanost, zejména zajištění důstojné práce pro všechny a boj proti nezaměstnanosti*
- sociální ochrana, zejména pracovní podmínky, bezpečnost a ochrana*



*zdraví při práci, migrace za prací*

- *sociální dialog, zejména kolektivní vyjednávání*
- *regionální a technická spolupráce (23).“*

ILO dále poskytuje technickou pomoc v oblastech pracovní administrativy, sociálního zabezpečení, bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu povolání, dále profesního vzdělávání či politiky zaměstnanosti (23).

Finanční zdroje na zajištění činnosti ILO jsou zajištěny příspěvky členských států (24).

*„Významnou charakteristikou ILO je fakt, že zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů mají při formulaci jejich politik a programů stejný hlas jako zástupci států. ILO se skládá ze tří orgánů:*

- *Mezinárodní konference práce – každoroční zasedání delegací vlád společně se zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců z členských států. Konference určuje mezinárodní pracovní standardy a slouží jako fórum, na němž se řeší sociální a pracovní otázky globálního významu.*
- *Správní rada – schází se dvakrát za rok, řídí činnost ILO, připravuje program a rozpočet organizace a posuzuje případy porušování standardů ILO.*
- *Mezinárodní pracovní úřad – slouží jako stálý sekretariát organizace (22).“*

### **3.1.3.3. Evropská sociální charta**

*„Evropská sociální charta je mnohostranná mezinárodní úmluva Rady Evropy*

*přijatá členskými státy Rady Evropy dne 18. října 1961 v Turíně (25).“*

Prvním státem, který Chartu ratifikoval, byla dne 11. 07. 1962 Velká Británie. Charta vstoupila v platnost 26. února 1965, kdy byla ratifikována dalšími čtyřmi státy. Charta je v současné době ratifikována většinou evropských zemí (25).

*„Evropská sociální charta vytyčuje práva a svobody i kontrolní postupy, jež zabezpečují jejich respektování ze strany účastnických států. Podle charty mají všichni Evropané taková práva, která ovlivňují všechny aspekty běžného života, včetně bydlení, zdravotnictví, vzdělávání, zaměstnanosti, sociální ochrany, cestování a prevence diskriminace (26).“*

Evropská sociální charta je stěžejní dokument Rady Evropy k posílení ekonomické a sociální soudržnosti v jednotlivých evropských zemích i v Radě Evropy jako celku. Charta je základním referenčním dokumentem pro další činnost Rady Evropy na úseku sociální politiky. Mimo všeobecný závazek respektovat základní práva a principy a usilovat o jejich naplnění obsahuje Evropská sociální charta dále 19 článků, kterými zavazuje smluvní strany učinit konkrétní kroky k zajištění a účinnému naplnění hospodářských, sociálních a kulturních práv (25).

*„Tato práva spadají do oblasti ochrany zaměstnání a pracovních podmínek (právo na zprostředkování práce, rekvalifikaci, pracovní doba, odpočinek z práce, dovolená, odměňování, výpověď ze zaměstnání, BOZP ad.), sociálního dialogu (svoboda sdružování, právo na kolektivní vyjednávání, účast zaměstnanců při stanovování pracovních podmínek a právo na informace a konzultace), přípravy na povolání (odborný výcvik a poradenství pro volbu povolání, pracovní rehabilitace), sociální ochrany mimo pracovní prostředí (ochrana dětí a mladých osob, matek, rodin, zdravotně postižených, migrujících pracovníků, starších osob) a sociální ochrany všeho*

obyvatelstva (právo na ochranu zdraví, na sociální zabezpečení, na sociální služby) (25).“

#### **3.1.3.4. Tripartita**

*„Tripartita je společný orgán představitelů vlády, podnikatelů a odborů. Tripartita projednává nejdůležitější předpisy, které ovlivňují podnikání a zaměstnanost (27).“*

*„Tripartitní jednání se vedou mezi zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců za účasti státu (vlády) jako reprezentanta celospolečenského zájmu (27).“*

*„Principy kolektivního a tripartitního systému jsou zakotveny v právním systému naprosté většiny zemí. Vývoj tripartitního systému je spojen s činností Mezinárodní organizace práce, která od samého počátku fungovala na tripartitním principu (27).“*

#### **3.1.3.5. Pohled na vznik odborové organizovanosti v USA**

*„Zdá se, že jednou z věcí, které Evropany vždy zaráží při pohledu na Spojené státy, je to, že tato země je velmi zvláštní. A zvláštní je především skutečností, že tam nikdy neexistovala masová dělnická strana, ač tam bylo masové dělnické hnutí. Dějiny amerického dělnického hnutí od 70. let 19. století do 40. let 20. století byly těmi nejnásilnějšími dějinami dělnických hnutí ze všech velkých západních zemí (28).“*

V roce 1676 došlo v kolonii Virginie k společné vzpouře bělošských dělníků a

afrických otroků proti plantážnické třídě. Po potlačení této vzpoury dochází ze strany plantážnické třídy k rozvíjení ideologie o nadřazenosti bělochů. Ta slouží k rozdělování dělníků a dává bělošským dělníkům pocit hmotného zájmu na stávajícím systému (28). Dochází tedy ke vzniku ideologie podle níž *„mnozí bělošští dělníci o sobě uvažují předně jako o běloších a až pak jako o dělnících. A tato ideologie je jedním z hlavních důvodů, proč v Americe nikdy nebyla masová dělnická strana (28).“*

S nástupem Průmyslové revoluce obdobně jako v Evropě dochází i v Americe ke vzniku odborových organizací s cílem hájit zájmy dělnictva. Nejdříve vznikají jednotlivé samostatné dělnické spolky, prosazující zájmy dělnictva u konkrétního zaměstnavatele, později dochází k spojování jednotlivých dělnických spolků v jednotlivých průmyslových odvětvích s cílem získání výhodnějšího postavení při vyjednávání se zaměstnavateli (5). *„Ve 20. letech 19. století byly v Americe jedny z prvních odborů a koncem 20. let 19. století i první faktická politická strana dělnické třídy. Problémem bylo, že tyto odbory a tato nezávislá politická strana byly zcela v zajetí ideologie bělošské nadřazenosti a problémy populace otroků je vůbec nezajímaly. A tak vznikl další aspekt oné ideologie, který existuje ještě dnes a jde o to, že něco, co se jeví jako třídní boj, je, pokud jsou v něm zapojeni jen bílí, spíše něco jako rodinný spor (28).“*

V době prvních dělnických povstání v Evropě – tedy v době Pařížské komuny a první internacionály, je dělnické hnutí ve Spojených státech zcela zaujato otázkou otroctví. Dělnické hnutí se vyvíjí pouze v severní (kapitalistické) části a je dělnickým hnutím bílých dělníků (28).

V červnu roku 1905 dochází v chicagské Brands Hall k založení Industrial Workers of the World (IWW) (29). IWW odmítají stát se odborovým hnutím bělošské elity dělnické třídy. Organizují všechny přistěhovalecké skupiny i černošské dělníky na jihu USA (28).

Před první světovou válkou IWW v jižních státech USA organizují společné odbory a společné stávky bělošských a černošských dělníků (28). *„Americká kapitalistická třída užívala nesmírného násilí proti bílým dělníkům, ale ještě většího násilí používala proti jakémukoli pokusu, kdy se černí a bílí snažili organizovat společně na základě rovnosti (28).“* *„Výsledkem bylo, že skutečná odborová organizace ve Spojených státech uspěla v podobě CIO, která byla daleko méně radikálním a nikoli antikapitalistickým odborovým hnutím. A je důležité pochopit, že CIO vlastně nebyla národním hnutím, ale hnutím regionálním, takže jižních států – v nichž černoši zůstávali zcela vyloučeni – se většina zákonů a pokrokových aspektů Nového údělu 30. let 20. století nedotkla (28).“*

## **IV. Současný pohled na roli odborů ve společnosti**

Odbory nahrazují individuální vyjednávání každého jednotlivého zaměstnance prosazující své zaměstnanecké zájmy jednáním, kdy vede jednání jako partner zastupující zájmy všech individuálních zaměstnanců. Individuální vyjednávání zaměstnavatele s každým jednotlivým zaměstnancem tak nahrazuje kolektivní vyjednávání (30).

Dochází tak k úspoře transakčních nákladů, tedy nákladů na vyjednávání. Pokud jsou transakční náklady vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli příliš vysoké – tedy s rostoucím počtem zaměstnanců – dochází ke vzniku odborové organizace (31).

Pro zaměstnance je hromadné zastupování přínosné v kumulované vyjednávací síle (30). Tedy dle tohoto pohledu na roli odboru *„smyslem odborů není posilování vyjednávací pozice zaměstnanců, ale snižování transakčních nákladů (mzdových a dalších pracovních) při vyjednávání mezi vedením firmy a jejími zaměstnanci (30).“*

### **4.1. Novodobý vývoj odborové organizovanosti v Evropě**

V rámci údajů odborové organizovanosti se setkáváme v odborné literatuře s různými způsoby výpočtů odborové organizovanosti. Nejčastěji uváděnými hodnotami

je podíl zaměstnaných členů odborových organizací na celkovém počtu zaměstnanců. Druhým často uváděným ukazatelem je podíl všech členů odborových organizací (tedy i odborově organizovaných nezaměstnaných, odborově organizovaných studentů, důchodců či rodičů na mateřské dovolené a tak dále). V některých zemích Evropy nejsou do celkového počtu zaměstnanců započítávány některé skupiny pracujících (například vojsko). V průběhu času také dochází v některých zemích ke změně výpočtu způsobu odborově organizovaných zaměstnanců i celkového počtu zaměstnanců.

Uváděné údaje jednotlivých zemí jsou tedy srovnatelné s přihlédnutím k těmto faktorům. Skokové výchyly v čase jsou pak spíše ovlivněny změnou způsobu výpočtu či změnou politického systému. Je však patrný dlouhodobý trend vývoje odborové organizovanosti.

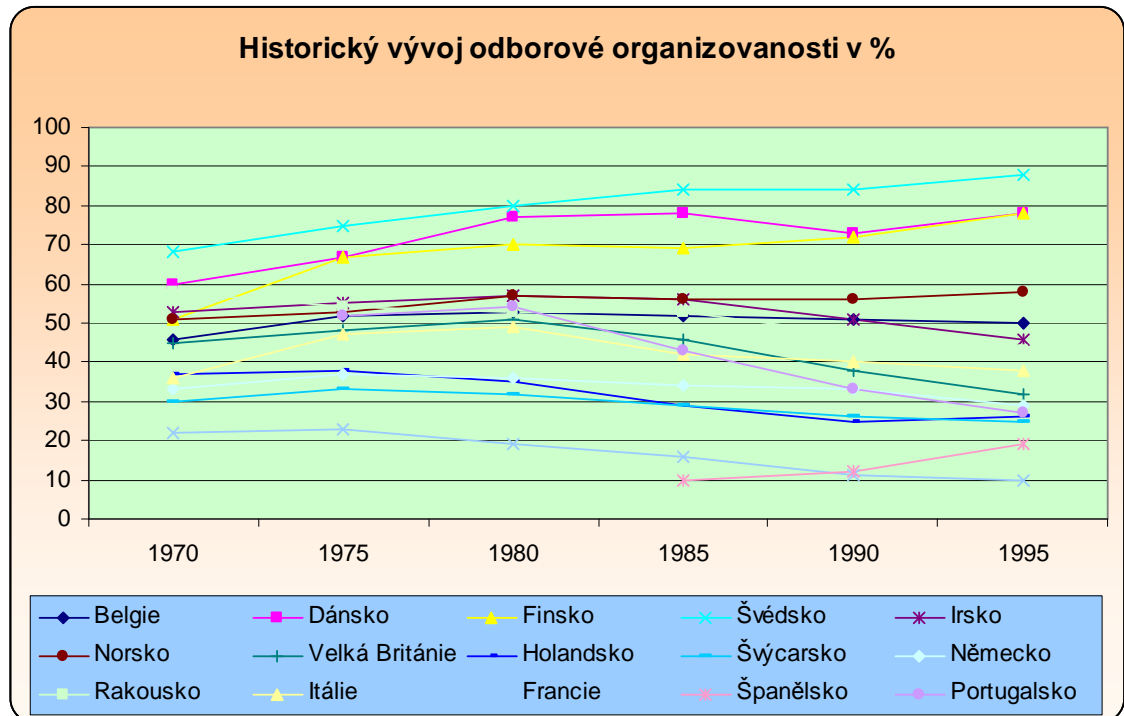
V poválečném období se odborové organizace stávají jedním z hlavních aktérů přímo ovlivňujících ekonomickou i politickou situaci. V jednotlivých zemích Evropy<sup>3</sup> jsou zaznamenávány dvě odlišné tendence vývoje odborové organizovanosti.

Faktorem ovlivňujícím vývoj odborové organizovanosti je forma organizace pojištění v nezaměstnanosti. Převládající formou organizace pojištění v nezaměstnanosti je zajištění státem. Toto pojištění je povinné a nárok na vyplácení podpory v nezaměstnanosti při splnění stanovených podmínek je automatický. Island, Dánsko, Finsko a Švédsko využívají tzv. Ghentský systém pojištění. Jedná o dobrovolné pojištění zajišťované odbory. Belgie využívá systém integrující oba systémy – odbory zajišťují administrativu pojištění v nezaměstnanosti, tento systém je však pod kontrolou státu (32).

---

<sup>3</sup> Vzhledem k postupné integraci jednotlivých evropských zemí do EHS a později do EU bude v dalším textu zachycen vývoj ovlivňující vývoj EHS a EU.

**Graf 4.1. Historický vývoj odborové organizovanosti v procentech.**



Zdroj: BLASHE, S. *Union Density and European Integration: Diverging Convergence*. European Journal of Industrial Relations, Vol 6, No 2, 2000.

Na grafu je zachycen vývoj odborové organizovanosti za období 25 let. Nejvyšší odborová organizovanost je zaznamenána ve Švédsku (až 88%), Dánsku a Finsku. V těchto třech zemích, v období dvaceti pěti let, došlo k jejímu velmi znatelnému posílení. Ve Finsku je patrný nárůst odborové organizovanosti o celých 17%.

Jedním ze společných jmenovatelů těchto zemí je Ghentský systém pojištění v nezaměstnanosti. Belgie, země se smíšeným systémem důchodového pojištění si zachovává, s malými odchylkami, stejnou odborovou organizovanost na úrovni 50%.

Naopak v zemích, kde je pojištění v nezaměstnanosti zajišťováno prostřednictvím státu zaznamenáváme do osmdesátých let nárůst odborové organizovanosti, od osmdesátých let pak tendenci trvalého poklesu. Od tohoto trendu



se odchyluje vývoj v Norsku<sup>4</sup>, kde je zaznamenán nízký, ale trvalý růst odborové organizovanosti. Zajímavý je dále vývoj Irska, kde zaznamenáváme pokles odborové organizovanosti až v devadesátých letech.

Ve Velké Británii dochází s nástupem Margaret Thatcherové k velkému poklesu odborové organizovanosti, která se nepodařila zastavit – od roku 1980 do roku 1995 došlo k poklesu o 19%. Naopak, z tohoto hlediska je možné přisuzovat vysokou odborovou organizovanost skandinávských zemí trvalé vládě levicově (sociálně demokraticky) orientovaných vlád, sdílejících stejnou, nebo velmi podobnou ideologii s odborovými organizacemi (5).

Z grafu je dále patrný velký rozdíl v odborové organizovanosti mezi jednotlivými zeměmi ne-Gentského systému, bez zřejmé tendence k sblížení se míry odborové organizovanosti. Na počátku sedmdesátých let bylo ve Francii odborově organizováno 22% zaměstnanců, kdežto v Rakousku celých 58% zaměstnanců. V devadesátých letech poklesla odborová organizovanost Francouzů na pouhých 10%, se stále klesající tendencí, zatímco odborová organizovanost v Německu či Itálii zůstávala na velmi podobné úrovni.

V literatuře (32) (33) (34) jsou uváděny čtyři základní příčiny různé odborové organizovanosti a důvody její změny:

- 1) Historické podmínky.
  - o Předválečný a poválečný vývoj v jednotlivých zemích nastavil různou výchozí úroveň pro jednotlivé země. Potřebnost a význam odborů ve společnosti je vnímána různě.
- 2) Strukturální proměna.

---

<sup>4</sup> Není členskou zemí Evropské unie.

- Souvisí s proměnou společenského uspořádání, na které odborové organizace nebyly schopny zareagovat. Jedná se zejména o přesun zaměstnanců z oblasti výroby do oblasti služeb a přesun pracovní síly z velkých center do malých podniků, zánik starých a vznik nových odvětví.
  - Stárnutí členské základny odborů. Odborovým organizacím se nedaří získávat nové členy z řad nově nastupujících zaměstnanců po dokončení vzdělávacího procesu.
- 3) Institucionální podmínky.
- Legislativní podmínky v jednotlivých zemích významně ovlivňují postavení odborových organizací a vývoj odborové organizovanosti.
  - Systém pojištění v nezaměstnanosti - u zemí s Gentským systémem je podstatně vyšší odborová organizovanost a nedochází k jejímu poklesu v období nepříznivém pro vývoj odborové organizovanosti<sup>5</sup>.
  - Legislativní podmínky vymezují pravomoci odborových organizací. Se zvyšujícími se pravomocemi odborových organizací dochází k posilování jejich pozice vůči zaměstnavateli a tím k posilování vlivu na pracovišti. Existuje tedy předpoklad, že rozšiřování pravomocí odborů podpoří růst odborové organizovanosti.
  - Forma sociálního dialogu. Je možné předpokládat, že s rostoucím významem sociálního dialogu ve společnosti bude docházet k růstu odborové organizovanosti ve společnosti.
  - Způsob strhávání a výše členských příspěvků. S rostoucí výší členských příspěvků se bude stávat méně přínosná odborová organizovanost. Příliš nízké poplatky naopak neumožní odborové organizaci zbudovat a udržovat dostatečnou základnu pro

---

<sup>5</sup> Viz „Cyklická perspektiva“

prosazování zájmů zaměstnanců.

- Centralizace odborů. Centralizace umožní odborům lépe vynakládat finanční prostředky a posiluje jejich vliv ve společnosti. S růstem centralizace se stávají stále rovnocennějšími partnery pro velké zaměstnavatele.
- Politické podmínky se promítají do vlivu odborových organizací ve společnosti. Levicově orientované vlády jsou obecně více nakloněné sociálnímu dialogu a jednání s odbory.

#### 4) Cyklická perspektiva.

- Inlace – zaměstnanci chtějí zachování dané reálné úrovně mzdy při určité míře inflace. Odbory za zaměstnance vyjednávají růst mezd. Je tedy předpoklad, že inflace podpoří růst odborové organizovanosti.
- Ekonomický růst – v období ekonomického růstu jsou zaměstnavatelé ochotnější k ústupkům odborovým organizacím. Zároveň se zaměstnanci méně obávají o ztrátu zaměstnání, protože v období ekonomického růstu je větší poptávka po zaměstnancích. Existuje tedy předpoklad, že ekonomický růst podpoří růst odborové organizovanosti.
- Nezaměstnanost – při vysoké míře nezaměstnanosti se zaměstnanci více obávají ztráty zaměstnání. Nevstupují tedy do odborů, nebo je opouštějí. Zaměstnavatelé jsou méně ochotní k ústupkům odborovým organizacím a zároveň mají silnější vyjednávací pozici (vzhledem k dostatku volné kvalifikované pracovní síly na trhu práce). Zaměstnanci pak hodnotí odborovou organizaci jako méně přínosnou. Se ztrátou zaměstnání dochází obvykle i ke ztrátě členství v odborové organizaci. Nezaměstnanost tedy působí negativně na odborovou

organizovanost.<sup>6</sup>

- Integrace tržního prostoru – s integrací Evropy dochází k zvětšování konkurence mezi zaměstnanci, bránícími tak růstu mezd a posilující vliv zaměstnavatelů. Zvyšující se konkurence mezi zaměstnanci posiluje pozici zaměstnavatelů a negativně ovlivňuje odborovou organizovanost.

## **4.2. Novodobý vývoj odborové organizovanosti v České republice**

*„Na počátku roku 1990 se vytvářely na platformě dosavadní členské základny Revolučního odborového hnutí (ROH) nové odborové svazy. Dne 2. 3. 1990 se konal v Praze na základě požadavků odborářů a jejich nově vytvářených odborových svazů mimořádný všeodborový sjezd. Tento sjezd přijal usnesení o ukončení existence ROH a o právním nástupnictví (35).“*

*"ROH se tedy rozpadlo na několik samostatných odborových centrál sdružujících odborové svazy a organizace. Některé z nich, zejména ty s menším počtem členů, sdružují jak právnické, tak i fyzické osoby (2).“*

---

<sup>6</sup> V Gentském systému byl naopak zaznamenán v období zvyšující se nezaměstnanosti růst odborové organizovanosti. V literatuře je jako důvod uváděno provádění administrativní činnosti související s hledáním nového zaměstnání a vyplácením podpory v nezaměstnanosti odbory. (Pojistit pro případ ztráty zaměstnání se mohou jak členové, tak nečlenové odborů, za stejných, nebo velmi podobných podmínek.) Odbory tedy nabízejí nezaměstnaným pracovní místa a rozhodují o vyplácení podpory. Nečlenové odborových organizací zřejmě předpokládají zvýhodňování členů odborových organizací v případě hledání nového zaměstnání a stávají se členy odborových organizací.

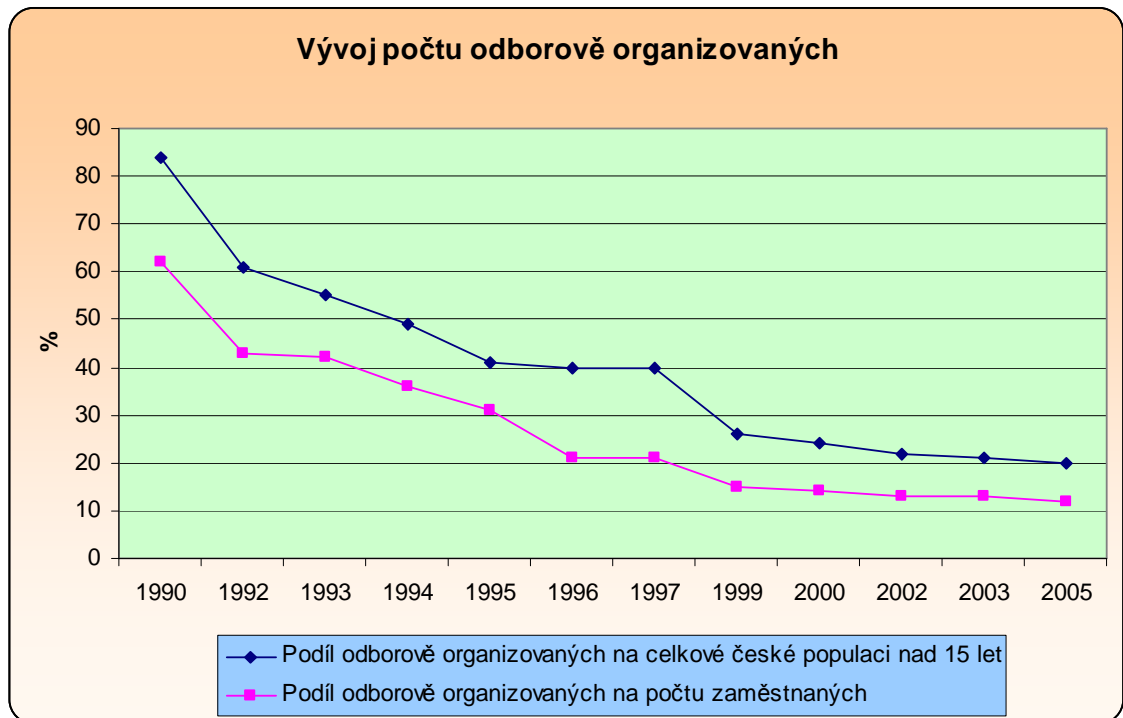
*„V uplynulém období od listopadu 1989 procházely odbory zásadní transformací a to nejen politickou a strukturální, ale i významnou změnou svého právního postavení (36).“*

Po roce 1990 vzniklo přes 70 odborových svazů s převážně profesní působností. Značnou proměnou prochází také činnost odborových organizací. Odborové organizace byly před rokem 1990 obvykle nedílnou součástí v rozhodovacích procesech podniků, s významnými, zákonem podloženými pravomocemi (1). *„Vývoj tedy vedl k celkové liberalizaci pracovněprávních vztahů, s možností konkrétnější úpravy v kolektivních smlouvách, které jsou výsledkem kolektivního vyjednávání mezi odbory, reprezentující zaměstnance, a zaměstnavateli. Namísto některých dřívějších zákonných oprávnění odborů zasahovat v jednotlivých případech do rozhodování zaměstnavatele tak nastupuje jejich právo vyjednat o stanovení pravidel, jak bude zaměstnavatel v takových případech postupovat (36).“*

*„Členská základna naprosté většiny odborových svazů trvale klesá. Úbytek členů je především způsoben proběhlou privatizací v jednotlivých odvětvích hospodářství, rozpadem větších podniků a složitostí problému spojených s vytvářením odborových organizací na malých pracovištích (1).“*

Ze Zpráv o výsledcích kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni, zveřejňovaných ČMKOS a dále z výzkumů prováděných Centrem pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR (CVVM) je zřejmá trvalá tendence k poklesu odborové činnosti a organizovanosti (37).

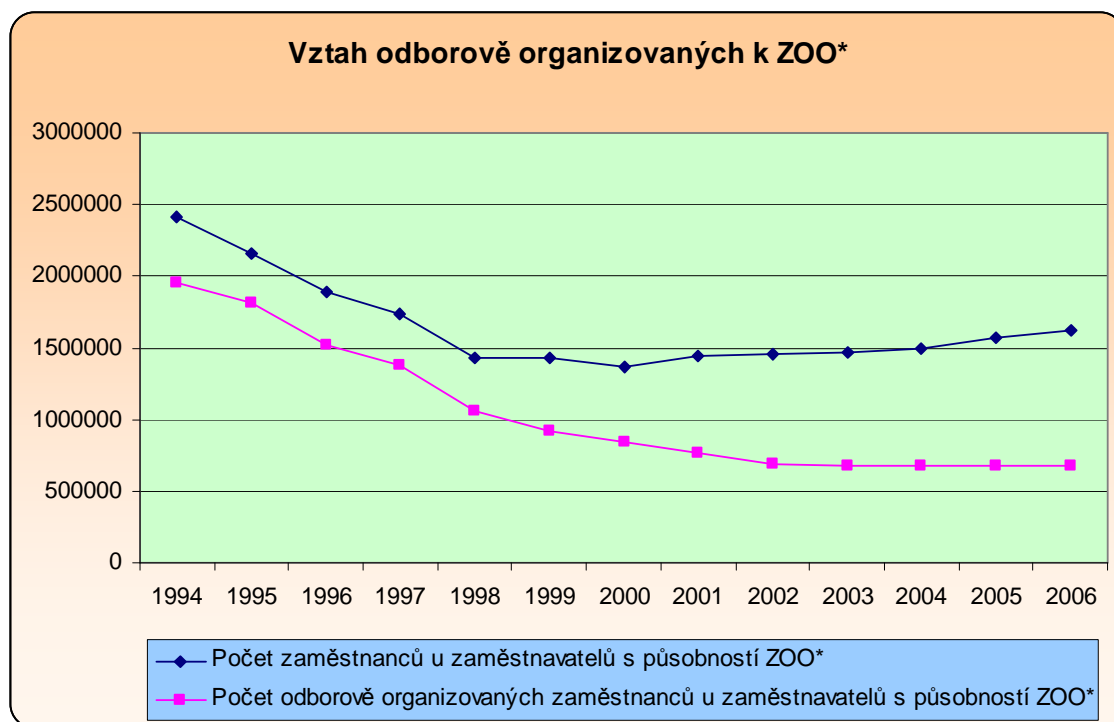
**Graf 4.2. Vývoj počtu odborově organizovaných**



Zdroj: CENTRUM PRO VÝZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ SOCIOLOGICKÉHO ÚSTAVU  
AKADEMIE VĚD ČR. *Zprávy o výsledcích kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni.*  
Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.

Z grafu je jasně patrný trvalý pokles odborové organizovanosti v ČR. V roce 1990 bylo odborově organizováno více než 62% zaměstnanců, v roce 2005 pak pouze 12% zaměstnanců. „Pokles členské základny odborů byl způsoben zejména rozsáhlou privatizací a restrukturalizací v podnikové sféře v průběhu 90. let. V nově vznikajících firmách a provozních jednotkách majitel zpravidla nepřál ustavení odborových organizací na pracovišti (zaměstnanci proto někdy zakládají tzv. místní organizace) (2).“

**Graf 4.3. Vztah odborově organizovaných k základním nebo místním odborovým organizacím**



Zdroj: CENTRUM PRO VÝZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ SOCIOLOGICKÉHO ÚSTAVU AKADEMIE VĚD ČR. *Zprávy o výsledcích kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.

\* ZOO = základní odborové organizace nebo místní odborové organizace

Pokud se podíváme na procentní porovnání vývoje počtu základních odborových organizací působících u zaměstnavatelů, s vývojem počtu odborově organizovaných zaměstnanců, vidíme, že do roku 1998 počet odborově organizovaných zaměstnanců klesá rychleji než počet ZOO působících u zaměstnavatelů – tedy že dochází k úbytku počtu členů jednotlivých ZOO. Od roku 1998 dochází k rozevírání nůžek mezi počtem zaměstnanců u zaměstnavatelů s působností ZOO a odborově organizovanými zaměstnanci u zaměstnavatelů s působností ZOO – nově přijatí zaměstnanci tedy nevstupují do odborových organizací. Od roku 2005 je stále více patrná tendence rozevírajících se nůžek. Zaměstnavatelé s působností ZOO zvyšují počty zaměstnanců,

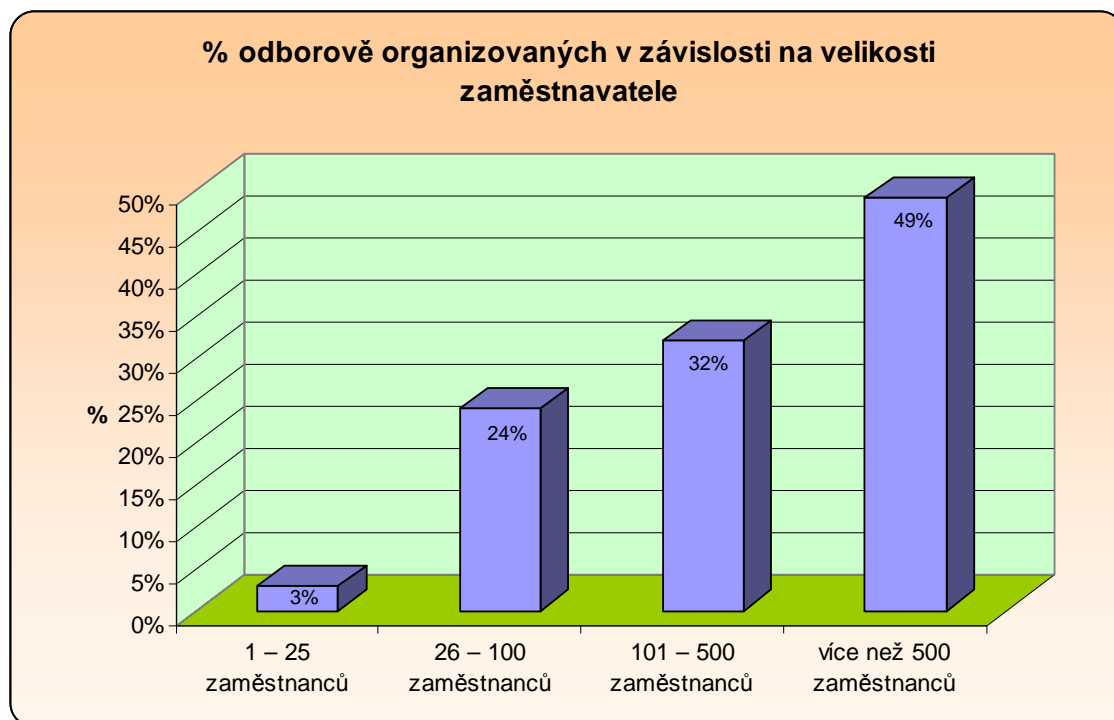
noví zaměstnanci však téměř nevstupují do odborových organizací.

### **4.3. Členská základna odborových organizací v České republice**

Dalším šetřením je patrná souvislost mezi velikostí zaměstnavatele a procentem odborově organizovaných. Odborově organizovaných zaměstnanců u zaměstnavatelů s počtem zaměstnanců do 25 jsou pouhé 3%, u zaměstnavatelů s 26 až 100 zaměstnanci je odborová organizovanost již 24%, v skupině zaměstnavatelů se 101 až 500 zaměstnanců je odborově organizováno 32% a konečně u zaměstnavatelů s více než pěti sty zaměstnanci dosahuje odborová organizovanost 47%.



**Graf 4.4. Procento odborově organizovaných v závislosti na velikosti zaměstnavatele**

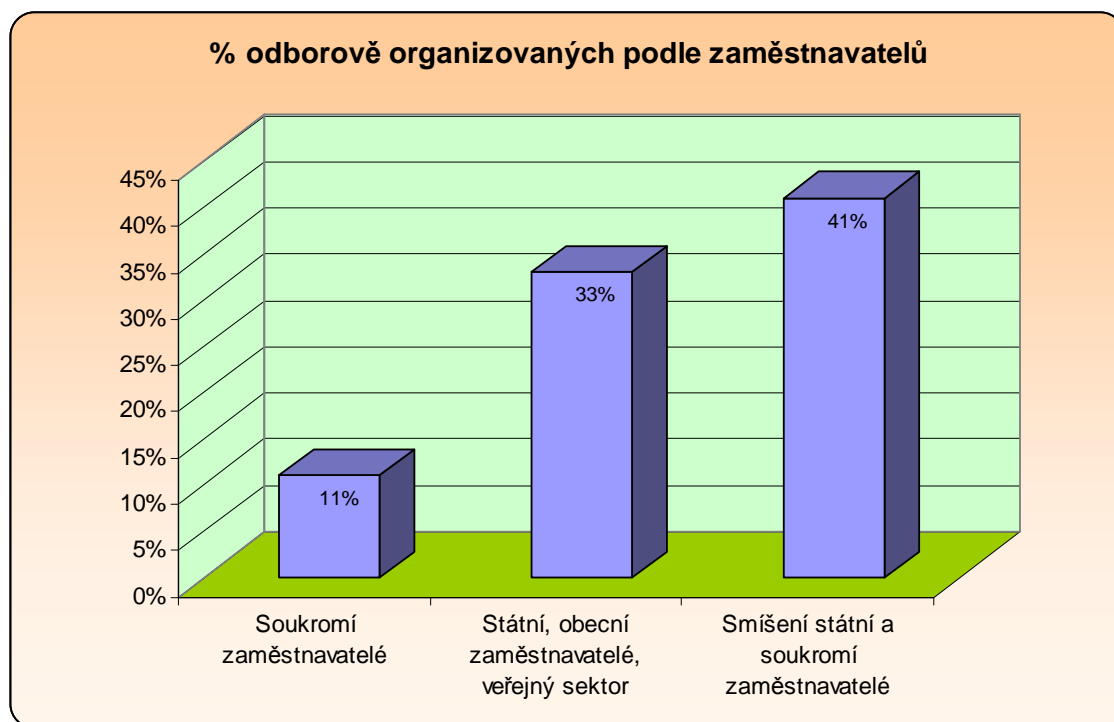


Zdroj: CENTRUM PRO VÝZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ SOCIOLOGICKÉHO ÚSTAVU  
AKADEMIE VĚD ČR. *Zprávy o výsledcích kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni.*  
Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.

\* Prostý průměr příslušných hodnot ze sociologických šetření v letech 2000, 2001, 2004, 2006.

Následující graf zobrazuje počet odborově organizovaných podle typu zaměstnavatele.

**Graf 4.5. Procento odborově organizovaných podle zaměstnavatelů**



Zdroj: CENTRUM PRO VÝZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ SOCIOLOGICKÉHO ÚSTAVU

AKADEMIE VĚD ČR. *Zprávy o výsledcích kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni.*

Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.

\* Prostý průměr příslušných hodnot ze sociologických šetření v letech 2004, 2005.

Největší odborovou organizovanost nacházíme v akciových společnostech, kde je významným vlastníkem stát. Odborová organizovanost v takových společnostech je více než třikrát větší, než je u soukromých zaměstnavatelů.

Vzácně vyrovnaná je odborová organizovanost mužů a žen. Zaměstnanci v České republice jsou z 50,8% zastoupeni muži a 49,2% ženami. Odborově organizovaní jsou z 50,9% zastoupeni muži a 49,1% zastoupeni ženami.

**Graf 4.6. Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle pohlaví**

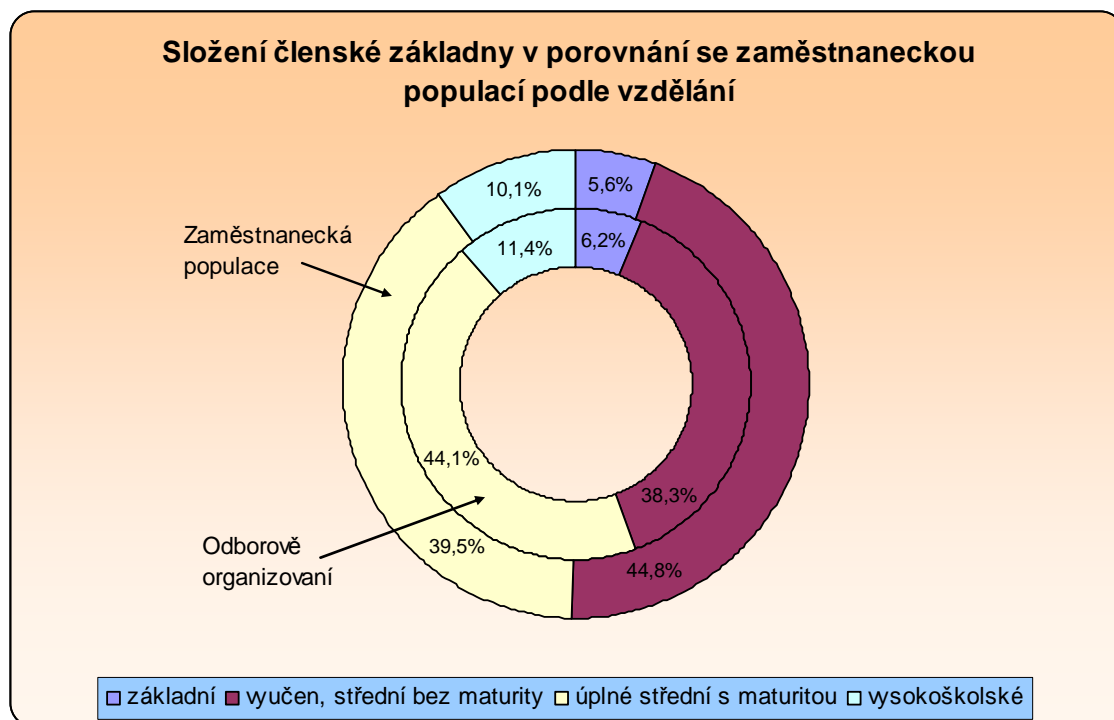


Zdrojová data: KROUPA, A., HÁLA, J., VAŠKOVÁ, R., MANSFELDOVÁ, Z., ŠIMONÍK, P.

*Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje. Praha: VÚPSV, 2004. ISBN 80-239-7321-5.*

Podíváme-li se na odborovou organizovanost zjistíme, že nejvíce je zastoupena skupina se středoškolským vzděláním uzavřeným maturitou (44,1%), dále středoškolským vzděláním bez maturity nebo vyučenými (38,3%), členů odborových organizací s vysokoškolským vzděláním je 11,4%, členů se základním vzděláním (i neukončeným) je 6,2%. Tyto údaje zhruba kopírují strukturu zaměstnanecké populace, u skupiny odborářů vyučených nebo se středoškolským vzděláním bez maturity je jako u jediné nižší odborová organizovanost, než je struktura zaměstnanecké populace (o 6,5%).

**Graf 4.7. Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle vzdělání**

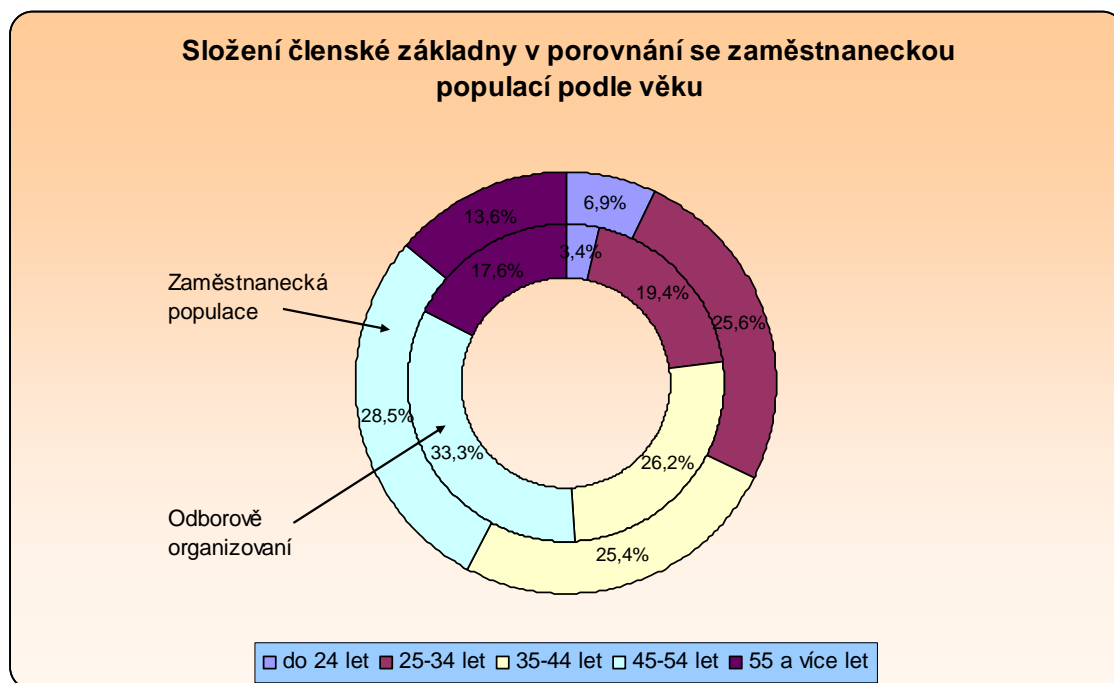


Zdrojová data: KROUPA, A., HÁLA, J., VAŠKOVÁ, R., MANSFELDOVÁ, Z., ŠIMONÍK, P.

*Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje. Praha: VÚPSV, 2004. ISBN 80-239-7321-5.*

Velice zajímavý je pohled na odborovou organizovanost podle věku. Do věkové skupiny do 24 let přísluší 3,4% odborově organizovaných, což je o 3,5% méně než je zastoupení této věkové kategorie v populaci zaměstnanců. Do věkové skupiny 25-34 let přísluší 19,4% odborově organizovaných, což je o 6,2% méně než je zastoupení této věkové kategorie v populaci zaměstnanců. Do věkové skupiny 35-44 let přísluší 26,2% odborově organizovaných, což je o 0,8% více než je zastoupení této věkové kategorie v populaci zaměstnanců. Do věkové skupiny 45-54 let přísluší 33,3% odborově organizovaných, což je o 4,8% více, než je zastoupení této věkové kategorie v populaci zaměstnanců. Konečně do věkové skupiny nad 55 let přísluší 17,6% odborářů, což je o 4% nad populací zaměstnanců v této věkové kategorii.

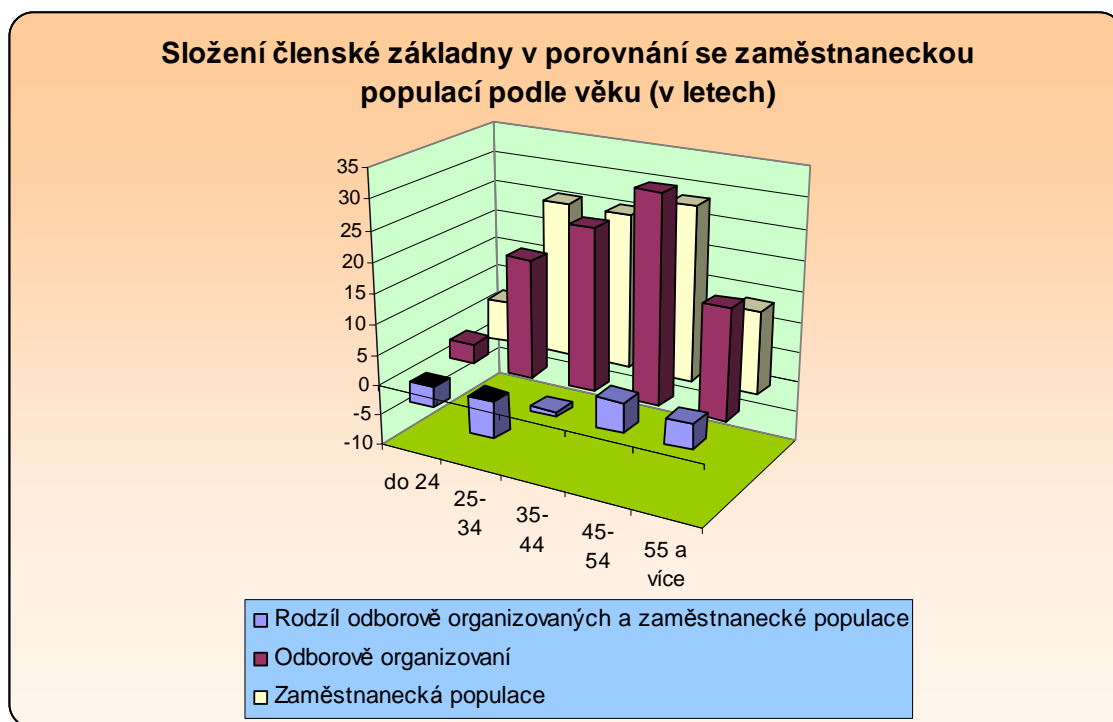
**Graf 4.8. Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle věku**



Zdrojová data: KROUPA, A., HÁLA, J., VAŠKOVÁ, R., MANSFELDOVÁ, Z., ŠIMONÍK, P.

*Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje. Praha: VÚPSV, 2004. ISBN 80-239-7321-5.*

**Graf 4.9. Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle věku (v letech)**

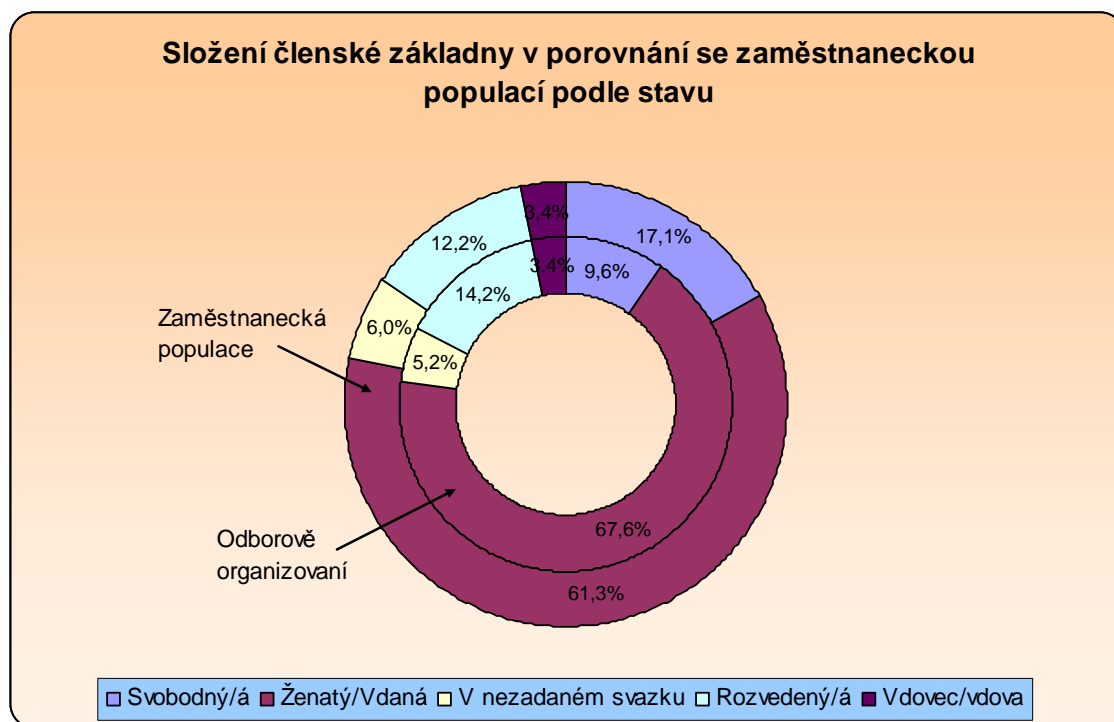


Zdrojová data: KROUPA, A., HÁLA, J., VAŠKOVÁ, R., MANSFELDOVÁ, Z., ŠIMONÍK, P.

*Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje.* Praha: VÚPSV, 2004. ISBN 80-239-7321-5.

V porovnání podle partnerského stavu je velký rozdíl mezi svobodnými odboráři (9,6%) a svobodnými zaměstnanci (17,3%), rozdíl činí tedy celých -7,7%. Naopak rozdíl odborářů ve svazku manželském (67,6%) je 6,2% oproti skupině všech zaměstnanců ve svazku manželském (61,4%). Skupina nezadaných odborářů (5,2%) je velice podobná velikosti skupiny všech zaměstnanců (6%). Rozvedených odborářů je 14,2% oproti 12,2% všech rozvedených zaměstnanců. Vdovců a vdov je v obou skupinách stejně, tedy 3,4%.

**Graf. 4.10 Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle stavu**

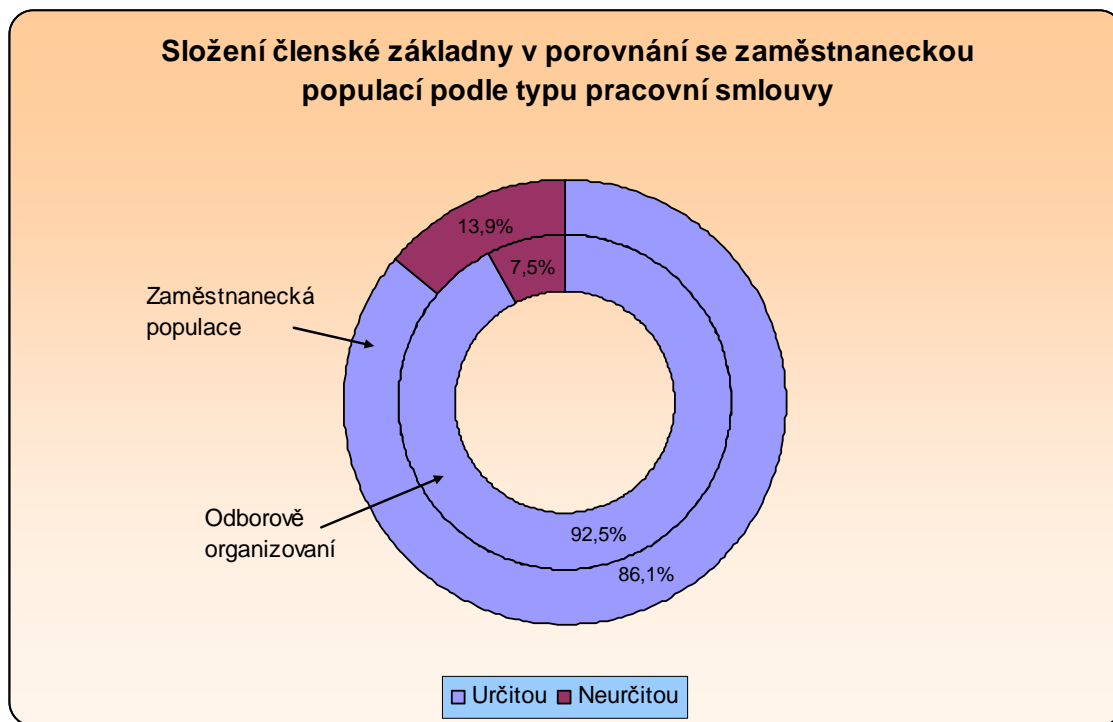


Zdrojová data: KROUPA, A., HÁLA, J., VAŠKOVÁ, R., MANSFELDOVÁ, Z., ŠIMONÍK, P.

*Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje.* Praha: VÚPSV, 2004. ISBN 80-239-7321-5.

Zajímavý je rozdíl -6,4% mezi odborově organizovanými zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu neurčitou (7,5%) oproti všem zaměstnancům (13,9%).

**Graf 4.11. Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle typu pracovní smlouvy**



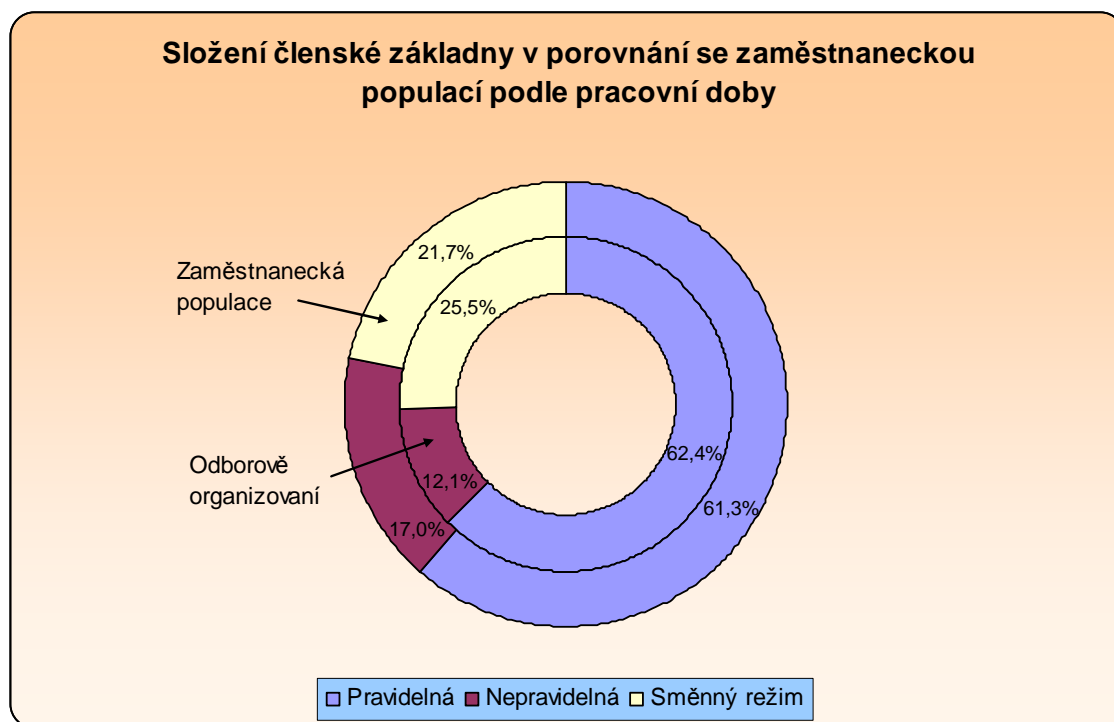
Zdrojová data: KROUPA, A., HÁLA, J., VAŠKOVÁ, R., MANSFELDOVÁ, Z., ŠIMONÍK, P.

*Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje. Praha: VÚPSV, 2004. ISBN 80-239-7321-5.*

62,4% z odborově organizovaných zaměstnanců vykonává pravidelnou pracovní dobu. Tato hodnota je téměř shodná se skupinou všech zaměstnanců - 61,3%. Výrazně rozdílnější výsledky jsou u odborově organizovaných zaměstnanců pracujících v nepravidelné pracovní době - 12,1%, oproti 17% všech zaměstnanců pracujících v nepravidelné pracovní době. Naopak odborově organizovaných zaměstnanců pracujících ve směnném režimu je 25,5% oproti 21,7% všech zaměstnanců pracujících ve směnném režimu.



**Graf 4.12. Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle pracovní doby**



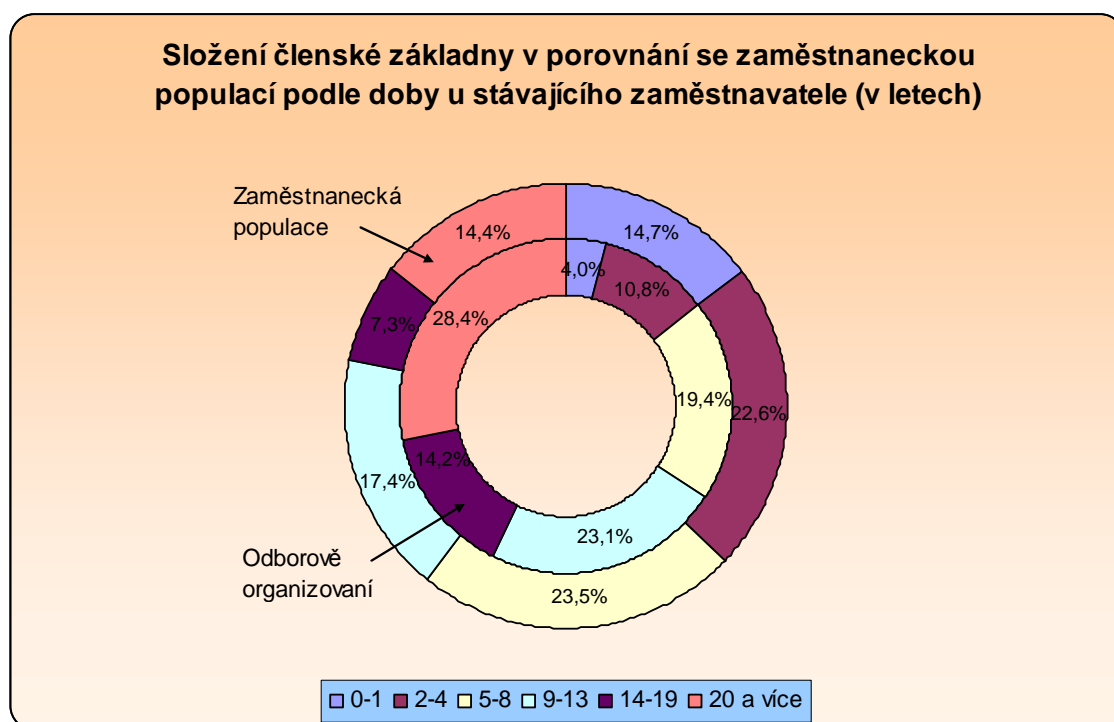
Zdrojová data: KROUPA, A., HÁLA, J., VAŠKOVÁ, R., MANSFELDOVÁ, Z., ŠIMONÍK, P.

*Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje. Praha: VÚPSV, 2004. ISBN 80-239-7321-5.*

Zajímavé údaje podávají výsledky odborové organizovanosti dle doby, po kterou jsou zaměstnanci u stávajícího zaměstnavatele. V prvním roce jsou zastoupeny jen 4% ze všech odborově organizovaných zaměstnanců (skupina všech zaměstnanců v prvním roce představuje 14,7%). V druhém až čtvrtém roce je zastoupeno 10,8% ze všech odborově organizovaných zaměstnanců (skupina všech zaměstnanců v prvním roce představuje 22,6%). V pátém až osmém roce je zastoupeno 19,4% ze všech odborově organizovaných zaměstnanců (skupina všech zaměstnanců v prvním roce představuje 23,5%). V devátém až třináctém roce je zastoupeno 23,1% ze všech odborově organizovaných zaměstnanců (skupina všech zaměstnanců v prvním roce představuje 17,4%). V čtrnáctém až devatenáctém roce je zastoupeno 14,2% ze všech odborově organizovaných zaměstnanců (skupina všech zaměstnanců v prvním roce představuje

7,3%). Ve skupině zaměstnanců pracujících u stávajícího zaměstnavatele 20 a více let je zastoupeno 28,4% ze všech odborově organizovaných zaměstnanců (skupina všech zaměstnanců v prvním roce představuje 14,4%).

**Graf 4.13. Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle doby u stávajícího zaměstnavatele (v letech)**

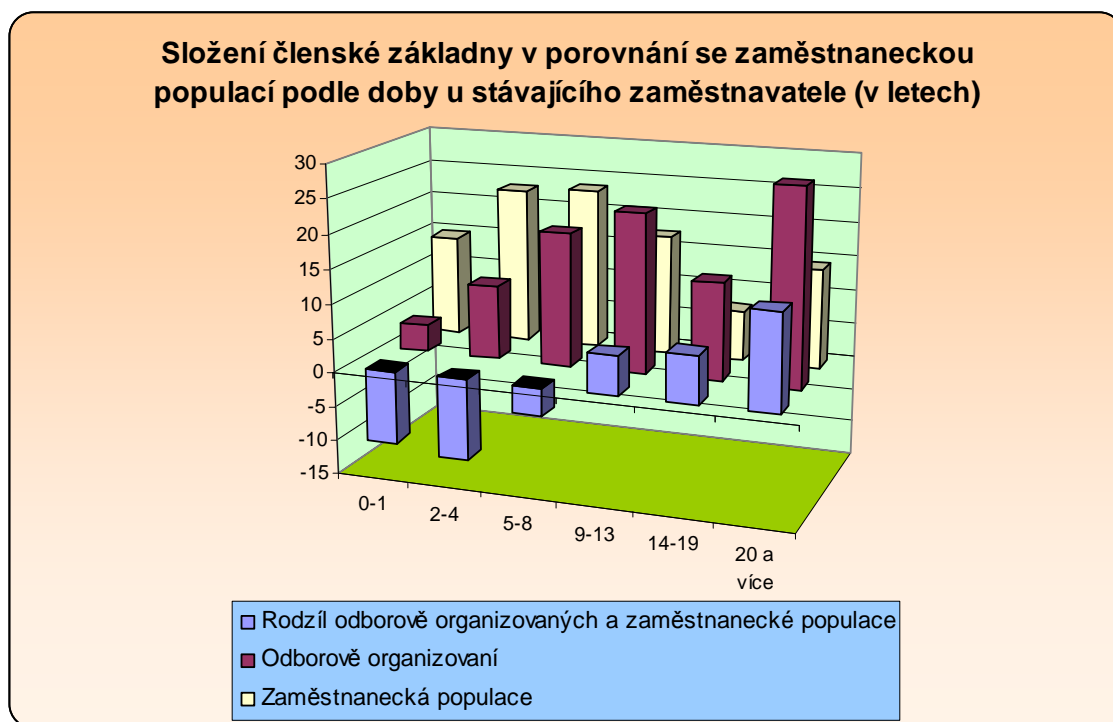


Zdrojová data: KROUPA, A., HÁLA, J., VAŠKOVÁ, R., MANSFELDOVÁ, Z., ŠIMONÍK, P.

*Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje. Praha: VÚPSV, 2004. ISBN 80-239-7321-5.*

Následující graf zobrazuje rozdíly mezi skupinou odborově organizovaných zaměstnanců a zaměstnaneckou populací podle doby u stávajícího zaměstnavatele v letech. Je jasně vidět tendence (-10,7% ve skupině 0-1 let, -11,8% ve skupině 2-4 roky, -4,1% ve skupině 5-8 let, 5,7% ve skupině 9-13 let, 6,9% ve skupině 14-19 let, 14% ve skupině 20 a více let) růstu skupiny odborově organizovaných zaměstnanců oproti celé zaměstnanecké populaci.

**Graf 4.14. Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle doby u stávajícího zaměstnavatele (v letech)**

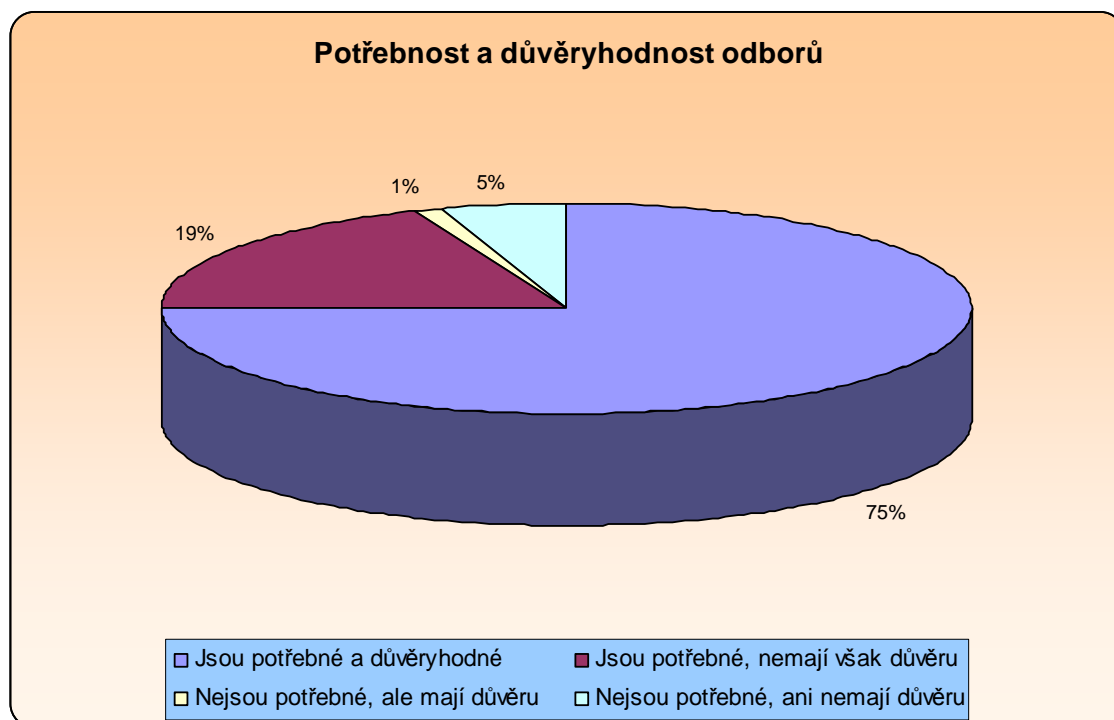


Zdrojová data: KROUPA, A., HÁLA, J., VAŠKOVÁ, R., MANSFELDOVÁ, Z., ŠIMONÍK, P.

*Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje. Praha: VÚPSV, 2004. ISBN 80-239-7321-5.*

Podle 75% členů odborových organizací jsou odbory potřebné a současně důvěryhodné, podle 19% členů odborových organizací jsou potřebné, ale nejsou důvěryhodné. 1% členů zastává názor, že odbory jsou důvěryhodné, ale nepotřebné, konečně podle 5% členů odborů nejsou odbory ani potřebné, ani důvěryhodné.

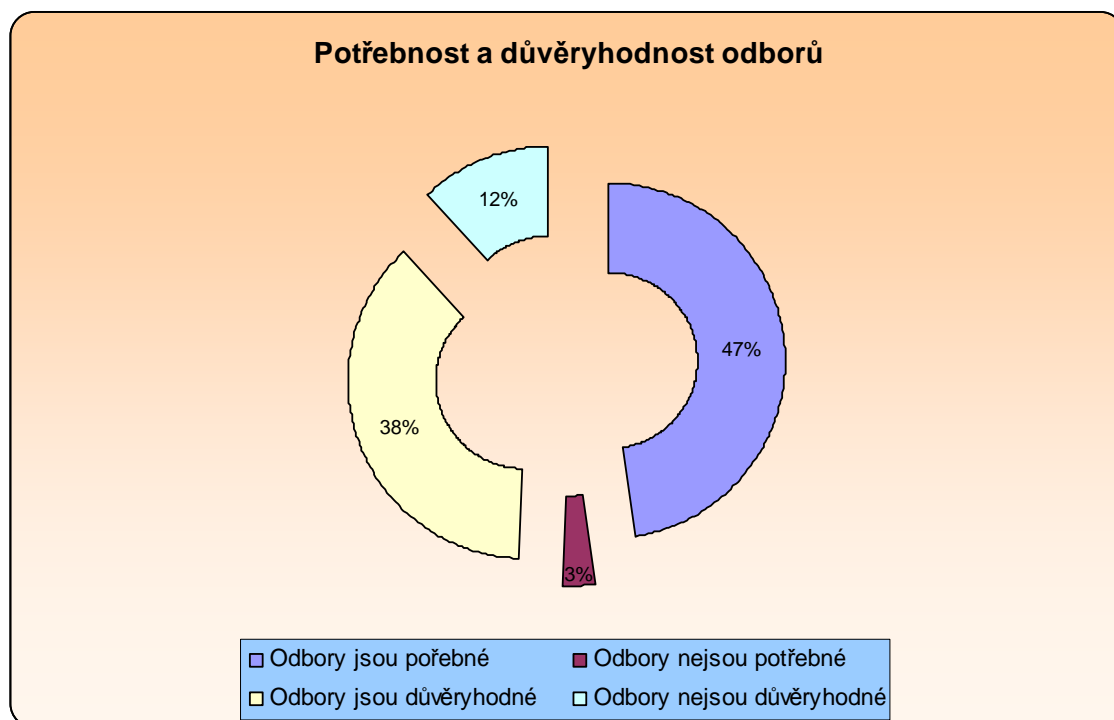
**Graf 4.15. Potřebnost a důvěryhodnost odborů dle členů odborů**



Zdroj: KROUPA, A., HÁLA, J., VAŠKOVÁ, R., MANSFELDOVÁ, Z., ŠIMONÍK, P. *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje*. Praha: VÚPSV, 2004. ISBN 80-239-7321-5.

Odbory jsou potřebné podle 96% členů odborů a důvěryhodné podle 76% členů odborů. 4% členů odborů tedy zastává názor, že odbory nejsou potřebné a podle 24% členů odborů odbory nejsou důvěryhodné.

**Graf 4.16. Potřebnost a důvěryhodnost odborů dle členů odborů**



Zdrojová data: KROUPA, A., HÁLA, J., VAŠKOVÁ, R., MANSFELDOVÁ, Z., ŠIMONÍK, P.

*Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje. Praha: VÚPSV, 2004. ISBN 80-239-7321-5.*

## V. Organizace zaměstnavatelů

Tak, jako se sdružují odborové organizace do odborových svazů a konfederací, sdružují se i zaměstnavatelé s cílem dosahovat silnější pozice při vyjednávání s odborovými organizacemi i se zástupci vládních organizací.

### 5.1. Organizace zaměstnavatelů v České republice

V České republice působí velké množství zaměstnavatelských svazů – tedy sdružení jednotlivých zaměstnavatelů. Tyto zaměstnavatelské svazy se dále sdružují do zaměstnavatelských unií, které mohou lépe prosazovat zájmy svých členů. Unie zaměstnavatelů i jednotlivé svazy zaměstnavatelů se dále sdružují do zaměstnavatelských konfederací.

Zaměstnavatelské konfederace pak prosazují zájmy svých členů na jednáních s vládou a zástupci odborových organizací (takzvaných tripartitních jednáních). V České republice se těchto jednání za stranu zaměstnavatelů účastní:

- Svaz průmyslu a dopravy České republiky.

Svaz průmyslu a dopravy České republiky sdružuje přes 1 500 subjektů s více než 600 000 zaměstnanci (1).

*„Svaz průmyslu a dopravy ČR je dobrovolná organizace sdružující zaměstnavatele a podnikatele v České republice z oblasti průmyslu a dopravy. Svaz průmyslu a dopravy České republiky je nestátní organizací nezávislou na*

*vládě, politických stranách a odborech (38).“*

*„Svaz průmyslu a dopravy České republiky jako zástupce zaměstnavatelů a podnikatelů v naší zemi reprezentuje a prosazuje společné zájmy svých členů s cílem vytvářet vhodné podnikatelské a zaměstnavatelské prostředí, které při respektování etických zásad podnikání povede k dlouhodobě udržitelné prosperitě české společnosti (1).“*

Svaz průmyslu a dopravy České republiky poskytuje svým členům tyto služby:

- *„Uplatňování požadavků na zlepšení podmínek podnikání dle konkrétních návrhů svazů a firem, jejich prosazování při přípravě a změnách legislativy, při jednání s kompetentními ministerstvy a dalšími institucemi.*
- *Zastupování a prosazování zaměstnavatelských zájmů v „tripartitě“.*
- *Konzultace nebo zastupování členů při kolektivním vyjednávání.*
- *Definování společných názorů členů Svazu a jejich prezentace veřejnosti.*
- *Bezplatné zasílání informačního bulletinu SP ČR (SPektrum).*
- *Bezplatné zasílání elektronického SP-info (aktuální informace vydávané mezi jednotlivými čísly bulletinu SPektrum).*
- *Informační servis zahrnující vyhledávání: obchodních příležitostí, poptávek zahraničních zájemců o výrobní kooperace, potenciálních strategických partnerů apod.*
- *Informační servis o mezinárodních veletrzích, konferencích a obdobných akcích.*
- *Informační servis EU.*

- *Zastupování zájmů zaměstnavatelů a podnikatelů v mezinárodních organizacích (ILO, BIAC, UNICE).*
  - *Konzultace a informace týkající se pronikání na třetí trhy, mezinárodní spolupráce, investičních projektů apod.*
  - *Prezentace Vaší společnosti a Vašich členů na www stránkách SP ČR v české a anglické verzi.*
  - *Poskytování služeb kanceláře SP ČR v Bruselu a CEBRE – Česká podnikatelská reprezentace při EU v Bruselu.*
  - *Prezentace členů na zahraničních veletrzích a výstavách (dle oborů), na Mezinárodním strojírenském veletrhu v Brně a samostatných akcích SP ČR v tuzemsku a zahraničí.*
  - *Individuální konzultace v oblasti hospodářské a environmentální politiky, pracovně právních vztahů, legislativy, vnějších vztahů – spolupráce s mezinárodními organizacemi BIAC, IOE, UNICE, individuální vazby s partnerskými zaměstnavatelskými svazy EU a jejich členy.*
  - *Nabídky a organizace účasti zástupců Vaší společnosti a Vašich členů na podnikatelských misích.*
  - *Zabezpečení činnosti Oborového kontaktního a informačního místa pro 40 oborů a živností v rámci projektu HK ČR prostřednictvím Střediska služeb podnikatelům, s.r.o. (39)“*
- **Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky (KZPS ČR)**

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky je zájmové sdružení, jehož cílem je prosazování a koordinace zaměstnavatelských, podnikatelských a profesních zájmů svých členů (1). Nejvyšším orgánem KZPS



ČR je Koordinační rada, která se skládá ze statutárních zástupců všech členských organizací (2).

Cílem konfederace je zejména:

- Formulace společných podnikatelských a zaměstnavatelských zájmů členů a prosazování zájmů členů v součinnosti s příslušnými státními orgány, ostatními zaměstnavatelskými organizacemi a odbory, zejména v různých formách konzultací s vládou.
- Podpora prosazování specifických zájmů svých členů v oblasti legislativy a v dalších oblastech.
- Koordinace společných zájmů svých členů a upevňování spolupráce mezi nimi.
- Spolupráce se Svazem průmyslu a dopravy ČR, Svazem obchodu a cestovního ruchu ČR, Hospodářskou komorou ČR, Agrární komorou ČR a dalšími organizacemi (40).

*„Konfederace spolu se Svazem průmyslu a dopravy ČR reprezentuje zaměstnavatele v Radě hospodářské a sociální dohody – tripartitě, tj. společném dobrovolném dohadovacím a iniciativním orgánu vlády, odborů a zaměstnavatelů, jehož cílem je hledat shodu v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje (40).“*

Členství v KZPS ČR je dobrovolné. Členskými organizacemi této konfederace jsou pouze zaměstnavatelské svazy a sdružení:

- Asociace textilního – oděvního – kožedělného průmyslu (ATOK).
- Svaz českých a moravských výrobních družstev (SČMVD).

- Sdružení podnikatelů a živnostníků ČR.
- Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR.
- Unie zaměstnavatelských svazů České republiky.
- Zemědělský svaz ČR.
- Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu (40).

## 5.2. Nadnárodní organizace zaměstnavatelů

Mezi nejvýznamnější organizace zaměstnavatelů s mezinárodní působností, ve kterých je zastoupena Česká republika, patří International Organisation of Employers (IOE). Mezinárodní organizace zaměstnavatelů, jež byla od jejího založení v roce 1920, uznávána jako jediná organizace s mezinárodní působností reprezentující zájmy zaměstnavatelů v otázkách zaměstnanecké a sociální politiky. V současné době IOE hájí zájmy 146 zaměstnavatelských organizací (včetně zájmů zaměstnavatelských organizací z České republiky) (41) ze 138 zemí světa. Posláním IOE je aktivně podporovat a bránit oprávněné zájmy zaměstnavatelů na mezinárodních fórech, obzvláště v Mezinárodní organizaci práce (International Labour Organization -ILO) (42).

Dalšími významnými organizacemi pak jsou:

- **BUSINESSEUROPE** - Konfederace evropského podnikání.

Organizace **BUSINESSEUROPE** vznikla 23. ledna 2007 z organizace UNICE. Cílem UNICE, založené v roce 1958, bylo hájit zájmy zaměstnavatelů ve vznikajícím společném evropském prostoru. Organizace vzniklá z UNICE, tedy hájí zájmy 39 zaměstnavatelských organizací a federací z různých odvětví průmyslu z 33 evropských zemí (43). *„Hlavním posláním a prioritami BUSINESSEUROPE je realizovat reformy pro růst a pracovní místa, integrovat evropský trh, usilovat o*

*efektivní správu EU, bojovat proti národnímu protekcionismu, využívat výhod rozšíření a reformovat evropské sociální systémy tak, aby byly udržitelné (43).“*

- The Business and Industry Advisory Committee (BIAC) to the OECD.  
BIAC je poradní orgán OECD (44). *„OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) je jedinečným fórem, v němž působí společně vlády 30 tržních demokracií při řešení ekonomických, sociálních a řídicích problémů, které sebou přináší globalizace, ale také při využívání jejích možností (www.oecd.org). Organizace poskytuje prostor, kde jednotlivé vlády mohou porovnávat zkušenosti z realizace vládní politiky, hledat odpovědi na společné problémy, formulovat vhodná řešení a koordinovat domácí a zahraniční politiku. Je to fórum, kde společný tlak může působit jako mocná pobídka ke zlepšení politiky a kde vznikají mezinárodně odsouhlasené nástroje, rozhodnutí a doporučení v oblastech, v nichž je mezinárodní shoda nezbytná k dosažení pokroku jednotlivých zemí v rámci globální ekonomiky. K podpisu takovýchto dohod a úmluv jsou přizvávány také nečlenské země. Výměna zkušeností mezi členskými vládami OECD je založena na informacích a analýzách poskytovaných sekretariátem OECD... (44)“*  
*„OECD pomáhá vládám při rozvoji prosperity a v boji proti chudobě cestou hospodářského růstu, finanční stability, obchodu a investic, rozvoje technologií, inovacemi, podnikatelskou činností a rozvojem spolupráce. Pomáhá zabezpečit, aby byl brán zřetel na dopady hospodářského a sociálního rozvoje na životní prostředí. Další cíle zahrnují tvorbu pracovních míst, sociální spravedlnost a dosažení transparentního efektivního řízení. (44)“* BIAC byl ustaven v roce 1962. Je hlasem podnikatelské komunity zastupované zaměstnavatelskými svazy sdruženými v BIAC (45). Zájmy České republiky v BIAC zastupuje Svaz průmyslu a dopravy České republiky (46).
- European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises

(UEAPME).

Evropská asociace řemesel a středních podniků sdružuje prostřednictvím 79 členských organizací více než 11 miliónů malých podniků s přibližně 50 milióny zaměstnanci po celé Evropě (43). Zájmy zaměstnavatelů české republiky v UEAPME hájí Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR (AMPS ČR), Sdružení podnikatelů a živnostníků České republiky – (SPČR) a Hospodářská komora České republiky (HK ČR) (47). *„Její hlavním posláním je monitorovat politiku a legislativní proces EU a informovat své členy, reprezentovat jejich zájmy, potřeby a názory, podporovat myšlenku evropské integrace a přispívat k evropské spolupráci (43).“*

- Evropské centrum podniků veřejného sektoru (CEEP)

K založení CEEP došlo v roce 1961. CEEP není klasická organizace hájící zájmy zaměstnavatelů. Její úkoly jsou spojeny s výzkumem a zajišťováním informací (43).

## VI. Sociální dialog

Téma odborových organizací a jejich postavení v moderní společnosti je v evropské literatuře nejčastěji součástí sociálních studií. V České republice tyto studie provádí, nebo jsou prováděny za účasti, či zajištění zejména Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV), Českomoravské komory odborových svazů (ČMKOS), Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Svazu průmyslu a dopravy ČR, Konfederace zaměstnaneckých a podnikatelských svazů, Rady vlády České republiky pro sociální a ekonomickou strategii.

Rozvrstvení společnosti vede k vytváření názorově a sociálně různých skupin se specifickými, často protichůdnými zájmy a požadavky. Jedněmi z představitelů těchto skupin jsou skupina zaměstnavatelů a skupina zaměstnanců. Jednou z forem komunikace mezi skupinou zaměstnanců a skupinou zaměstnavatelů je sociální dialog.

Současně s integrací Evropy se prohluboval a formoval i sociální dialog až do dnešní podoby, kdy je sociální dialog jedním z hlavních faktorů formujících sociální politiku. Jsou uváděny dvě hlavní funkce sociálního dialogu:

- 1) Nástroj k zajištění sociálního smíru.
- 2) Nástroj tvorby právních norem (5).

*„Sociální dialog je termín označující společný postup konzultací, kterého se účastní sociální partneři na evropské úrovni (...). Probíhají zde diskuse, společné akce a někdy i vyjednávání mezi evropskými sociálními partnery a diskuse mezi sociálními partnery a institucemi Unie (48).“*

Vlastní zahájení procesu sociálního dialogu v Evropě se v literatuře datuje k roku 1985, kdy bývalý prezident Komise Jacques Delors vyzval odborové organizace

a zástupce zaměstnavatelů k zahájení samostatných jednání, s cílem dosažení společného konsenzu způsobu dosažení růstu zaměstnanosti na evropské úrovni (na úrovni tehdejší západní Evropy<sup>7</sup>) (32).

## **6.1. Úprava sociálního dialogu v evropském právu**

Právo na sdružování a odborové organizování je součástí „Listiny základních práv a svobod“. Upraveno je v Evropské sociální chartě, která se stala účinnou v roce 1965, v roce 1998 vznikl pak Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě, který klade důraz na zaručení práva odborového organizování i práva nesdružování se.

Pojem sociální dialog se poprvé objevuje v Sociálním akčním programu v roce 1984. Přijetím Jednotného evropského aktu (v platnost vstoupil v roce 1987) je pak mimo jiné Komise pověřena i o usilování o rozvoj sociálního dialogu na evropské úrovni. Jedná se tedy o posílení role sociálního dialogu z nástroje působícího uvnitř státu na nástroj působící v rámci Evropy. K Maastrichtské smlouvě, která vstupuje v platnost v roce 1993, je připojena i Dohoda o sociální politice a jí předcházející Protokol o sociální politice (protokol i dohoda byly vypracovány v roce 1991). Tyto dva dokumenty mají zásadní význam pro posílení a rozvoj sociálního dialogu uvnitř Evropy. V současné době je Dohoda o sociální politice součástí Smlouvy o Evropském společenství.

Ve Smlouvě o Evropském společenství je zakotveno právo sociálních partnerů na informace Společenství o záměrech jeho postupu před vlastním předložením

---

<sup>7</sup> Vzhledem k postupné integraci jednotlivých evropských zemí do EHS a později do EU bude v dalším textu zachycen vývoj ovlivňující vývoj EHS a EU.

konkrétních legislativních návrhů Společenství. Sociální partneři pak mají právo na předložení stanoviska a doporučení k danému legislativnímu návrhu nebo na dosažení evropské dohody v daném problému. Návrh Společenství je pak nahrazen zahájeným jednáním. Dohoda vycházející z takového jednání se nazývá rámcová dohoda. Vyjednaná dohoda tedy upravuje oblast, které se týkal původní legislativní návrh Komise. Sociální partneři mají možnost požádat Komisi o přípravu legislativního nařízení vycházejícího ze sjednané dohody (5).

Mezi další významné dokumenty upravující roli sociálního dialogu v Evropě je v odborné literatuře řazena politická deklarace Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků (přijata v roce 1989) (32).

## **6.2. Hlavní význam sociálního dialogu**

Sociální partneři tedy vyjednanými rámcovými dohodami upravují dotčenou oblast, nebo přímo iniciují legislativní procesy v Evropském společenství. V rámci sociálního dialogu tak dochází k působení na podmínky makroekonomické stability a to zejména prostřednictvím růstu mezd a platů v závislosti na dosahované úrovni produktivity práce.

Druhým zásadním dopadem vyjednaných kompromisů v rámci evropského sociálního dialogu je udržování a utužování sociálního smíru ve společnosti. V rámci sociálního dialogu dochází k celospolečenskému řešení problémů formou kompromisu. V tomto kompromisu jsou promítnuty zájmy všech zúčastněných skupin a výsledný konsenzus je jimi akceptován (32).

### **6.3. Účastníci sociálního dialogu**

*„Sociálního dialogu se účastní zástupci dotčených stran a to v reprezentativní podobě. K významným praktickým, ale i teoretickým problémům sociálního dialogu patří reprezentativnost zástupců jednotlivých stran. Jedná se jak o výběr asociací, či sdružení reprezentujících zájmy, tak i o výběr konkrétních osob reprezentujících jednotlivá sdružení (5).“*

Další problém představuje počet zúčastněných stran. Projednávané sociální otázky se bezprostředně, nebo zprostředkovaně dotýkají velmi širokého okruhu osob s často protichůdnými stanovisky a požadavky. V praxi pak dochází ke snižování schopnosti přijetí kompromisu a vytvoření dohody se zvětšováním se počtu zúčastněných stran v rámci sociálního dialogu. Naopak se zmenšujícím se počtem zúčastněných stran dochází ke snižování reprezentativnosti účastníků sociálního dialogu.

Je tedy potřeba stanovit přesná kritéria výběru zúčastněných stran. Jak bylo řečeno výše, příliš široký okruh zúčastněných stran vede ke snižování schopnosti přijetí kompromisu, naopak příliš malá reprezentativnost společnosti vede k přijímání dohod, které nemusí být společensky akceptovatelné.

Důsledkem takových kompromisů může být napětí ve společnosti, zakládání nových orgánů sociálního dialogu nebo případné vyústění v sociální nepokoje (5).



## 6.4. Sociální dialog v Evropské unii

V roce 1998 došlo ke zřízení výborů pro sociální dialog, jehož významem je posílení role sociálního dialogu v Evropské unii.

V roce 2000 pak byly stanoveny konkrétní cíle evropského sociálního dialogu:

- 1) Sociální politika se sociálním rozměrem a sociální soudržností.
- 2) Ekonomická politika konkurenceschopnosti a ekonomické dynamiky.
- 3) Politika plné zaměstnanosti.
- 4) Politika plné jakosti práce.

a základní principy fungování evropského sociálního dialogu:

- 1) Transparentnost – sociální dialog musí být zcela transparentní.
- 2) Dobrovolnost – proces vyjednávání a přijímání, nebo případného odmítnutí projednávání dohod, musí být zcela svobodný a dobrovolný.
- 3) Svězákonnost – respektování autonomie sociálních partnerů.

Evropskými sociálními partnery jsou různé organizace na různých stupních sociálního dialogu. Tyto organizace musí splňovat tyto požadavky:

- Organizace působí na evropské úrovni.
- Její členové jsou organizace, které jsou nedílnou a uznávanou součástí sociálních partnerských struktur členské země v níž působí a dále tyto organizace mají mandát a možnosti k projednávání dohod (32).

Nejvyšší úroveň Evropského sociálního dialogu představují organizace:

- 1) European Trade Union Confederation (ETUC) - Konfederace evropských odborových svazů, zastupující cca. 60 miliónů pracovníků v Evropské unii (49).
- 2) Business Europe – dříve (před 23. lednem 2007) The Union of Industries of the European Community (UNICE) – konfederace Evropského

obchodu (50).

- 3) The European Centre for Public Enterprise (CEEP) – Evropské centrum pro veřejné podnikání, asociace zastupující zájmy zaměstnavatelů (51).

Tyto organizace zastupují zájmy svých členů napříč jednotlivými sektory. Dále sdružují a zastupují jednotlivé zájmové skupiny buď jednotlivě, nebo častěji prostřednictvím dalších zastupujících organizací působících na úrovni konkrétního sektoru (32).

V případě České republiky je v ETUC zastoupena Českomoravská komora odborových svazů (52)<sup>8</sup>, která sdružuje dalších 33 českých odborových svazů (53)<sup>9</sup>. Členem organizace Business Europe je v České republice Svaz průmyslu a dopravy České republiky (54)<sup>10</sup>, zastupující řádově stovky zaměstnavatelů v České republice (38)<sup>11</sup>. CEEP zastupuje zájmy Svazu polygrafických podnikatelů, Svazu průmyslu druhotných surovin APOREKO, Svazu zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu, Asociace českých a moravských nemocnic, Asociace nemocnic ČR, Sdružení soukromých nemocnic ČR, Koalice soukromých lékařů, České asociace farmaceutických firem, Asociace velkodistributorů léčiv (AVEL), Mezinárodní asociace farmaceutických společností (MAFS), Grémia majitelů lékáren, Svazu zdravotních pojišťoven ČR, Všeobecné zdravotní pojišťovny ČR, Asociace vyšších odborných škol, Sdružení učňovských zařízení, Unie školských asociací ČR – CZESHA, Asociace muzeí a galerií ČR, Asociace profesionálních divadel ČR, Asociace symfonických orchestrů a pěveckých sborů ČR, Rady galerií ČR, Svazu knihovníků a informačních pracovníků ČR, Volného sdružení nevládních neziskových organizací v kultuře a umění, Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR, České asociace pečovatelské

---

<sup>8</sup> K datu 01. 11. 2006.

<sup>9</sup> K datu 20. 11. 2007.

<sup>10</sup> K datu 20. 11. 2007.

<sup>11</sup> K datu 20. 11. 2007.

služby a České rady humanitárních organizací (55)<sup>12</sup>.

Členské organizace ETUC, BUSINESS EUROPE i CEEP mohou být a většinou i jsou, zároveň členskými organizacemi dalších svazů vystupujících na různých nižších stupních evropského sociálního dialogu.

Příkladem může být:

- European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism sectors and allied branches (EFFAT) – Evropská federace odborových organizací zastupujících zájmy zaměstnanců potravinářského a zemědělského odvětví, zájmy zaměstnanců turistického ruchu a příbuzných odvětví (56).
- POSTEUROP – asociace zastupující 43 evropských organizací poskytujících poštovní služby (57).
- The Confederation of the National Associations of Hotels, Restaurants, Cafés and Similar Establishments in the European Union and European Economic Area (HORTEC) – konfederace národních asociací organizací poskytujících stravovací a ubytovací služby (58).

Bipartitní jednání probíhají v rámci evropského sociálního dialogu trvale, a to:

- Napříč sektory na evropské úrovni mezi zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců.
- V rámci výborů pro dialog sektoru (na základě požadavků organizací sociálních partnerů bylo do roku 2006 zřízeno 30 výborů).
- V přibližně 680 radách zaměstnanců (32).

Partneři nejvyšší úrovně evropského sociálního dialogu (ETUC, BUSINESS EUROPE, CEEP), Evropská komise a rozšířená Evropská rada<sup>13</sup> se účastní

---

12 K datu 20. 11. 2007.

<sup>13</sup> Předsednictví aktuální Evropské rady, předsednictví dvou po sobě jdoucích přímo následujících

*„tripartitního sociálního setkání na nejvyšší úrovni, za účelem dosažení růstu a zaměstnanosti“, konaného pravidelně jednou v roce. Cílem tohoto setkání je projednávání klíčových otázek vývoje Evropské unie v oblastech problematiky sociální ochrany, zaměstnanosti, vzdělávání a školství a konečně problémy makroekonomického vývoje (32).*

## **6.5. Sociální dialog v České republice**

Sociální dialog v České republice probíhá na úrovni Rady hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD ČR) (59).

*„Cílem Rady hospodářské a sociální dohody ČR je vzájemně respektovanou formou dialogu udržet v budoucnosti sociální smír, jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů. (59)“*

Rady hospodářské a sociální dohody České republiky se účastní:

- 1) Zástupci odborových organizací a zaměstnavatelů, splňující tyto podmínky:
  - Organizace jsou zřízeny a evidovány dle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění a nevyvíjejí politickou činnost ve smyslu zákona o politických stranách a hnutích.
  - Organizace vyvíjejí odbornou činnost spočívající v prosazování ekonomických a sociálních zájmů svých členů, zejména vedou kolektivní vyjednávání na úrovni podniků a odvětví.
  - Organizace jsou nezávislé na vládě a zaměstnavatelích.

- Organizace mají konfедераční strukturu, tj. sdružují nejméně tři odborné svazy reprezentující různá odvětví.
- Organizace mají celostátní působnost. Každý odborový subjekt, ucházející se o účast při jednání RHSD ČR, musí vykázat nejméně 150 000 odborově organizovaných členů.

2) Zástupci zaměstnavatelů splňující tyto podmínky:

- Představitelé velkého, středního a drobného podnikání v průmyslu, stavebnictví, dopravě, zemědělství, obchodu a službách, v němž je zaměstnána či sdružena rozhodující část zaměstnanců a členů družstev těchto odvětví.
- Organizace, jejichž představitelé působí v RHSD ČR, mají celostátní působnost, sdružují zaměstnavatelské organizace v regionech a v různých oborech.
- Organizace jsou zřízeny a evidovány podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění.
- Organizace nevyvíjí politickou činnost ve smyslu zákona o politických stranách a hnutích. Každý zaměstnavatelský subjekt, ucházející se o účast při jednání RHSD ČR, musí vykázat nejméně 400 000 zaměstnanců. Zaměstnavatelský svaz, ucházející se o účast na jednání RHSD ČR, může do kritéria počtu zaměstnanců zahrnout pouze ty své členy, kteří prokáží, že mají ve svých stanovách zakotveno oprávnění kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvu vyššího stupně.

3) Zástupci státu (60).

K prvním tripartitním jednáním a vzniku Rady hospodářské a sociální dohody.<sup>14</sup> dochází hned na počátku devadesátých let. Předmětem jednání byly otázky transformace a otázky dlouhodobé koncepce hospodářské a sociální politiky. „*Rada projednávala zejména dlouhodobou koncepci hospodářského a sociálního rozvoje, podmínky a opatření k rozvoji hospodářské soutěže, pracovněprávní vztahy a kolektivní vyjednávání, vývoj zaměstnanosti a trhu práce, vývoj příjmů a životních nákladů, péči o zdraví, bezpečnost při práci a životní prostředí, podmínky zabezpečení a rozvoje kulturní sféry a školství, koncepci rozvoje tripartity a její funkční zabezpečení, vazbu na mezinárodní úmluvy a v projednávaných oblastech funkční kontakty s evropskými institucemi tripartitního dialogu a sjednávání generální dohody (64)*<sup>15</sup>.

„*Se změnou vládnoucí strany v roce 1992 dochází k postupnému útlumu sociálního dialogu na tripartitní úrovni. Reformy v oblasti sociálního zabezpečení jsou prováděny bez projednávání v rámci tripartity. Dochází k významnému omezení úlohy sociálního dialogu – od roku 1994 není povinnost dosáhnout v tripartitních jednáních shody v projednávaných otázkách. V roce 1995 pak nedochází k uzavření Generální dohody (64)*<sup>16</sup>“. Generální dohoda pak nebyla uzavřena ani v následujících letech. V průběhu roku 1997 dochází k radikálnímu zhoršení ekonomické situace České republiky, které vláda řeší mimo jiné i radikálními rozpočtovými škrty. Ochotu pro přijetí těchto změn (tzv. balíčky restriktivních opatření) se snaží vláda získat za podpory partnerů sociálního dialogu. Po společných jednáních dochází k nalezení konsenzu fungování sociálního dialogu v České republice, který je stanoven v Statutu a jednacího řádu 13. listopadu 1997. Tento Statut jednacího řádu je dlouhodobě akceptovaný a platný, pouze s drobnými úpravami. Statut upravuje konkrétní podmínky RHSD ČR. Stanovuje tedy podmínky pro strany účastnící se RHSD ČR (viz výše) i organizaci RHSD ČR a formu jednání v rámci RHSD ČR (64).

---

14 V průběhu devadesátých let došlo několikrát ke změně názvu organizace, viz. (61) (62) (63).

15 Viz kapitola: Právní rámec sociálního dialogu v České republice.

16 Viz kapitola: Právní rámec sociálního dialogu v České republice.

Vrcholným orgánem RHSD ČR je plenární schůze. Na plenárních schůzích se projednávají základní směry a trendy budoucího rozvoje, projednávají se vybrané návrhy zákonů a řeší se závažné rozpory mezi sociálními partnery. V obecné rovině lze říci, že se projednávají problémy společného zájmu sociálních partnerů zejména v oblastech hospodářské politiky, pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti, sociálních otázek, mezd a platů, veřejných služeb a veřejné správy, bezpečnosti práce, rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání a postavení ČR v rámci EU. Plenární schůze se účastní tři delegace. Delegace vlády ve složení osmi členů, delegace sedmi představitelů zaměstnavatelských svazů a delegace sedmi představitelů odborových konfederací. Personální složení každé z delegací účastníků plenárních zasedání je v kompetencích jednotlivých delegací. Předpokládá se účast nejméně čtyř stálých členů za každou delegaci, ostatní členové delegací se předpokládají z řad odborníků dle projednávaných témat.

Činnost RHSD ČR řídí Předsednictvo, které je jejím výkonným orgánem (65).

Předkládané materiály jsou předjednávány takzvanými pracovními týmy. To jsou pracovní skupiny RHSD ČR, které připravují odborná stanoviska a podklady sloužící pro rozhodování RHSD ČR (65).

RHSD ČR je řízena sekretariátem RHSD ČR. Sekretariát je jmenován na základě jednání shody delegátů vlády, zaměstnavatelů i odborů, je jmenován vládou ČR. Jeho činností je organizačně technická příprava jednání RHSD ČR a komunikace s vládou ČR a sdělovacími prostředky. Zabezpečuje přípravu návrhů projednávaných v RHSD ČR a doporučuje konečné znění vládních návrhů (66).

Stát je v RHSD ČR zastupován vládou, odborové organizace jsou

reprezentovány Českomoravskou komorou odborových svazů (ČMKOS) a Asociací samostatných odborů (ASO), zaměstnavatelé jsou pak zastupováni Svazem průmyslu a dopravy České republiky (SP ČR) a Konfederací podnikatelských a zaměstnavatelských svazů (KPZS). Dohody plynoucí z tripartitních jednání jsou generální dohody, nebo rámcové sociální pakty<sup>17</sup>, podepsané na celé funkční období vlády. Tyto dohody nejsou právně závazné, ale mají zásadní politický význam a tvoří rámcový podklad kolektivního vyjednávání na rezortní a podnikové úrovni (67).

### **6.5.1. Právní rámec sociálního dialogu v České republice**

Vyjádřením shody tripartitních jednání je uzavřená generální dohoda, nebo rámcový sociální pakt. Tyto dokumenty nemají právní závaznost a jejich dodržování není závazné. Generální dohoda nemusí být uzavřena. Podstatou je vyjádření nalezení shody v zásadních otázkách základních postupů v oblastech hospodářské politiky, pracovněprávních vztahů, otázkách kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti, bezpečnosti práce, členství a postupu integrace České republiky do struktur Evropské unie či v otázkách mezd a platů. Tato shoda se pak projevuje v tvorbě legislativy a v uzavírání kolektivních smluv. Pokud tato shoda není nalezena, projevem jsou protesty, jak ze strany odborových organizací, tak ze strany zaměstnavatelů (viz. například přijetí Zákoníku práce – stěžejní normy upravující pracovněprávní vztahy, včetně kolektivního vyjednávání).

Na rezortní úrovni, to znamená na úrovni jednání mezi zaměstnavatelskými a odborovými organizacemi, dochází ke zcela konkrétním střetům požadavků a postojů

---

<sup>17</sup> Viz kapitola Právní rámec sociálního dialogu v České republice.



dvou proti sobě stojících zájmových skupin. Tento sociální dialog má danou konkrétní legislativní úpravu, na rozdíl od tripartitních jednání, které vycházejí z principu konsenzu a dobrovolnosti (64).

Výsledkem rezortních jednání je kolektivní smlouva vyššího stupně, nebo podniková kolektivní smlouva. *„Kolektivní smlouvy vyššího stupně upravují individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran (5).“*

Kolektivní smlouva vyššího stupně se uzavírá mezi příslušným odborovým a zaměstnavatelským svazem. Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou společně navrhnout, aby byla ve Sbírce zákonů vyhlášena platnost kolektivní smlouvy pro celý obor. *„... pokud budou splněny podmínky zákonem stanovené, rozšíří se závaznost dané kolektivní smlouvy vyššího stupně na určitou skupinu zaměstnavatelů přímo ze zákona. Tím bude proces rozšíření závaznosti transparentní, relativně rychlý a bude nezávislý na momentální politické vůli či uvážení státního orgánu (68).“* Kolektivní smlouva vyššího stupně je pak závazná pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ) a to od prvního dne měsíce, následujícího po vyhlášení sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů, s výjimkou zaměstnavatele:

- Na kterého byl nejpozději k tomuto dni prohlášen konkurs.
- Který k tomuto dni zaměstnává více než 50% fyzických osob se zdravotním postižením.
- Který k tomuto dni zaměstnává méně než 20 zaměstnanců.
- U kterého došlo k mimořádné události, jejíž následky k tomuto dni trvají.

- Pro kterého je závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně.<sup>18</sup>

V roce 2007 byly závazné tyto kolektivní smlouvy vyššího stupně:

- Kolektivní smlouva vyššího stupně mezi Odborovým svazem Stavba České republiky, Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy a Svazem podnikatelů ve stavebnictví v České republice.
- Kolektivní smlouva vyššího stupně mezi Odborovým svazem zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu a Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR.
- Kolektivní smlouva vyššího stupně mezi Odborovým svazem dopravy a Svazem dopravy ČR – Sekce silniční dopravy.
- Kolektivní smlouva vyššího stupně mezi Odborovým svazem pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR a Svazem zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu.
- Kolektivní smlouva vyššího stupně mezi Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy a Asociací textilního-oděvního-kožedělného průmyslu (69).

U konkrétního zaměstnavatele (působí-li u tohoto zaměstnavatele odborová organizace) mohou být sjednány podnikové kolektivní smlouvy. Podnikové kolektivní smlouvy rozpracovávají konkrétní podmínky vztahu zaměstnavatel a zaměstnanec, včetně specifických podmínek daného pracoviště. Podnikovou kolektivní smlouvu vyjednává odborová organizace přímo se zaměstnavatelem. Podniková kolektivní smlouva může obsahovat odlišné ustanovení od kolektivní smlouvy vyššího stupně, nikoliv však znamenající horší podmínky zaměstnanců, než stanoví kolektivní smlouva

---

<sup>18</sup> Viz. § 7a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

vyššího stupně (70). „Úlohou kolektivní smlouvy je prosazování oprávněných zájmů a potřeb zaměstnanců, přispívání ke zlepšování pracovních, zdravotních, sociálních a kulturních podmínek zaměstnanců. Uzavření dobré kolektivní smlouvy je nejen v zájmu zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů. Kolektivní smlouva by měla upravovat většinu pracovněprávních a mzdových nároků, ale nikdy méně než je stanoveno zákonem (70).“

## VII. Stávka, stávková pohotovost

*„Stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušení, případně zastavení práce s cílem dosáhnout zlepšení a udržení sociálních, hospodářských a jiných podmínek a s úmyslem opět zahájit práci po dosažení cíle, který vedl k vyhlášení stávky (71).“*

*„Stávková pohotovost je období, po které probíhá jednání o předmětu sporu a je zřejmé, že ostatní formy využití odborových práv selhaly. Zároveň se uvažuje o využití stávky jako krajního prostředku řešení sporu. Po dobu trvání stávkové pohotovosti jsou ZO (MO<sup>19</sup>) svazu a jednotliví zaměstnanci seznamováni s důvody, které by mohly vést k vyhlášení stávky. K přerušení práce nedochází a zaměstnanci řádně plní i nadále pracovní povinnosti. Zaměstnavateli se vyhlášením stávkové pohotovosti dává jednoznačně najevo, že v případě neúspěchu v jednání může být vyhlášena stávka (71).“*

Právo na vyhlášení stávky je zakotveno v Listině základních práv a svobod, problematika stávek a stávkových pohotovostí je řešena v Zákonu číslo 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (72) (73).

Hlava čtvrtá, Hospodářská, sociální a kulturní práva, Článek 27, bod 4, Listiny základních práv a svobod, stanovuje: *„Právo na stávku je zaručeno za podmínek stanovených zákonem; toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů (72).“*

Omezení stávek v Listině základních práv a svobod je v Hlavě šesté, Ustanovení

---

<sup>19</sup> ZO - základní odborové organizace, MO – místní odborové organizace

společná, Článek 44: „Zákon může soudcům a prokurátorům omezit právo na podnikání a jinou hospodářskou činnost a právo uvedené v čl. 20 odst. 2; zaměstnancům státní správy a územní samosprávy ve funkcích, které určí, též právo uvedené v čl. 27 odst. 4; příslušníkům bezpečnostních sborů a příslušníkům ozbrojených sil též práva uvedená v čl. 18, 19 a čl. 27 odst. 1 až 3, pokud souvisí s výkonem služby. Osobám v povoláních, která jsou bezprostředně nezbytná pro ochranu života a zdraví, může zákon omezit právo na stávku (72).“

Zákon číslo 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání stanoví, kdy stávka není považována za zákonnou. Za zákonnou podle tohoto zákona není mimo jiné považována stávka, vyhlášená nebo zahájená z jiného důvodu, než je neuzavření kolektivní smlouvy. Zákon nepovažuje za zákonnou stávku takovou, které nebyla vyhlášena odborovou organizací (73).

Statut stávkového fondu Odborového svazu ECHO, upravující mimo jiné podmínky vyhlášení stávkové pohotovosti a stávky a vzájemnou spolupráci základních a místních odborových organizací, svazů základních odborových organizací a Odborového svazu ECHO v článku 3, bodu 3.5. stanovuje: „Pokud nejde o spor o uzavření kolektivní smlouvy, vyžaduje se k platnosti rozhodnutí o vyhlášení stávky souhlas nadpoloviční většiny těch členů ZO – MO<sup>20</sup>, kteří jsou pracovně zařazení na pracovišti, kde má být stávka vyhlášena.

Podmínkou pro vyhlášení stávky je předchozí písemný souhlas Předsednictva svazu, v případě příslušnosti ke Sdružení ZO<sup>21</sup> také písemný souhlas jeho statutárního orgánu (71).“

Jako krajní prostředek při neuzavření kolektivní smlouvy je vyhlášení stávky.

---

<sup>20</sup> ZO – základní odborová organizace, MO – místní odborová organizace.

<sup>21</sup> ZO – základní odborová organizace

Stávka je stav, kdy zaměstnanci zcela, nebo částečně přeruší výkon práce. Účastníky stávky jsou zaměstnanci, kteří po celou dobu se stávkou souhlasí, nebo zaměstnanci, kteří se ke stávce v jejím průběhu připojí. Stávku vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, která se zaměstnavatelem jedná za zaměstnance. Pro vyhlášení stávky musí být splněna podmínka souhlasu minimálně dvou třetin všech zaměstnanců zaměstnavatele, dotčených vyjednáváním kolektivní smlouvy, kteří se účastnili hlasování o stávce. Pro platné hlasování se jej musí účastnit alespoň polovina zaměstnanců zaměstnavatele dotčených předmětnou kolektivní smlouvou. Stejně pravidlo platí i pro stávku v případě vyjednávání o kolektivní smlouvě vyššího stupně. V případě solidární stávky, tedy stávky na podporu zaměstnanců stávkujících za uzavření cizí kolektivní smlouvy, platí stejná pravidla. Účast zaměstnance je dobrovolná – zaměstnanec nesmí být do stávky nucen, ani mu nesmí být bráněno v připojení se ke stávce. Zaměstnancům, kteří se nechtějí ke stávce připojit, nesmí být odbory bráněno ve výkonu práce, za zaměstnance, kteří se stávky účastní, nesmí zaměstnavatel přijímat po dobu stávky na pracovní místa náhradu. Účast na stávce je považována za omluvenou nepřítomnost v zaměstnání. Zaměstnancům ve stávce zaměstnavatel nevyplácí mzdu ani náhradu mzdy. Zaměstnanci neúčastnícímu se stávky, který nemůže vykonávat svou práci z důvodu této stávky, náleží náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku (73).

Odborové organizace mají možnost vyplácet účastníkům stávky finanční podporu při účasti ve stávce (71).

Stávka je skočena rozhodnutím odborové organizace, která stávku vyhlásila. Za škodu, která vznikne zaměstnavateli přerušením práce z důvodu stávky, nenesou účastníci stávky odpovědnost. V případě stávky, o níž by soud rozhodl jako o nezákonné, odpovídá odborová organizace, která takovou stávku vyhlásila, zaměstnavateli za škodu vzniklou v souvislosti s touto stávkou, účast v takové stávce je považována za neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání (73).

Stávce (vyjma solidární stávky), musí pro splnění podmínky její zákonnosti předcházet jednání zprostředkovatelem. Úkolem zprostředkovatele je vypracovat návrh na řešení sporu. Pokud je řízení před zprostředkovatelem neúspěšné, je možné zahájení stávky, nebo mohou smluvní strany zahájit řízení před takzvaným rozhodcem. Rozhodce nesmí být shodný se zprostředkovatelem. V případě zahájení řízení před rozhodcem je stávka považována za nezákonnou. Rozhodce vydá rozhodnutí v mezích návrhů smluvních stran. Tímto rozhodnutím dochází k uzavření kolektivní smlouvy. V případě uzavření kolektivní smlouvy je stávka považována za nezákonnou. Rozhodnutí rozhodce může zrušit Krajský soud, jestliže toto rozhodnutí je v rozporu s kolektivními smlouvami nebo právními předpisy. Proti rozhodnutí soudu není možné odvolání, není možná ani obnova řízení. Stávka je nezákonná v případě mimořádných opatření a branné pohotovosti státu. Stávka je dále považována za nezákonnou u skupiny zaměstnanců pracujících při obsluze jaderných elektráren či se štěpným materiálem, obsluze plynovodů a ropovodů, členů ozbrojených sil a sborů, zaměstnanců zabezpečení a řízení letového provozu, dále prokurátorů a soudců. U zaměstnanců ve zdravotnických zařízeních či zařízeních sociální péče, zaměstnanců záchranných sborů, příslušníků sborů požární ochrany a zaměstnanců telekomunikací, je stávka považována za nezákonnou, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, či majetku. Stávka je dále považována za nezákonnou v oblastech postižených živelnými pohromami s vyhlášenými mimořádnými opatřeními. Naposledy solidární stávka je považována za nezákonnou, pokud zaměstnavatel stávkujících nemůže ovlivnit výsledek nebo průběh stávky, na jejíž podporu je stávka vyhlášena (73).

## **7.1. Typy stávek**

Statut stávkového fondu Odborového svazu ECHO rozlišuje následující typy

stávek. Toto rozdělení akceptuje dostupné literární zdroje:

*„a) manifestační - představuje manifestační vyjádření postupů zaměstnanců např. použitím sirén, několikaminutovým přerušением práce apod., přičemž práce v nepřetržitých provozech se nezastavuje.*

*b) výstražná - spočívá v krátkodobém přerušení práce, přičemž práce v nepřetržitých provozech se nezastavuje. V případě, že mezi spornými stranami nedojde k dohodě, může se opakovat, nebo se přistoupí na vyšší formu stávky.*

*c) protestní - má za cíl vyjádřit nesouhlas (odpor) s určitým jednáním na straně zaměstnavatele, ke kterému již došlo.*

*d) demonstrační - je nasměrována proti negativním společenským poměrům, na které chce poukázat, přičemž délka trvání a ukončení není závislé na splnění konkrétních požadavků.*

*e) solidární - na základě odborové solidarity v rámci vybraných ZO (MO) nebo svazu na podporu již stávkujících, s cílem zesílit nátlak na zaměstnavatele.*

*f) sympatizující - vyplývá z pocitu sounáležitosti uvnitř svazu a má vyjádřit skutečnost, že cíl, který sleduje stávkující skupina zaměstnanců, je totožný s požadavky a cíli sympatizujících.*

*g) pasivní rezistence - tj. stávka zpomalením pracovního tempa spočívající v tom, že práce je vykonávána pouze zdánlivě, a to tak pomalu nebo s přehnaným dodržováním pracovních předpisů, což se prakticky rovná "odepření práce". Tento typ stávky je vhodný především pro pracovníky, kteří mají ze zákonných důvodů zákaz stávkování.*

*h) klíčová - spočívá v tom, že práci zastaví (přeruší) pouze zaměstnanci určitých klíčových (rozhodujících) úseků podniku nebo odvětví tak, aby narušili, případně ochromili větší výrobní komplexy. Výhoda této stávky spočívá především v tom, že šetří finanční prostředky svazu sloužící na vyplácení podpory stávkujícím.*

*i) rotující - postihuje vždy střídavě v daném okamžiku pouze jeden úsek výroby a použití této techniky vede k tomu, že zaměstnavatel může reagovat pouze opožděně a*



*nemůže odhadnout průběh stávky. Nezbytným předpokladem je však vysoká disciplína zaměstnanců.*

*j) generální - představuje komplexní zastavení práce, včetně nepřetržitých provozů. Při organizování a vyhlašování všech typů stávek nesmí touto činností dojít k ohrožení života a zdraví občanů, jejich majetku apod ( 71).“*

## **7.2. Výluka**

Výluka je situace, kdy zaměstnavatel rozhodne o částečném nebo úplném zastavení práce. Výluka je krajním řešením, pokud nedoručí kolektivní smlouvy po řízení zprostředkovatelem a není zvoleno řešení rozhodcem. Z výluky jsou pro její zákonnost vyjmuty stejné skupiny zaměstnanců jako jsou vyjmuty z možnosti účasti ve stávce, výluka je považována za nezákonnou v případě mimořádných opatření a branné pohotovosti státu. Zaměstnanci v případě výluky náleží mzda vyší jedná poloviny jeho průměrného výdělku. Výluka je skončena rozhodnutím zaměstnavatele, který tuto výluku vyhlásil (73).

# **VIII. Úloha odborů v problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

*„Členové závodního výboru, popřípadě závodní rady, jsou povinny spolupůsobiti na zábraně úrazů (74).“*

*„Zaměstnanci se účastní na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím příslušných odborových orgánů nebo zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (6).“*

*„Zaměstnavatel je povinen umožnit příslušným odborovým orgánům nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo přímo zaměstnancům účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo jim poskytnout informace o takovém jednání (6).“*

*„Odborové orgány mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů; přitom mají zejména právo:*

- a. kontrolovat, jak zaměstnavatelé plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytvářejí podmínky bezpečné a zdravotně nezávadné práce, pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,*
- b. kontrolovat, zda zaměstnavatelé řádně vyšetřují pracovní úrazy, účastnit se*

*zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je samy vyšetřovat,*

- c. požadovat od zaměstnavatele závazným pokynem odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci,*
- d. zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců,*
- e. zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (6).“*

Mezi další povinnosti zaměstnavatele vůči odborovým orgánům patří:

- zajištění školení, které jim umožní řádné zajištění funkce při kontrole bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zpřístupnění právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- zpřístupnění dokladů o vyhledávání a vyhodnocení rizik
- zpřístupnění dokladů o opatřeních k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance
- zpřístupnění dokladů k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,
- zpřístupnění dokladů evidence a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání,
- zpřístupnění dokladů o výkonu kontroly a opatřeních orgánů, kterým přísluší výkon inspekce práce podle zvláštních právních předpisů.

Odborové organizace těchto svých práv převážně využívají a provádí aktivní

kontrolu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Forma organizačního zajištění kontroly není stanovena (6).

Odborové organizace působí souběžně se státními orgány, jako jsou Státní úřad práce, Oblastní inspektoráty práce. Odborové organizace vykonávají některé činnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které nejsou vykonávány státem ani jiným orgánem. Mezi takové činnosti patří například kontrola při odškodňování pracovních úrazů, kontrola při odškodňování nemocí z povolání.

Svazoví inspektoři se účastní objasňování příčin pracovních úrazů, provádějí kontrolní, poradní, vzdělávací činnost, účastní se tvorby metodiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Odborové organizace intenzivně doplňují činnost státních organizací zabývajících se problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (75).

Při kontrole bezpečnosti a ochrany práce odborové organizace spolupracují s inspekcemi práce (6).

## **8.1. Centrum bezpečnosti a ochrany zdraví při práci Českomoravské komory odborových svazů**

Českomoravská komora odborových svazů se aktivně podílí na řešení problematiky bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Pro výkon této činnosti je zřízeno Centrum bezpečnosti a ochrany zdraví při práci Českomoravské komory odborových svazů. Tento orgán se aktivně účastní tvorby národní politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a provádí kontrolní činnost bezpečnosti a ochrany zdraví při

práci. Orgán je aktivní v oblasti edukační a poradní (76).

## **8.2. Svazová inspekce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Velké odborové svazy často disponují specializovaným orgánem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – nazývaným svazová inspekce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Činnost orgánu obvykle zajišťují vysoce kvalifikovaní pracovníci trvale se zabývající problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Činnost tohoto orgánu je dána vnitřními předpisy každého odborového svazu.

### **8.2.1. Svazová inspekce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci Odborového svazu ECHO**

Činnost svazového orgánu ochrany a bezpečnosti zdraví při práci je dána vnitřními předpisy svazu, proto je existence a náplň tohoto orgánu u každé svazu individuální. Svazová inspekce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci Odborového svazu ECHO působí jak při kontrole, tak při prevenci až po odškodnění.

Činnost orgánu tak nespočívá pouze v provádění kontroly, ale důraz je kladen na metodickou pomoc, školení, kolektivní vyjednávání a také v odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Hlavní oblasti činnosti orgánu spočívají v:

- provádění kontrol dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na pracovišti,
- zajišťování školení pro základní a místní odborové organizace,
- vydávání publikací pro základní a místní odborové organizace s výběrem ze zákonů upravujících požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- spolupracují s orgány státního dozoru, svazy zaměstnavatelů,
- účastí na stálých výborech Rady vlády pro bezpečnost o ochranu zdraví při práci,
- účast na tvorbě a změnách legislativy a zavádění nové legislativy do praxe
- aktivní vzdělávání z nových předpisů BOZP.

Činnost orgánu je zajišťována pomocí inspektorů (77).

# **IX. Hospodaření odborových organizací**

Hospodaření odborových organizací se řídí především obecně platnými právními předpisy, stanovami odborových organizací a odborových svazů a vlastními zásadami hospodaření (78). *„V těchto zásadách si odborová organizace stanoví také priority a objem plnění vůči členům. Dále si organizace přijímají vnitřní směrnice, jako je například "účetní směrnice" apod (78).“*

Vlastní způsob hospodaření odborových organizací je tedy při dodržení určených pravidel, určen vnitřními principy odborových svazů. Obecně je možné říci, že odborové organizace mají principiálně podobné zásady hospodaření.

## **9.1. Hospodaření Odborového svazu KOVO a Odborového svazu ECHO**

Odborový svaz KOVO a Odborový svaz ECHO patří mezi nejvýznamnější odborové svazy v České republice. Vybrané hlavní principy a pravidla hospodaření těchto vybraných svazů tedy objasní základní principy v hospodaření odborových organizací.

### 9.1.1. Hospodaření Odborového svazu KOVO

Jednotlivé základní organizace sdružené v Odborovém svazu mají v otázkách hospodaření s vlastními finančními prostředky samostatnost. Na žádné plnění z odborových prostředků není právní nárok, pokud si toto plnění odborová organizace nezakotví jako nárokové ve vlastních zásadách (78).

*„Základní organizace jako organizační jednotka odborového svazu samostatně hospodaří s majetkem ve svém vlastnictví, majetkem svěřeným, majetkem najatým a majetkem, ke kterému má právo hospodaření nebo právo užívání. Majetkem se myslí souhrn nemovitého, movitého a finančního majetku, včetně práv a závazků. Základní organizace jsou povinny se svým majetkem zacházet s péčí řádného hospodáře a používají jej a výnosy z něj získané, pouze za účelem materiálního zabezpečení poslání, úkolů a činností.... Základní organizace má k majetku samostatnou majetkoprávní odpovědnost podle příslušných právních předpisů (78).“*

Za závazky základní odborové organizace neodpovídá jiná základní odborová organizace, ani vlastní odborový svaz. Naopak základní odborové organizace neodpovídají za závazky odborového svazu (78).

*Základní odborová organizace hospodaří podle ročních rozpočtů, které jsou nástrojem plánovité tvorby a účelového využívání odborových prostředků, které má k dispozici základní odborová organizace (79).*

Zdroje finančních prostředků jsou tvořeny:

- Podílem členských příspěvků.

Členové odborového svazu platí měsíčně členský příspěvek ve výši nejméně 1 % z čisté mzdy, nebo odměny, nebo dávek nemocenského,



starobního, nebo invalidního důchodu.

Členové odborového svazu, kteří jsou osobami samostatně výdělečně činnými, platí měsíční členský příspěvek ve výši nejméně 150 Kč.

Členové odborového svazu, kteří nemají příjem z výdělečné činnosti platí členský příspěvek ve výši 10 Kč měsíčně.

25 % z vybraných členských příspěvků odvádí základní odborové organizace měsíčně odborovému svazu.

Odborový svaz přerozdělí 4 % získaných prostředků do záložního fondu, 96 % prostředků použije k pokrytí nákladů vznikajících činností svazu.

Záložní fond tvoří základní rezervu odborového svazu (80).

- Ostatními příjmy, které tvoří zejména:
  - Převod finančních prostředků ze sociálního fondu, na základě kolektivního vyjednávání.
  - Příjem z kapitálového majetku – úroků.
  - Příjem z pronájmu.
  - Příjem z podnikatelských aktivit.
  - Dary.
  - Další neurčené příjmy (78).
  - Dotace.

*„Financování nestátních neziskových organizací (mj. i občanských sdružení a odborových svazů) se řídí Zásadami vlády pro poskytování dotací ze státního rozpočtu ČR nestátním neziskovým organizacím (tvořící přílohu k usnesení vlády č. 114 ze dne 7. února 2001) (81).“*

Ostatní příjmy základní odborové organizace zůstávají k dispozici této základní odborové organizaci, která s nimi nakládá podle zásad hospodaření základní odborové organizace.

Ostatní příjmy odborového svazu jsou přiděleny na činnost zejména odborového svazu (80).

Finanční prostředky slouží především k uspokojování zájmů a sociálních potřeb všech členů, dále pak k financování činnosti odborových orgánů základních odborových organizací a jejich zařízení. V určitých případech lze odborové prostředky využít i pro rodinné příslušníky člena. „Prostředky se především používají k následujícím účelům:

- Sociální opatření ve prospěch členů.
  - Podpora při úmrtí.
  - Sociální podpora na překlenutí tíživé sociální situace.
  - Sociální půjčka
- Schůzová a hospodářská činnost.
  - Mzdové náklady.
  - Náklady na cestovné.
  - Náklady na právní pomoc.
  - Věcné náklady na činnost (úhrada nájmů, kancelářského materiálu, účty za telefon aj.).
- Výchovná, kulturní a vzdělávací činnost.
- Rekreační činnost.
- Sportovní činnost.
- Vybavení a investice.

- Ostatní.
- Pojistné, daně a poplatky. (82)“

## 9.1.2. Hospodaření Odborového svazu ECHO

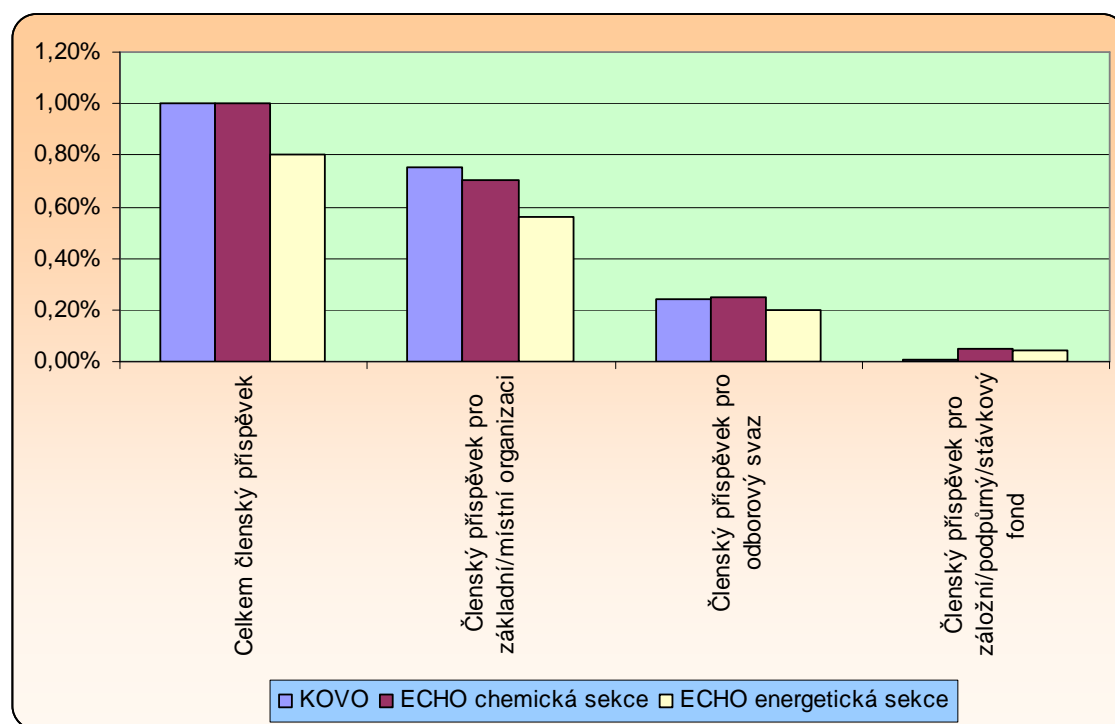
Odborový svaz uplatňuje obdobné principy a zásady hospodaření jako Odborový svaz KOVO. Rozdíly nalézáme zejména v poměru přerozdělování získaných prostředků.

- Měsíční členský příspěvek člena chemické sekce svazu činí 1 % z čistého měsíčního výdělku.
- Měsíční členský příspěvek člena energetické sekce činí 0,8 % z vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění.
- Měsíční členský příspěvek učňů, nezaměstnaných, členů pobírajících rodičovský příspěvek, vojáků a osob samostatně výdělečně činných, stanovují příslušné základní nebo místní odborové organizace ve svých stanovách nebo statutech.
- Výše odvodů základní nebo místní odborové organizace odborovému svazu činí 30 % z vybraných členských příspěvků měsíčně.
  - 25 % z těchto vybraných prostředku je určeno na činnost svazu
  - 5 % na Podpůrný a Stávkový fond svazu.
- Každá základní nebo místní odborová organizace si může po schválení příslušnou členskou schůzí, (konferencí), stanovit navýšení členského příspěvku svých členů nad rámec výše členského příspěvku. Takto, navýšením základního příspěvku získané finanční prostředky, nejsou předmětem odvodu na svaz a nakládání s nimi je pouze v kompetenci příslušné základní nebo místní odborové organizace (83).

### 9.1.3. Rozdíly v hospodaření Odborové organizace KOVO a Odborové organizace ECHO

Principy a pravidla hospodaření těchto odborových svazů jsou obdobné, odlišnosti jsou zejména v procentu přerozdělovaných prostředků.

**Graf 9.1. Rozdíly ve financování Odborového svazu KOVO a Odborového svazu ECHO**



Zdrojová data: ODBOROVÝ SVAZ KOVO. *Stanovy odborového svazu KOVO*. [online].

<<http://www.oskovo.cz/Dokum/stanovy.pdf>>.

ODBOROVÝ SVAZ ECHO. *Stanovy odborového svazu ECHO* [online]. Poslední revize

01.10.2007. <<http://www.os-echo.cz/index.php?itemid=83&catid=8>>.

Výše členského příspěvku členů Odborového svazu KOVO je tedy 1% z čisté mzdy nebo odměny nebo dávek nemocenského, starobního nebo invalidního důchodu

(dále jen ČM), výše členského příspěvku Odborového svazu ECHO chemické sekce je také 1% z ČM a výše členského příspěvku Odborového svazu ECHO energetické sekce je 0,80% z vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění (dále jen VZ). Členský příspěvek pro základní odborovou organizaci KOVO je 0,75% z ČM, členský příspěvek pro základní/místní odborovou organizaci ECHO chemické sekce je 0,70% z ČM, členský příspěvek pro základní/místní odborovou organizaci ECHO energetické sekce 0,56% z VZ. Členský příspěvek pro Odborový svaz KOVO je 0,24% z ČM, členský příspěvek pro Odborový svaz ECHO sekce chemie je 0,25% z ČM, členský příspěvek pro Odborový svaz ECHO energetické sekce 0,20% z VZ. Členský příspěvek pro záložní fond KOVO je 0,01% z ČM, členský příspěvek pro podpůrný a stávkový fond ECHO chemické sekce 0,05% z ČM, členský příspěvek pro podpůrný a stávkový fond ECHO energetické sekce 0,04% z VZ.

## **9.2. Obecné závěry o hospodaření odborových organizací**

S přihlédnutím k rozdílnému vyměřovacímu základu u Odborového svazu ECHO energetické sekce je možné konstatovat tyto obecné závěry:

- Člen odborového svazu v zaměstnaneckém poměru odvádí odborovému svazu obvykle 1% své čisté mzdy.
- Dle konkrétních ustanovení cca. 0,7% mzdy člena odborového svazu zůstává základní nebo místní organizaci.
- Dle konkrétních ustanovení cca. 0,25% mzdy člena odborového svazu slouží k uhrazení nákladů odborového svazu.
- Dle konkrétních ustanovení cca. 0,05% mzdy člena odborového svazu je použito pro fond zřizovaný odborovým svazem.

- Ostatní příjmy odborových organizací slouží těmto odborovým organizacím.
- Ostatní příjmy odborových svazů slouží odborovým svazům.
- Získané prostředky jsou použity zejména pro účely:
  - Sociální opatření ve prospěch členů.
    - Podpora při úmrtí.
    - Sociální podpora na překlenutí tíživé sociální situace.
    - Sociální půjčka.
  - Schůzová a hospodářská činnost.
    - Mzdové náklady.
    - Náklady na cestovné.
    - Náklady na právní pomoc.
    - Věcné náklady na činnost (úhrada nájmu, kancelářského materiálu, účty za telefon aj.).
  - Výchovná, kulturní a vzdělávací činnost.
  - Rekreční činnost.
  - Sportovní činnost.
  - Vybavení a investice.
  - Ostatní.
  - Pojistné, daně a poplatky. (82)“

## **9.3. Finanční odvody odborových svazů**

### **Českomoravské komoře odborových svazů**

Každý odborový svaz sdružený v Českomoravské komoře odborových svazů odvádí Českomoravské komoře odborových svazů z každého svého člena stanovenou roční částku. Její výši stanoví Českomoravská komora odborových svazů – pro rok 2008 byla stanovena částka ve výši 67,30 Kč.

Jako protihodnotu nabízí Českomoravská komora odborových svazů, ze své pozice největší organizace hájící zájmy zaměstnanců, zejména jednotné zastupování zájmů všech odborových organizací a jejich členů, dále komplexní poradenství při každodenní činnosti odborových svazů, právní servis, od přístupu do databáze aktuálních právních předpisů, konče právním poradenstvím a dále vysokorychlostní připojení k internetu pro všechny odborové svazy sídlící v budově DOS Českomoravské komory odborových svazů.<sup>22</sup>

## **9.4. Financování stávek a stávkových**

### **pohotovostí**

Stávky a stávkové pohotovosti vyhláší odborové organizace. Problematika stávek je řešena Zákonem číslo 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Tento zákon stanoví, že účastníkům stávky nepřísluší žádná náhrada mzdy za dobu strávenou ve stávce (73).

---

<sup>22</sup> Interní zdroje Odborového svazu ECHO.

Odborové organizace vyhlašující stávky často přenášejí kompenzaci ušlé mzdy za dobu strávenou ve stávce na svou stranu. Tato problematika je obvykle řešena formou předpisu, stanovujícího problematiku vyhlašování stávek a náhrady mezd.

### **9.4.1. Statut stávkového fondu Odborové organizace ECHO**

Pro vyplácení podpory ve stávce je v Odborovém svazu ECHO zřízen Stávkový fond. Do Stávkového fondu přispívají základní a místní organizace Odborového svazu ECHO poměrnou částkou z procentuelního podílu měsíčních členských příspěvků základních a místních odborových organizací. Výše poměrné částky je stanovena a schválena konferencí svazu. Ze Stávkového fondu mohou čerpat pouze základní a místní organizace Odborového svazu ECHO. Na návrh komise stávkového fondu rozhodne komise o výši vyplacené podpory na základě žádosti o čerpání finančních prostředků základní nebo místní odborové organizace. Úhradu vyplacených prostředků primárně provede základní či místní odborová organizace, které jsou zpětně tyto prostředky uhrazeny ze Stávkového fondu dle předložených dokladů. V případě, že by základní či místní odborová organizace byla v prodlení s placením členských příspěvků, nemá nárok na úhradu proplacené podpory. Základní a místní odborové organizace mají možnost tvořit své vlastní stávkové fondy a nakládat s nimi dle vlastních zásad.



## **9.5. Financování kontroly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Náklady odborových organizací vynaložené při kontrole bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou hrazeny státem (6).

Prostředky jsou přidělovány Ministerstvem práce a sociálních věcí jednotlivým odborovým centrálám, jedna polovina celkové částky je rozdělena mezi centrály dle počtu členů, druhá polovina částky je rozdělena podle počtu inspektorů. Prostředky přidělené centrále se dále přerozdělují jednotlivým odborovým svazům dle interních předpisů. Tyto přidělené prostředky často nepokrývají výši nákladů na provádění kontroly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Interní zdroje Odborového svazu ECHO.

**Tabulka 9.1: Financování svazového inspektorátu bezpečnosti práce Odborového svazu ECHO**

				% hrazeno
	Celkem	Hrazeno ze SR**	Hrazeno OS***	OS***
<b>Období od 01.01.2006 do 31.12.2006</b>				
Mzdy SIBP* a s tím související pojistné	1 738 912,00 Kč	975 024,00 Kč	763 888,00 Kč	
Nemateriální náklady SIBP* vykonávajících kontrolu	263 037,20 Kč	263 037,20 Kč	0,00 Kč	
Pracovní pomůcky, získávání a udržování kvalifikace SIBP*	349 116,55 Kč	349 116,55 Kč	0,00 Kč	
<b>Celkem</b>	<b>2 351 065,75 Kč</b>	<b>1 587 177,75 Kč</b>	<b>763 888,00 Kč</b>	<b>32,49%</b>
<b>Období od 01.01.2007 do 31.12.2007</b>				
Mzdy SIBP* a s tím související pojistné	1 732 048,00 Kč	963 900,00 Kč	768 148,00 Kč	
Nemateriální náklady SIBP* vykonávajících kontrolu	286 318,70 Kč	286 318,70 Kč	0,00 Kč	
Pracovní pomůcky, získávání a udržování kvalifikace SIBP*	619 792,42 Kč	616 762,42 Kč	3 030,00 Kč	
<b>Celkem</b>	<b>2 638 159,12 Kč</b>	<b>1 866 981,12 Kč</b>	<b>771 178,00 Kč</b>	<b>29,23%</b>
<b>Období od 01.01.2008 do 31.12.2008</b>				
Mzdy SIBP* a s tím související pojistné	2 049 898,00 Kč	1 035 180,00 Kč	1 014 718,00 Kč	
Nemateriální náklady SIBP* vykonávajících kontrolu	277 362,10 Kč	246 091,60 Kč	31 270,50 Kč	
Pracovní pomůcky, získávání a udržování kvalifikace SIBP* #	342 834,60 Kč	105 321,35 Kč	237 513,25 Kč	
<b>Celkem</b>	<b>2 670 094,70 Kč</b>	<b>1 386 592,95 Kč</b>	<b>1 283 501,75 Kč</b>	<b>48,07%</b>

\* SIBP – svazový inspektor bezpečnosti práce

\*\* SR – státní rozpočet

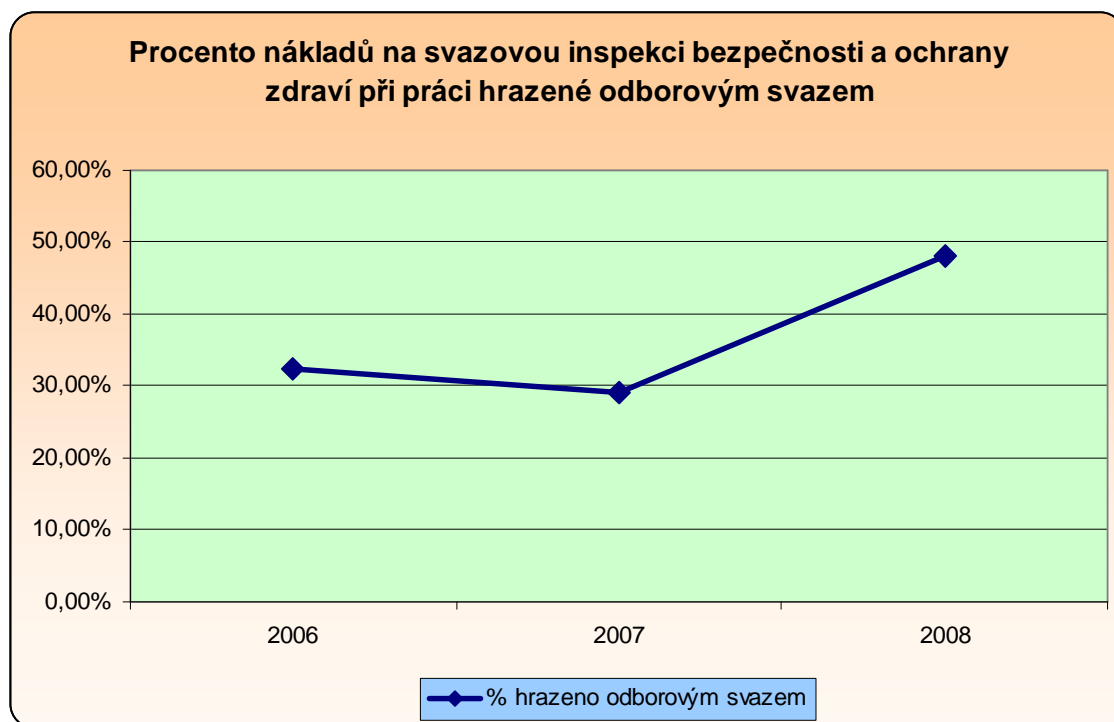
\*\*\* OS – Odborový svaz

# – od roku 2008 není možné náklady na získávání a udržování kvalifikace hradit se státního rozpočtu

Zdroj: interní data Odborového svazu ECHO

Celkové náklady na financování svazového inspektorátu bezpečnosti práce Odborového svazu ECHO jsou tvořeny zejména mzdovými náklady (v roce 2006 74%, v roce 2007 66%, v roce 2008 77%). Celkové náklady převyšují úhradu nákladů ze státního rozpočtu.

**Graf 9.2: Procento nákladů na svazovou inspekci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hrazené odborovým svazem**



Zdroj: interní data Odborového svazu ECHO

V roce 2008 je patrný nárůst samofinancování činnosti svazové inspekce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci Odborového svazu ECHO. K nárůstu dochází při neměnných celkových nákladech – nárůst nákladů oproti roku 2007 byl o 1,2%, nárůst způsoben poklesem prostředků přidělených ze státního rozpočtu o 25,73%.

## **X. Trh práce**

*„Práce je vedle přírodních zdrojů (půda, nerostné suroviny, řeky, moře) a kapitálu jedním ze tří výrobních faktorů, potřebných k výrobě statků (zboží a služeb) (84).“*

Práce je kvalitativně tvořena skladbou povolání, úrovní odborného i všeobecného vzdělání, kulturními podmínkami, vyspělostí společnosti a všeobecnými podmínkami ve společnosti. Kvantitativně ji pak lze charakterizovat množstvím vynaložených hodin pracovníků (85).

### **10.1. Specifika trhu práce**

Trh práce je regionálně nesouměrný. Jednotlivé regiony v rámci určeného celku mohou vykazovat silně různou poptávku a nabídku po práci. Mobilita práce, která by vyrovnávala tento nesoulad, je z historických a společenských důvodů odlišná. Nabídka i poptávka po práci je v různých regionech vzájemně různorodá.

Na trhu práce existuje asymetrická zastupitelnost jednotlivých pracovních pozic. Kvalifikovaný pracovník splňuje požadavky na výkon práce nekvalifikovaného pracovníka, nekvalifikovaný pracovník však nemůže vykonávat práci kvalifikovaného pracovníka. Velký vliv na zastupitelnost má časové období. V krátkém časovém období je zastupitelnost podstatně nižší, než v dlouhém časovém období, kdy je možné přeškolení nekvalifikovaného pracovníka tak, aby mohl vykonávat práci kvalifikovaného pracovníka. Dochází tedy k různé poptávce po práci a nabídce práce

z hlediska požadavků na kvalifikaci pracovníka.

Odměna za práci – mzdy – jsou strnulé. To znamená, že mají tendenci pomalu reagovat na změny v ekonomických proměnných, přičemž pružněji reagují růstem při ekonomickém růstu. Mezi hlavní příčiny strnulosti mezd je řazena činnost odborů, které brání poklesu mezd či snížení růstu mezd a dále stanovování fixních mzdových sazeb, které neumožňují pružné reakce na změny trhu. Smluvní charakter mezd, kde je obvykle stanovena výše mzdy na delší dobu a administrativní náklady spojené se změnami mezd jsou jednou z dalších příčin pomalé reakce mezd na změny vnějšího prostředí.

Trh práce se dále vyznačuje netržní a tržní formou diskriminace. Tržní formy diskriminace vyplívají z nedokonalé konkurence na trhu práce. Netržní formy diskriminace zpravidla vznikají ještě před uzavřením pracovního poměru. Jedná se zejména o diskriminaci etnickou, rasovou, či diskriminaci pohlaví.

Na trhu práce tedy existují a působí silné subjekty, které tento trh ovlivňují. Jedná se zejména o odbory a profesní svazy, velké zaměstnavatele a svazy zaměstnavatelů, stát. Tento vliv se nazývá institucionalismem (85).

## **10.2. Nabídka práce**

*„Na trhu práce domácnosti, resp. pracovníci nabízejí a firmy poptávají práci, resp. pracovní služby (86).“* Nabízející se snaží maximalizovat svůj užitek. Volí mezi užitek plynoucím z volného času a užitek přinášejícím zakoupené statky a služby za odměnu získanou provedenou prací. Mezní užitek plynoucí z volného času je vysoký při

absenci volného času, nízký při dostatku volného času. S přibývajícím množstvím vykonané práce dochází k poklesu užitku ze spotřeby a současnému nárůstu užitku z volného času, a naopak. Čas věnovaný výkonu práce tak bude klesat či stoupat až do chvíle, kdy se mezní užitek z práce a mezní užitek ze spotřeby statků a služeb vyrovnají.

S rostoucí odměnou za vykonanou práci dochází k růstu nabídky práce na úkor potřeby volného času. Tento efekt se nazývá substituční. Současně s rostoucí časovou investicí do výkonu práce se stává volný čas vzácnější a dochází k preferenci volného času. Tento efekt se nazývá důchodový. Tyto efekty na sebe vzájemně působí. S růstem reálné mzdy roste množství nabízené práce (87). „*Efekt zvýšení reálných mezd na nabídku práce je teoreticky nejednoznačný: převaha substitučního efektu má za následek zvyšování množství nabízené práce, převaha důchodového efektu nad substitučním má za následek tendenci snižovat nabídku práce. Relativní vliv těchto dvou efektů závisí na preferencích domácností. Empirické verifikace v poslední době spíše potvrzují závěr, že převažuje substituční efekt nad důchodovým efektem (86).*“

Agregace jednotlivých nabídek práce vede k vytvoření nabídky práce celého trhu, označované agregátní nabídkou práce (85).

### **10.3. Poptávka po práci**

Za předpokladu dokonalé konkurence, dokonalé flexibility mezd a cen, při fixním objemu kapitálu volí firmy optimální rozsah zaměstnanosti maximalizující zisk na úrovni mezního produktu práce a reálné mzdové sazby. Celková (agregovaná) poptávka po práci je klesající funkcí reálné mzdové sazby při daném tvaru produkční funkce (86).

Zaměstnavatel bude zvyšovat množství práce do takového množství práce, kdy se výnos z dodatečně přidané jednotky práce bude rovnat nákladu na takto vynaloženou jednotku. Nákladem je nominální mzda za tuto jednotku práce, výnosem je zvýšení celkového produktu o mezní produkt, tedy o hodnotu produktu, kterou přinese tato dodatečná jednotka práce.

Agregací všech dílčích poptávek na trhu práce dojde k vytvoření celkové poptávky daného trhu, označované jako agregátní poptávka po práci (85).

## **10.4. Rovnováha na trhu práce**

Rovnováha na trhu práce pak vzniká rovností agregátní nabídky práce a agregátní poptávky po práci. Agregátní nabídka práce je rovna agregátní poptávce po práci v bodě odpovídajícím úrovni plné zaměstnanosti při rovnovážné mzdě. Rovnovážná mzda tak působí jako vyčišťující trh práce. V podmínkách klasického modelu dokonalé konkurence, tedy bez jakýchkoliv nedokonalostí trhu (například činností odborových organizací), ekonomika funguje ve stavu plné zaměstnanosti, tedy na přirozené míře nezaměstnanosti (86).

## **10.5. Nezaměstnanost**

Nezaměstnaní jsou podle metodiky Mezinárodní organizace práce definováni jako osoby starší 15 let, které aktivně hledají práci a jsou připraveni k nástupu do práce

do 14 dnů (88).

K nezaměstnanosti dochází tehdy, pokud se skutečný produkt ekonomiky odchyluje od úrovně potenciálního<sup>24</sup>. Existuje však i tehdy, když ekonomika dosahuje přesně úrovně potenciálního produktu. Jedná se o přirozenou míru nezaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti nastává tehdy, jestliže je ekonomika v dlouhodobé rovnováze. Při dlouhodobé rovnováze změny agregátní poptávky neovlivňují ani produkt, ani zaměstnanost.

Rozlišují se tři základní typy nezaměstnanosti:

- frikční,
- strukturální,
- cyklická.

Frikční nezaměstnanost je součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Dochází k ní z důvodů časové prodlevy při změně zaměstnání, nebo prvního či opětovného vstupu osob do pracovních sil.

Strukturální nezaměstnanost je součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Strukturální nezaměstnanost vzniká z důvodů nesouladu mezi požadavky na kvalifikaci pracovních pozic a nabídkou pracovních pozic a dále teritoriálním nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po práci.

---

<sup>24</sup> Potenciální hrubý domácí produkt je tvořen hodnotou reálného hrubého domácího produktu, která by mohla být dosažena, když jsou zdroje kapitálu, práce a půdy v ekonomice plně využívány. Velikost potenciálního hrubého domácího produktu je určena objemem zdrojů, které má daná země k dispozici (89).



Cyklická nezaměstnanost je tvořena rozdílem mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti, je tedy způsobena rozdílem mezi potencionálním a reálným produktem (86).

Mezi další typy nezaměstnanosti je možné zařadit ještě

- sezónní,

která, je způsobena možností vykonávání některých druhů prací jen v určitém ročním období, např. zemědělských či stavebních prací (88).

## **10.6. Nerovnováha na trhu práce**

Pokud nějaký silný subjekt na trhu práce ovlivní cenu práce tak, že je jiná než rovnovážná cena, pak dochází k nerovnováze na trhu práce.

Na straně poptávky po práci ovlivňují cenu práce nejčastěji velcí zaměstnavatelé, v monopsoním<sup>25</sup> postavení.

Stát ovlivňuje cenu práce především zákonodárnou činností a výší minimální mzdy. Minimální mzda je hodnota mzdy, pod jejíž úroveň nesmí na trhu mzda klesnout. Pokud by minimální mzda byla stanovena vyšší než rovnovážná tržní mzda, dojde k převisu práce nad poptávkou po práci a vznikne nezaměstnanost. Tento převis vzniká

---

<sup>25</sup> „Monopson je v ekonomii stav, kdy existuje pouze jeden subjekt na straně poptávky. Je to jedna z forem nedokonalé konkurence, souměrná s monopolem (90).“

v případě, kdy je pracovník ochoten pracovat za nižší mzdu, než je státem stanovená minimální mzda, ale zaměstnavatel mu tuto nižší mzdu nemůže nabídnout. Pracovník se tak stává nezaměstnaným a stát mu vyplácí podporu v nezaměstnanosti. Čím je menší hodnota převisu, tím menší je i hodnota, kterou pracovník obdrží výkonem práce oproti stavu, kdy bude nezaměstnaný. Klesá tak ochota pracovat. Nedobrovolná nezaměstnanost tedy vzniká také v případě, pokud zaměstnavatel musí zvýšit pracovníkům mzdy až do výše státem stanovené minimální mzdy (87). České republice byla minimální mzda poprvé stanovena v roce 1991.

**Tabulka 10.1: Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení**

Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 únor	2 000	10,80
1992 leden	2 200	12,00
1996 leden	2 500	13,60
1998 leden	2 650	14,80
1999 leden	3 250	18,00
1999 červenec	3 600	20,00
2000 leden	4 000	22,30
2000 červenec	4 500	25,00
2001 leden	5 000	30,00
2002 leden	5 700	33,90
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10
2007 leden <sup>26</sup>	8 000	48,10

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Přehled a vývoj částek minimální mzdy.

Poslední aktualizace: 19.2.2009. [online]. < <http://www.mpsv.cz/cs/871>>.

Na straně nabídky práce jsou v pozici silného monopolního<sup>27</sup> subjektu zejména odbory (87).

*„S působením odborů na trhu práce je na jedné straně již tradičně spojena představa o negativních důsledcích v podobě nezaměstnanosti, protože odbory působí na zvyšování sazeb reálné mzdy nad úroveň příjmu z mezního fyzického produktu práce,*

<sup>26</sup> Ke dni 28. 2. 2010 nedošlo k žádné změně ve výši minimální mzdy, výše minimální mzdy k 28. 2. 2010 je stanovena na 8 000 Kč za měsíc.

<sup>27</sup> Monopol představuje takovou tržní strukturu, ve které na trhu existuje jediný nabízející (85).

*což vede k poklesu poptávky po práci. Na druhé straně plní odbory na trhu práce řadu pozitivních funkcí (92).“*

Mezi základní nástroje, vedoucí ke zvýšení mezd, jsou řazeny tyto:

- Délka pracovní doby.
  - Omezení délky pracovní doby.
  - Prodlužování učební doby.
- Omezování přistěhovalců.
- Zvyšování mezd vyjednáváním mezi odbory a zaměstnavateli.
- Zvyšování poptávky po produktu zaměstnavatele.
  - Dovošní kvóty (85).

Naproti tomu odbory hájí sociálně-ekonomické zájmy pracujících. Prosazují zájmy zaměstnanců v otázkách mezd, pracovních podmínek a bezpečnosti práce. Odborové organizace se obvykle snaží o získání maximálního platového ohodnocení a co nejlepších pracovních podmínek (1). *„Posláním svazu je prosazování a obhajoba ekonomických, sociálních, profesních, vzdělávacích a kulturních zájmů svých členů (93).“* *„Odbory mohou sehrát pozitivní roli při vyvažování tržní síly firem, které najímají práci. Pokud je v určité oblasti jen jedna firma, která najímá práci určité kvalifikace, má velkou tržní sílu a ta se promítá do určování mezd a dalších pracovních podmínek (87).“* *„Když zaměstnanci jednají se zaměstnavatelem jako jedna skupina, vyrovnají vyjednávací sílu a snadněji dosáhnou standardní tržní mzdové sazby. Pozitivně je přijímáno také působení odborů v oblasti zvyšování standardů pro dosažení určitých úrovní dovedností a odborností, jakož i v oblasti ochrany zdraví při práci (87).“*

*„Specifickým prostředkem jsou tzv. efektivnostní mzdy. Růst mezd může za*

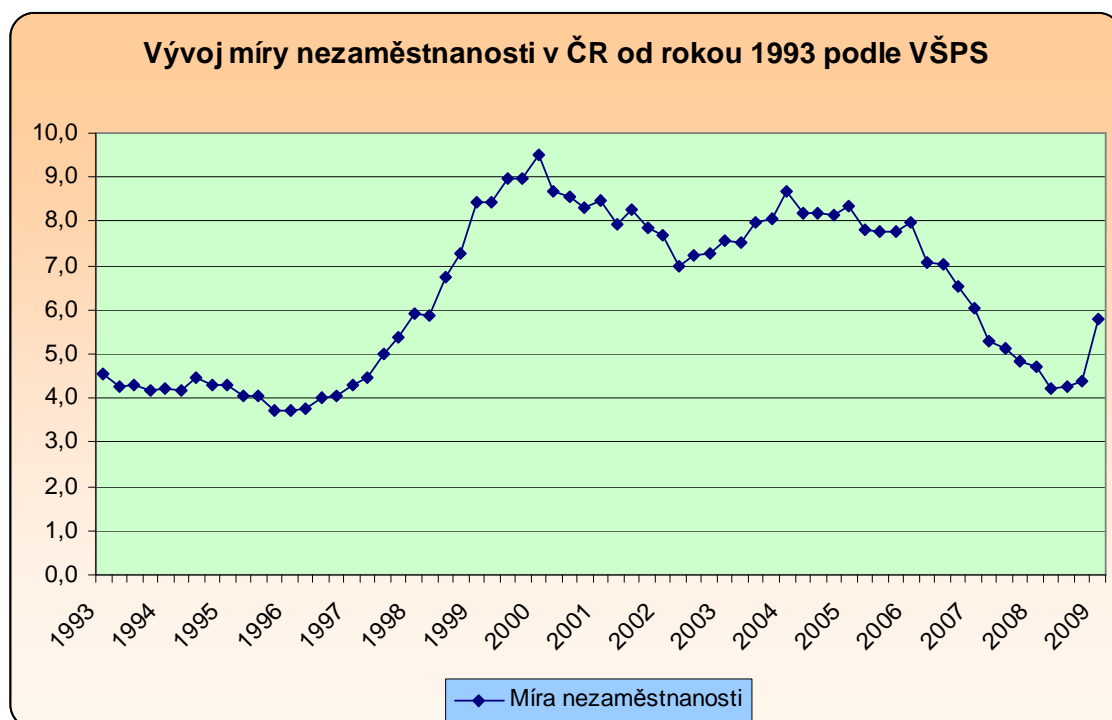
*jistých předpokladů vést ke zvýšení mezního produktu práce. Týká se to specifických, většinou vysoce kvalifikovaných povolání. Kvalita pracovníků a jejich spokojenost je vyšší, pokud jsou vyšší mzdy, které přilákají lepší pracovníky. Teorie efektivnosti mezd je postkeynesiánskou teorií. Z hlediska efektivnosti může být působení odborů a profesionálních komor někdy pozitivní (85).“*

Naproti tomu neoliberalní směr považuje působení odborů, komor a svazů za rušivé a snaží se o co největší minimalizaci takových zásahů (85).

## **10.7. Vývoj trhu práce v ČR**

Následující vývojové charakteristiky jsou uváděny na základě dat výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Výběrové šetření pracovních sil provádí Český statistický úřad v náhodně vybraném vzorku domácností na území celé republiky. Ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti i rozsah šetření plně odpovídá definicím Mezinárodní organizace práce a doporučením Evropského statistického úřadu. Předmětem jsou všechny osoby, které obvykle bydlí v soukromých domácnostech, nevztahuje se na osoby dlouhodobě bydlící v hromadných ubytovacích zařízeních, tedy zejména na cizí státní příslušníky pracující na území ČR. Šetření v prvním čtvrtletí roku 2009 bylo prováděno na vzorku 25 000 bytů, šetřeno bylo necelých 59 000 respondentů, z nichž bylo více než 51 000 respondentů starších 15 let (94).

**Graf 10.1. Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR od roku 1993 podle VŠPS**



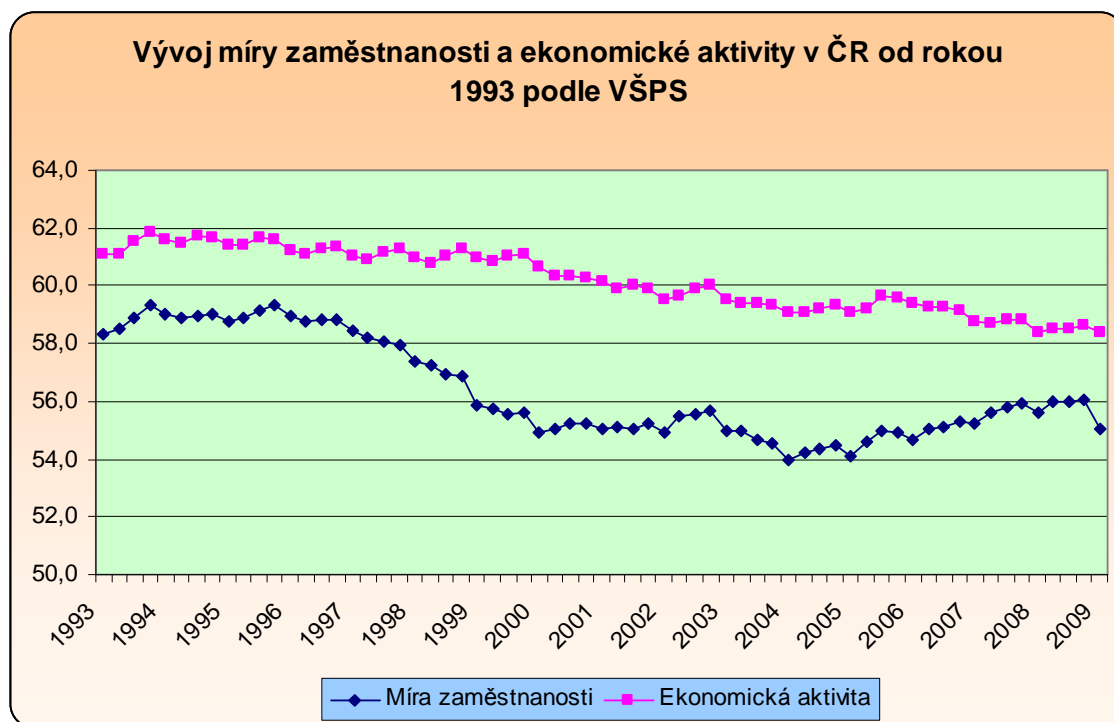
Zdrojová data: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – časové řady*. [online]. Poslední revize 06.05.2009.  
<[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_cr](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr)>.

Míra nezaměstnanosti podle VŠPS je podíl počtu dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání vůči součtu zaměstnaných z VŠPS, počtu pracujících cizinců podle evidence Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva průmyslu a obchodu a počtu dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (94).

Do 4. čtvrtletí roku 1995 míra nezaměstnanosti mírně klesala. V prvním čtvrtletí roku 1996 zůstala na úrovni předchozího čtvrtletí, v dalším čtvrtletí se začíná mírně zvyšovat. Dochází k trvalému růstu, od druhého čtvrtletí roku 1997 až do prvního čtvrtletí roku 2000 roste průměrně o necelé půl procento čtvrtletně. Míra nezaměstnanosti dosahuje vrcholu v prvním čtvrtletí roku 2000 na hodnotě 9,5%. Do druhého čtvrtletí roku 2002 poklesne o 2,5% na hodnotu 7%, do prvního čtvrtletí 2004

pak vystoupá na hodnotu 8,7%. Dochází k pozvolnému poklesu na hodnotu 8% v prvním čtvrtletí roku 2006. Od druhého čtvrtletí 2006 dochází k trvalému poklesu míry nezaměstnanosti až na hodnotu 4,2% v druhém čtvrtletí roku 2008. V následujících dvou čtvrtletích dochází k mírnému nárůstu o 0,2%, posledním sledovaným obdobím je první čtvrtletí roku 2009, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla 5,8%.

**Graf 10.2. Vývoj míry zaměstnanosti a ekonomické aktivity v ČR od roku 1993 podle VŠPS**



Zdrojová data: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – časové řady*. [online]. Poslední revize 06.05.2009.  
 <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_cr](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr)>.

Míra ekonomické aktivity ukazuje podíl pracovní síly (tedy všech zaměstnaných a nezaměstnaných) na počtu všech osob, které dosáhly věku 15 let nebo starších. Ukazatel míry zaměstnanosti ukazuje podíl počtu zaměstnaných vůči počtu všech osob,

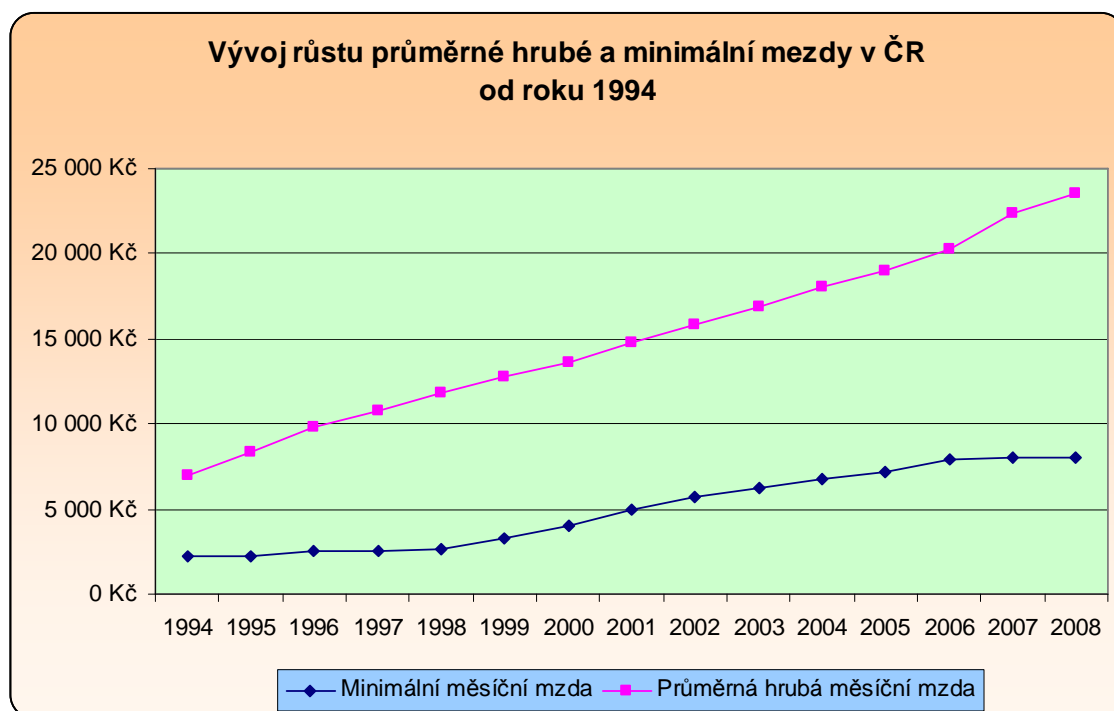
které dosáhly věku 15 let nebo starších (94).

U ukazatele míry ekonomické aktivity dochází k dlouhodobému poklesu. Od roku 1993 došlo k poklesu míry ekonomické aktivity o téměř 3%.

Zaměstnanost dosáhla v třetím čtvrtletí roku 1993 hodnoty 58,9% a až do konce roku 1996 oscilovala okolo této hodnoty. Od prvního čtvrtletí roku 1997 docházelo k trvalému poklesu zaměstnanosti až na hodnotu 54,9% v prvním čtvrtletí roku 2000. Od prvního čtvrtletí roku 2001 do prvního čtvrtletí roku 2009 dochází k oscilaci míry zaměstnanosti okolo hodnoty 55%, kdy maximální byla v posledním čtvrtletí roku 2008 s hodnotou 56,1%, minimální v prvním čtvrtletí roku 2005 na hodnotě 54,1%.



**Graf 10.3 Vývoj růstu průměrné hrubé a minimální mzdy v ČR od roku 1994**



Zdrojová data: FINANCE.CZ. *Vývoj minimální a průměrné mzdy*. [online].

<<http://www.finance.cz/ekonomika/prace/mzda/>>.

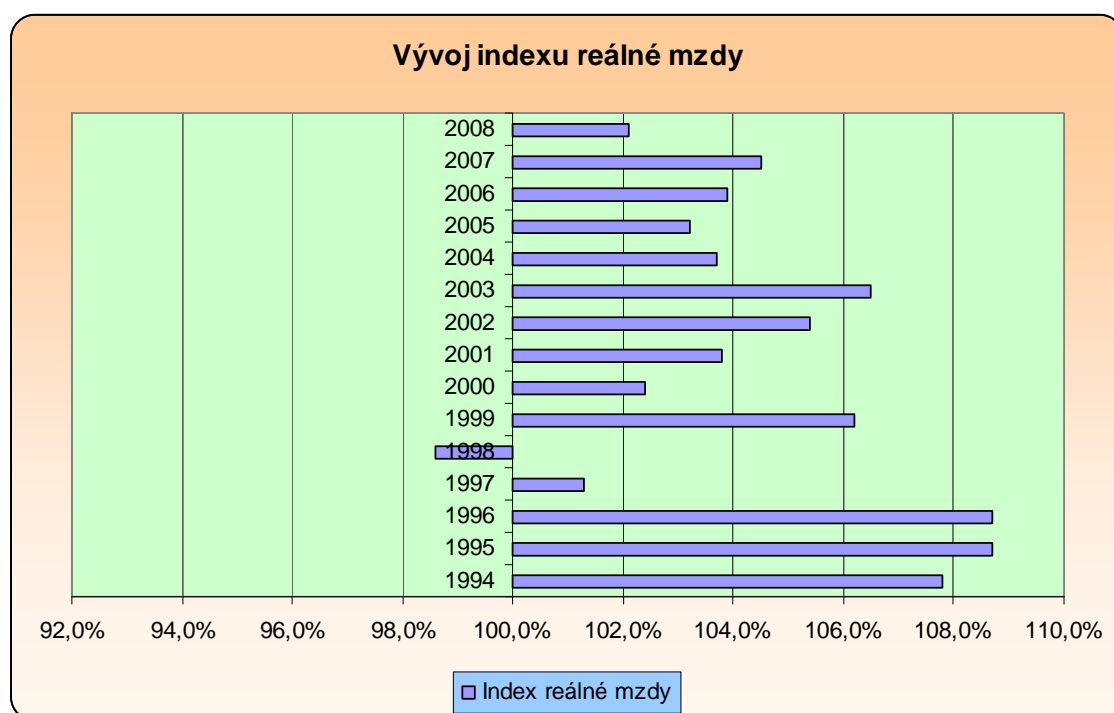
MĚŠEC.CZ. *Průměrná mzda v roce 2008 vrostla na 23 542 Kč*. [online]. Poslední revize 09.03.2009. <<http://www.mesec.cz/aktuality/prumerna-mzda-v-roce-2008-vzrostla-na-23-542-kc/>>.

Ukazatelem průměrná hrubá měsíční mzda se rozumí mzda fyzické osoby. Představuje podíl bez ostatních nákladů připadajících na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Ukazatel hrubá mzda obsahuje základní mzdy a platy včetně příplatků a doplatků ke mzdě a platu, dále obsahuje prémie, odměny, odměny za pracovní pohotovost, náhrady mezd a platů a ostatní složky, které byly v daném období zaúčtovány zaměstnancům k výplatě, před snížením o sociální zabezpečení a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a ostatní zákonem dané nebo se zaměstnancem ustanovené částky (95).

Ukazatel minimální mzda byl objasněn dříve.

Je patrný trvalý nárůst hrubé průměrné mzdy. V roce 1994 činila hrubá průměrná měsíční mzda 7 004 Kč, v roce 2008 činila 23 542 Kč. Minimální mzda v roce 1994 činila 2 200 Kč, do roku 2008 vzrosla na 8 000 Kč.

**Graf 10.4. Vývoj indexu reálné mzdy**



Zdrojová data: FINANCE.CZ. *Vývoj minimální a průměrné mzdy*. [online].

<<http://www.finance.cz/ekonomika/prace/mzda/>>.

BUSINESSINFO.CZ. *Analýza vývoje průměrných mezd zaměstnanců (rok 2008)*.

[online]. <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/demograficke-a-socialni-udaje/csu-analyza-prumernych-mezd-zamest-2008/1000451/52936/>>.

Ukazatel index reálné mzdy označuje podíl indexu průměrné hrubé měsíční nominální mzdy vůči indexu spotřebitelských cen za stejné období (95). Index spotřebitelských cen je nástrojem pro měření inflace. Inflace je chápána jako opakovaný růst cen v ekonomice (96).

Od roku 1994 docházelo k výraznému růstu reálných mezd v hodnotě okolo 8% ročně, v roce 1997 dochází k útlumu růstu na hodnotu 1,3%, v roce 1998 dochází k poklesu reálné mzdy o 1,4%. V roce 1999 pak dochází k růstu o 6,2%, v roce 2000 hrubá mzda vzrostla o 2,4%, do roku 2003 má trvalou tendenci ke zvyšování růstu až na 6,5%. Od roku 2004 do roku 2007 dochází k růstu okolo 4% ročně, v roce 2008 reálná mzda vzrostla o 2,1%.

# XI. EKONOMICKÉ SOUVISLOSTI

V ekonomikách trvale dochází k strukturálním změnám. Dochází k technologickým změnám, úbytku či objevení nových přírodních zdrojů, ke změnám ve spotřebitelských preferencích a podobně. Pro zachování rovnováhy je zapotřebí, aby mzdy pružně reagovaly na změny poptávek na pracovních trzích (31).

Z předchozích kapitol plyne závěr, že odbory svou činností ovlivňují výši mezd v ekonomice a institucionální podmínky trhu práce. **Hypotézou** je, že jestliže odbory usilují o zvýšení minimální mzdy, pak toto zvýšení (prosazené politickými nástroji) způsobí růst nezaměstnanosti v ekonomice. Tedy toto zvýšení ve svém důsledku vede k ekonomické neefektivnosti.

Odbory dále vyjednávají o mzdách se zaměstnavateli. **Hypotéza** zde zní, že v procesu uzavírání kolektivních smluv odbory svým tlakem proti poklesu mezd, či tlakem na růst mezd, negativně ovlivňují pružnost mezd a jejich schopnost vyčistiťovat trh práce. V důsledku tlaku odborů dochází k ekonomické neefektivnosti.

## 11.1. Změna výše minimální mzdy

Teoretická východiska minimální mzdy byla podána v kapitole zabývající se trhem práce.

Při neexistenci minimální mzdy budou firmy poptávat takové množství práce,

kdy dojde k rovnosti příjmu vytvořeného posledním přijatým zaměstnancem vůči nákladům vynaloženým na tohoto zaměstnance. Tedy příjem mezního produktu práce se bude rovnat mezním nákladům na práci. Zavedení minimální mzdy se projeví odlišně, dle pozice firmy na trhu práce.

- Nenucený model – zaměstnavatelé vynakládají na práci vyšší náklady, než je výše zavedené minimální mzdy. U takových zaměstnavatelů nedojde k přímé změně, protože zavedení minimální mzdy nezvýší náklady na práci.
- Poptávkově nucený model – firmy zaměstnávají pracovníky za mzdu menší než je nově zavedená minimální mzda. Dojde ke změně poměru mezního produktu práce vůči nákladům na práci, firma bude propouštět zaměstnance do stavu opětovného nastolení rovnováhy mezního produktu práce s náklady na práci. Zaměstnanci nemohou snížit své požadavky na mzdu pod výši minimální mzdy, dochází tedy k poklesu poptávky po práci a snížení zaměstnanosti.
- Nabídkově nucený model – pro firmy v tomto modelu je optimální nabízet mzdy na hladině minimální mzdy a přijímat všechny pracovníky, kteří jsou ochotní pracovat za minimální mzdu. Zavedením minimální mzdy bude zaměstnanost u takových firem vyšší, než ve stavu neexistující minimální mzdy. Za předpokladu, že trh práce bude dokonale konkurenční<sup>28</sup>, všechny firmy v nabídkově nuceném modelu z trhu zmizí (98).

---

<sup>28</sup> Existuje velký počet poptávajících a nabízejících, z nichž žádný nemůže ovlivnit cenu nebo množství v odvětví. Produkt v odvětví je homogenní, neexistují bariéry vstupu do odvětví a výstupu z něj, neexistují patenty, ochranné a obchodní známky, individuální podmínky nebo práva, která by zvýhodňovala kterýkoliv subjekt trhu před ostatními subjekty. Všichni nabízející a poptávající mají dokonalé informace o cenách a množstvích produktů směňovaných na trhu. Firmy maximalizují zisk, spotřebitelé maximalizují užitek. Tyto předpoklady jsou tak silné, že tento model v realitě neexistuje. Slouží však pro základní pochopení fungování trhu a odvíjejí se z něj další tržní modely (97).

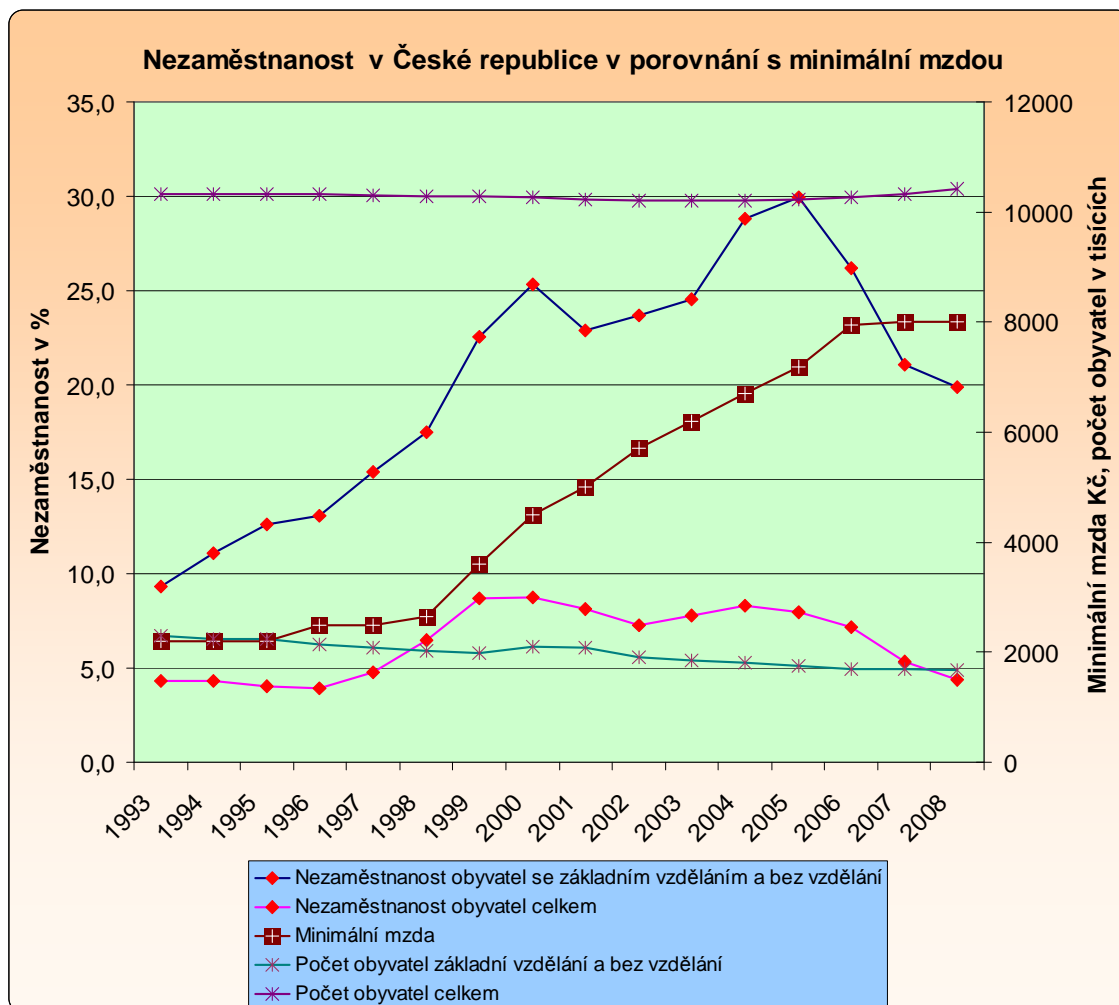
Nenucený model tedy neovlivní zaměstnanost, nabídkově nucený model zvýší zaměstnanost. Směřování trhu práce k dokonale konkurenčnímu stavu vede k odchodu takových firem z trhu. Poptávkově nucený model vede po zavedení minimální mzdy k poklesu zaměstnanosti (98).

Existence institucionální nezaměstnanosti<sup>29</sup> je spojována s problematikou minimální mzdy. Volná tržní mzda je nástrojem pro dosahování rovnováhy na trhu práce. Při růstu poptávky po práci stoupá cena práce, při růstu nabídky práce klesá cena práce, při poklesu poptávky po práci klesá tržní cena práce, při poklesu nabídky práce roste tržní cena práce. Nabídka a poptávka se vyrovnávají cenou práce. Všichni, kdo jsou ochotni na práci vynaložit tržní cenu zaměstnance naleznou, všichni, kdo jsou ochotni rovnovážnou mzdu vydělat, práci naleznou. Trh se tak nalézá ve stavu plné zaměstnanosti. Zavedením minimální mzdy cena práce při růstu nabídky po práci nemůže klesnout na rovnovážnou cenu práce, při poklesu poptávky po práci hodnota minimální mzdy zabrání v poklesu ceny práce. Trh práce se tak dostává do nerovnovážného stavu a dochází ke vzniku nezaměstnanosti. Pokud se minimální mzda dotýká pouze vybraných sektorů, přecházejí propuštění z sektorů dotčených minimální mzdou do ostatních, nedotčených sektorů. V takových sektorech zvyšují nabídku práce a způsobují pokles volné tržní mzdy. Zásahy vlády a odborů vedou ke změně v rovnovážných podmínkách trhu, dochází tak k trvalé nezaměstnanosti (100).

---

<sup>29</sup> Jedná se o nezaměstnanost, která je důsledkem vnějších zásahů (zásahů institucí) do volného trhu práce (99).

**Graf 11.1. Nezaměstnanost v České republice v porovnání s minimální mzdou**



Zdrojová data: Český statistický úřad. 3103-09, *Trh práce v ČR, obsah*. [online]. Poslední revize 31.07.2009. <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3103-09>>.

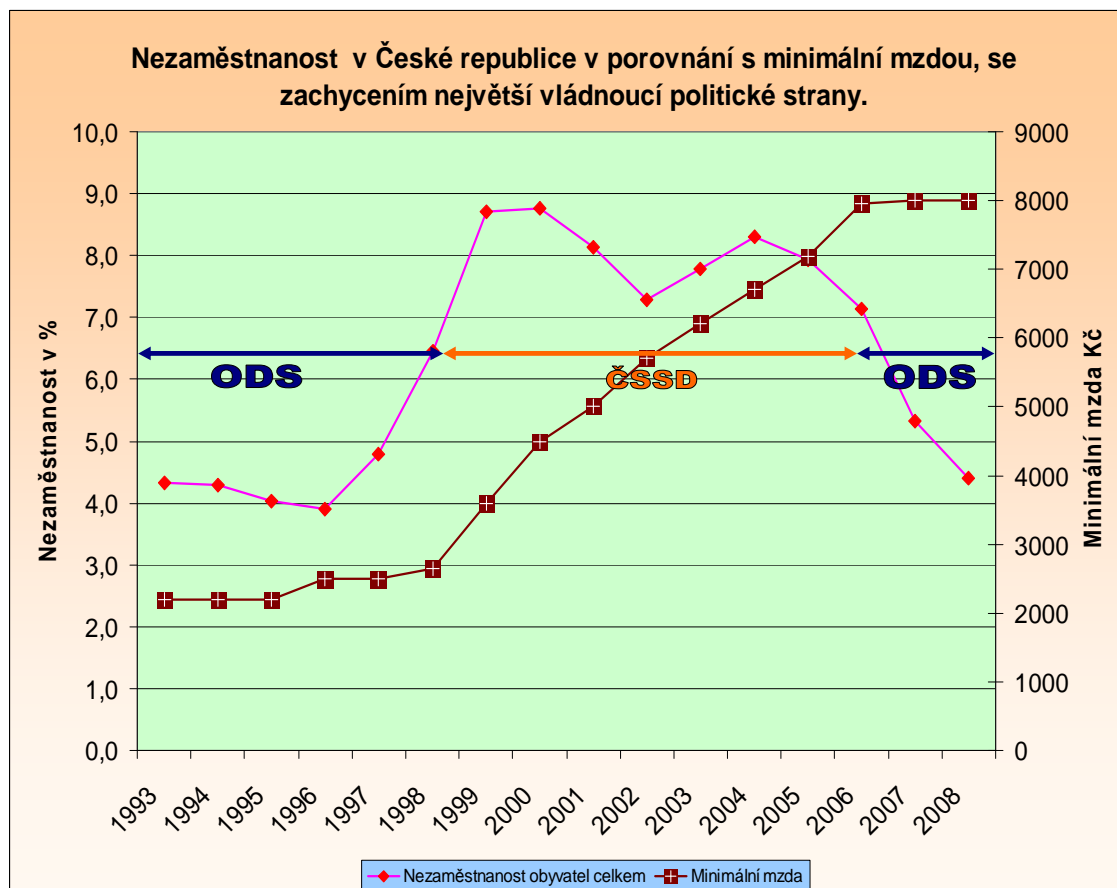
V České republice - tehdejší České a Slovenské Federativní Republice - byla minimální mzda stanovena v roce 1991, její výše byla 2000 Kč. V roce 1992 došlo k 10% zvýšení na 2200 Kč. K 1.1.1993 došlo k rozpadu České a Slovenské Federativní Republiky a vzniku samostatné České republiky (101). Od 01.01.1993 mají tedy prezentovaná data společný základ. Ve stanovení dat došlo v průběhu let ke změnám metodiky, které je potřeba zohlednit při jejich interpretaci.

Od roku 1993 do roku 1995 nedošlo k žádné změně ve výši minimální mzdy. V roce 1996 došlo k mírnému zvýšení, k dalšímu mírnému zvýšení došlo v roce 1998. Volby v roce 1998 vyhrává Česká strana sociálně demokratická. Od roku 1999 dochází každoročně k výraznému růstu minimální mzdy. Nárůst oproti roku 1998 je o 35%, v dalším roce oproti předcházejícímu roku o 25%, dále o 11%, v roce 2002 o 14%, v roce 2003 o 9%, v roce 2004 o 8%, v roce 2005 o 7%, v roce 2006 o 10%. Celkově došlo k nárůstu minimální mzdy na 300% hodnoty roku 1998. Po volbách v roce 2006 se hlavní vládnoucí stranou stává Občanská demokratická strana. V roce 2007 došlo k mírnému nárůstu minimální mzdy o 45 Kč na hodnotu 8000, na které dále zůstala do roku 2010.

První graf zachycuje vývoj míry nezaměstnanosti ve skupině obyvatel se základním vzděláním nebo bez vzdělání. Tato skupina je nejvíce dotčena minimální mzdou. Z grafu plyne tendence intenzivnějšího růstu nezaměstnanosti této skupiny, než je růst minimálních mezd, přičemž po celé sledované období dochází k poklesu počtu obyvatel se základním vzděláním a bez vzdělání a to i v období růstu celkové populace v České republice. V roce 2001 odchází k výkyvu v růstu nezaměstnanosti, který je však vysvětlován změnou metodiky výpočtu. V období intenzivního hospodářského růstu dochází k poklesu nezaměstnanosti skupiny obyvatel se základním vzděláním a bez vzdělání i přes růst minimální mzdy. Míra nezaměstnanosti skupiny obyvatel se základním vzděláním a bez vzdělání má v období posledních 12 sledovaných letech velice podobný vývoj s vývojem celkové hodnoty nezaměstnanosti, dosahuje však výrazných extrémů. Z grafu není zřejmá souvislost mezi celkovou mírou nezaměstnanosti a výší minimální mzdy. Po celé sledované období docházelo k trvalému růstu minimální mzdy, celková míra nezaměstnanosti se vyvíjela nezávisle na vývoji minimální mzdy. Efekt dopadu minimální mzdy na celkovou výši nezaměstnanosti byl tedy marginální.



**Graf 11.2. Nezaměstnanost v České republice v porovnání s minimální mzdou, se zachycením největší vládnoucí strany**



Zdrojová data: Český statistický úřad. 3103-09, *Trh práce v ČR, obsah*. [online]. Poslední revize 31.07.2009. <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3103-09>>.

WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie. *Volby do České národní rady 1992*. [online]. Poslední revize 02.01.2010.

<[http://cs.wikipedia.org/wiki/Volby\\_do\\_%C4%8Cesk%C3%A9\\_n%C3%A1rodn%C3%AD\\_rady\\_1992](http://cs.wikipedia.org/wiki/Volby_do_%C4%8Cesk%C3%A9_n%C3%A1rodn%C3%AD_rady_1992)>.

WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie. *Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky 1996*. [online]. Poslední revize 01.08.2009.

<[http://cs.wikipedia.org/wiki/Volby\\_do\\_Poslaneck%C3%A9\\_sn%C4%9Bmovny\\_Parlamentu\\_%C4%8Cesk%C3%A9\\_republiky\\_1996](http://cs.wikipedia.org/wiki/Volby_do_Poslaneck%C3%A9_sn%C4%9Bmovny_Parlamentu_%C4%8Cesk%C3%A9_republiky_1996)>.

WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie. *Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky 1998*. [online]. Poslední revize 25.02.2010.

<[http://cs.wikipedia.org/wiki/Volby\\_1998](http://cs.wikipedia.org/wiki/Volby_1998)>.

WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie. *Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu*

*České republiky 2006*. [online]. Poslední revize 24.02.2010.

<[http://cs.wikipedia.org/wiki/Volby\\_do\\_Poslaneck%C3%A9\\_sn%C4%9Bmovny\\_Parlametu\\_%C4%8Cesk%C3%A9\\_republiky\\_2006](http://cs.wikipedia.org/wiki/Volby_do_Poslaneck%C3%A9_sn%C4%9Bmovny_Parlametu_%C4%8Cesk%C3%A9_republiky_2006)>.

Graf zobrazuje souvislost růstu minimální mzdy a hlavní vládnoucí politické strany. V období, kdy byla hlavní vládnoucí politickou stranou pravicově orientovaná Občanská demokratická strana, dochází pouze k velmi nízkému růstu minimální mzdy, případně nedochází k žádnému růstu. V období vlády levicově orientované České strany sociálně demokratické, která hlouběji spolupracuje s odbory, dochází k výraznému růstu minimální mzdy.

## **11.1. Strnulost mezd a nerovnováha trhu práce**

V ekonomii je problematika strnulosti mezd objasňována různými teoriemi. V období po druhé světové válce byla problematika strnulosti mezd soustředěna zejména na vztah Phillipsovy křivky (102).

Na základě empirického šetření provedeného ve Velké Británii v letech 1691 až 1957 formuloval autor šetření, A. W. Phillips závěr, o existujícím vztahu mezi mírou změny mzdových sazeb a mírou nezaměstnanosti. Tento vztah je charakterizován jako protikladný, tedy s růstem míry nezaměstnanosti klesá mzdová sazba a naopak. Byla empiricky prokázána tendence velké změny nominálních mzdových sazeb při nízké nezaměstnanosti a naopak (103).

### Graf 11.3. Původní Phillipsova křivka

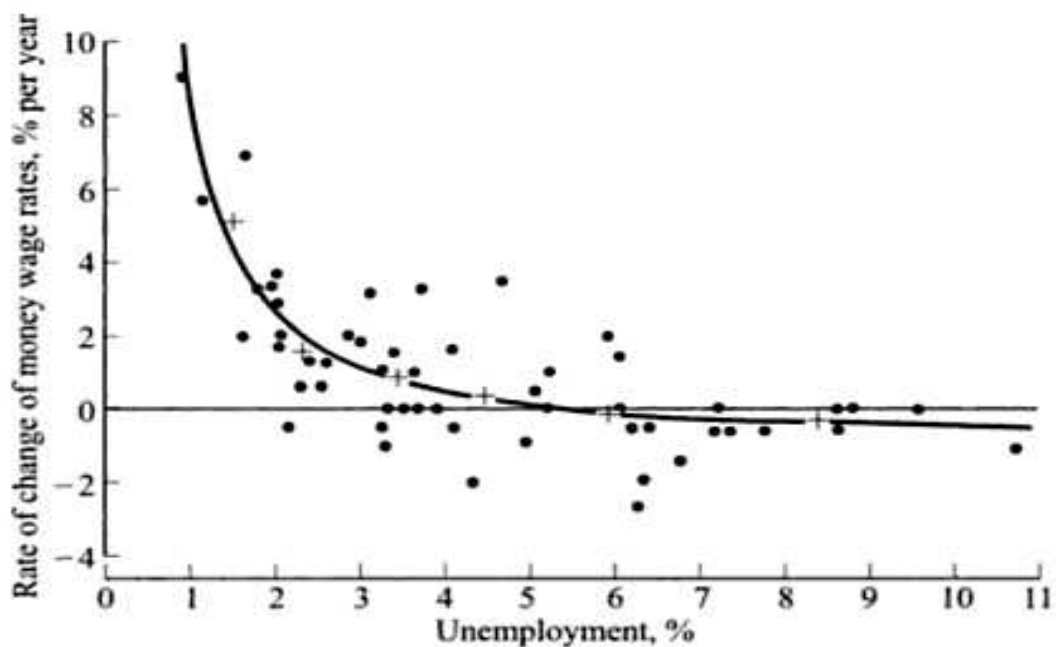


Figure 25.1 1861–1913

Zdroj: LEESON, R. A.W.H. *Phillips: Collected Works in Contemporary Perspective*. Cambridge: Cambridge University Press, 2000. ISBN: 0-521-57135-9.

V grafu jsou zachyceny body míry nezaměstnanosti (%) – horizontální osa – s body míry růstu mzdové inflace (%) – vertikální osa – v letech 1861 – 1913. Odvozená křivka pak zachycuje trend vývoje. Při nízké nezaměstnanosti dochází k vysokému růstu mezd, naopak při vysoké míře nezaměstnanosti dochází k poklesu mezd.

Výzkum přelomu 20. a 21. století je pak soustředěn zejména k problematice zodpovědnosti mezd či struktury mezd za nezaměstnanost. Studie<sup>30</sup> objasňují dopady mzdového vyjednávání na stabilitu ekonomiky (102).

---

<sup>30</sup> Například. Steiner a Mohr, 1998, Fitzenberger, 1999, Akerlof, Dickens, Perry, 1996; Card a hyslop, 1997; Smith, 2000, Fitzenberger, 1999.

Odbory svou činností, zejména uzavíráním dlouhodobých kolektivních smluv brání poklesu mezd či snížení tempa růstu mezd. Mzdy tak nemohou reagovat na změny relací nabídky a poptávky po práci. Za stavu, kdy dojde k vyrovnání mzdy s mezním produktem práce, dojde k nahrazení práce kapitálem či poklesu produkce. Oba důsledky způsobí pokles poptávky po práci v daném odvětví. Zaměstnanci, kteří přicházejí o práci v takovém odvětví přesouvají svou nabídku práce do jiného odvětví, v kterém způsobují zvýšení nabídky práce. V případě, že v takovém odvětví nepůsobí odborová organizace se silným vlivem na odvětví, dochází v tomto odvětví k poklesu mezd. Hodnota produktu v odvětví zastoupeném silnou odborovou organizací klesá více, než vzrůstá tam, kde působí slabá, či nepůsobí žádná odborová organizace. Dochází tak ke snížení ekonomické efektivity (31).

V odvětvích zastoupených významnou odborovou organizací s velkým vlivem je tedy mzda vyšší než v odvětvích se slabou či žádnou odborovou organizací. Pokud při poklesu poptávky po práci vlivem vyrovnání mzdy s mezním produktem práce nedojde k poklesu mzdy v jiném odvětví existencí silné odborové organizace v takovém odvětví, zůstává zachován nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po práci. Dochází tedy ke snížení ekonomického blahobytu (31)<sup>31</sup>.

Strnulost mezd dále dochází tak ke změně poměru mezního příjmu produkce lidské práce ve prospěch mezního příjmu z produkce kapitálu<sup>32</sup> nezpůsobenému technickým vývojem. Lidská práce je nahrazována použitím kapitálu.

Pokles poptávky po práci tedy vyvolá nerovnováhu mezi poptávkou a nabídkou

---

<sup>31</sup> Ekonomický blahobyt je definován jako životní úroveň (104).

<sup>32</sup> Mezní produkt kapitálu určuje, o kolik jednotek se změní výstup, když se množství použitého kapitálu změní o jednotku (105).

práce. Zaměstnanci, kteří odcházejí z pracovních pozic v souvislosti s poklesem poptávky po práci hledají práci a jsou obvykle ochotni pracovat za nižší mzdu. Dochází tak k poklesu ceny nabídky práce. Zaměstnanci, kteří v odvětví zůstávají mají v uchazečích hledajících práci konkurenci ochotnou pracovat za nižší cenu, pro udržení pracovní pozice jsou obvykle ochotni také pracovat za nižší mzdu. Pokles ceny nabídky práce vyvolává zvýšenou poptávku po práci a trh se postupně vyrovnává. Jestliže zásahy odborů či institucionálními zásahy do trhu nedojde k poklesu mezd, nedojde k vyrovnání poptávky a nabídky po práci a vzniká nedobrovolná nezaměstnanost. Část pracovníků by byla ochotna pracovat za nižší mzdu, přesto je mzda vyšší a zájemci o práci zůstávají nezaměstnaní. Existence kolektivních smluv, minimální mzdy a dalšími institucionálními nařízení brání poklesu mezd po dlouhou dobu a vzniká tak dlouhodobá nezaměstnanost.

Existencí odborů a institucionálním charakterem trhu práce vzniká ekonomická neefektivnost (31).

V druhé polovině roku 2005 odprodala německá společnost Siemens silně ztrátovou divizi mobilních telefonů tchajwanské společnosti Benq. 1. října roku 2005 zahájila činnost nově vzniklá společnost Benq mobile, která získala finanční injekci ve výši jedné miliardy eur, na které se Siemens podílel částkou čtvrt milionu eur. Do nově vzniklé společnosti přešli všichni zaměstnanci divize mobilních telefonů společnosti Siemens. Nově vzniklá společnost Benq mobile garantovala německým odborům, že do poloviny roku 2006 nebude docházet k propouštění zaměstnanců a přesunu vedení, vývoje ani výroby do Asie. V červenci roku 2006 bylo 500 zaměstnanců v Německu propuštěno. Jednalo se zejména o zaměstnance vývojového oddělení a managery. Společnost pak zaměstnávala 3100 zaměstnanců v Německu oproti necelým osmi tisícům zaměstnancům v Asii. V září roku 2006 společnost Benq mobile ukončila výrobu. Pod tlakem německých odborů a politiků 400 zaměstnanců v Německu našlo novou práci převážně u společnosti Siemens, více než dva a půl tisíce zbývajících

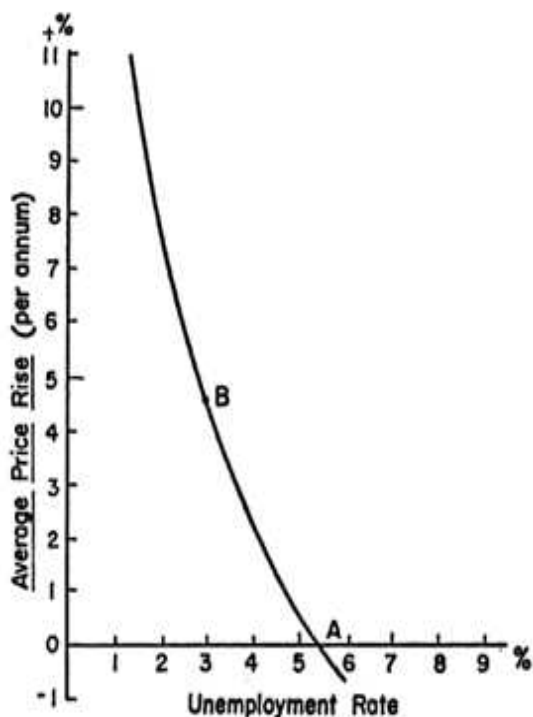
zaměstnanců dostávalo téměř plnou mzdu po dalších 12 měsících. Na financování mezd se podílela převážně společnost Siemens. Na společnost Benq mobile byl v druhé polovině roku 2006 uvalen konkurz, začátkem roku 2007 byl vyhlášen bankrot. Vývoj a výroba mobilních telefonů byla kompletně přesunuta do Asie. Mobilní telefony se nadále vyvíjejí a prodávají pod stejnou obchodní značkou (106) (107) (108) (109) (110).

## **11.2. Inlace**

*„Inlace je nepřetržitý růst agregátní cenové hladiny v čase, který zachvacuje všechna zboží a služby.“* Míra růstu agregátní cenové hladiny mezi dvěma obdobími se nazývá mírou inflace, inflací (86).

Původní Phillipsova křivka, tak, jak zde byla uvedena, byla v roce 1960 modifikována Paulem Anthonym Samuelsonem a Robertem M. Solowem v díle *Analýza aspektů protiinflační politiky*. Na základě analýzy vývoje v USA zaměnili míru růstu nominálních sazeb mírou inflace. Modifikovaná inflační křivka tedy zobrazuje vztah mezi mírou inflace mírou nezaměstnanosti, který je substituční (111).

**Graf 11.4. Modifikovaná Phillipsova křivka**



Zdroj: SAMUELSON, P., STIGLITZ, J. *The collected scientific papers of Paul A. Samuelson*.  
Cambridge: The M.I.T. Press, 1966. ISBN: 0-262-19022-2.

Mzdové náklady tvoří významnou část celkové ceny zboží, podstatnou část ceny služeb. Vstupují tak do procesu tvorby cen, kdy je cena vytvářena jako přírůžka k mzdovým nákladům. Za předpokladu růstu nominálních mzdových sazeb vyšším tempem než je dosahovaný růst produktivity práce, firmy musí tento růst zohlednit do cen výrobků a služeb. Růst mezd přesahující růst produktivity práce tak vytváří tlak na vyšší míru inflace (111).

Vztah mezi inflací a nezaměstnaností je dále spojen se změnami v reálném produktu. Americký ekonom Arthur Melvin Okun v roce 1962 empiricky prokázal, že pokles v míře nezaměstnanosti je doprovázen větším procentuálním růstem reálného produktu, než byl procentuální pokles míry nezaměstnanosti. Arthur M. Okun uvádí za sledované období 3,2x větší nárůst reálného produktu, než byl pokles míry

nezaměstnanosti. Období expanze je tedy spojeno s menší mírou růstu poptávky po práci, než je pokles míry nezaměstnanosti. A naopak, období recese je spojeno s menší mírou růstu nezaměstnanosti, než je změna v růstu reálného produktu. Firmy propouští zaměstnance s nižší kvalifikací, kvalifikované pracovní síly nepropouštějí, protože jejich opětovné získávání je spojeno s náklady, které mohou přesahovat náklady na jejich udržení v době ekonomické recese. Propuštěním kvalifikovaných pracovníků dále klesá produktivita práce (112) (113) (114).

V šedesátých letech 20. století se jeví, že Okunův zákon je prostředníkem ovlivňování agregátní poptávky pro dosahování požadované míry inflace a nezaměstnanosti.

Sedmdesátá léta v USA jsou spojena s expanzivní fiskální politikou<sup>33</sup> se zvyšujícími se sociálními výdaji a s rostoucími výdaji na zbrojení v probíhající studené válce (115). V roce 1973 snižuje Organizace vyvážející ropu (OPEC) těžbu ropy a uvaluje embargo na vývoz ropy do zemí, které v Jomkipurské válce<sup>34</sup> podporovaly Izrael. Mezi země podporující Izrael patřily zejména Spojené státy americké a Nizozemí. Od roku 1973 do roku 1974 se cena ropy zvýšila ze 3 dolarů na 12 dolarů za barel. Ropný šok provází řada negativních jevů v ekonomice (117).

---

<sup>33</sup> Fiskální politiku provádí vláda, zejména pomocí státního rozpočtu. Zahrnuje změny ve vládních výdajích na nákup statků a služeb, změny v transferových platbách (platbách vyplácených státními orgány občanům, změnou autonomních daní (pevných daní, hrazených nezávisle na příjmech), změnou sazby důchodové daně. Expanzivní fiskální politika je provázena růstem vládních výdajů, růstem transferových plateb, snížením autonomních daní, snížením sazby důchodové daně. Expanzivní fiskální politika je tvořena jak společnou změnou všech složek, tak samostatnou změnou jednotlivých složek, jejím cílem je zvýšit úroveň rovnováženého důchodu, zaměstnanosti. Opakem expanzivní fiskální politiky je restriktivní fiskální politika (86) (89).

<sup>34</sup> Jednalo se o pátou arabsko-izraelskou válku. 6. října 1973 napadá koalice Sýrie a Egypta v oblasti Golankých výšin a Suezského průplavu Izrael. 25. října 1973 došlo k ukončení bojů (116).



Devaluje<sup>35</sup> americký dolar a rozpadá se systém fixních měnových kurzů. Tlak odborových organizací vede ke snaze udržení plné zaměstnanosti i přes nepříznivý ekonomický vývoj. Dochází k propadu reálného produktu, který není provázen poklesem míry inflace. Míra inflace i přes pokles reálného produktu trvale rostla, současně rostla míra nezaměstnanosti. Dochází tedy k porušení platnosti Phillipsovi křivky. Jev, kdy současně dochází k růstu inflace a nezaměstnanosti se nazývá stagflace.

Příčinami porušení platnosti Phillipsovi křivky se zabývají zejména Edmund Phelps a Milton Friedman, kteří dochází k závěru, že Phillipsova křivka platí pouze v krátkém období. V dlouhém období uvádění substituční vztah inflace x nezaměstnanost neexistuje. Podstatnou roli na utváření inflace nesou inflační očekávání. Inflační očekávání – tedy predikce budoucí míry inflace ekonomických subjektů – narušují vztah mezi nezaměstnaností a inflací. Firmy, odbory, domácnosti, vlády i centrální banky očekávají určitou budoucí míru inflace, kterou v současné době promítají do budoucích nákladů. Dochází tak k naplnění budoucích očekávání. Na základě minulé zkušenosti či racionálního rozboru ekonomické subjekty očekávají budoucí inflaci, ke které tak dochází i bez vnějších cenových šoků. Inflace se tak stává setrvačnou (115).

Inflace je ovlivněna třemi základními faktory: nákladovými šoky, rozdílem skutečné míry nezaměstnanosti od přirozené míry nezaměstnanosti a očekávanou mírou inflace. Inflační očekávání spojené s nákladovými šoky byly příčinou neplatnosti Okunova zákona (118).

---

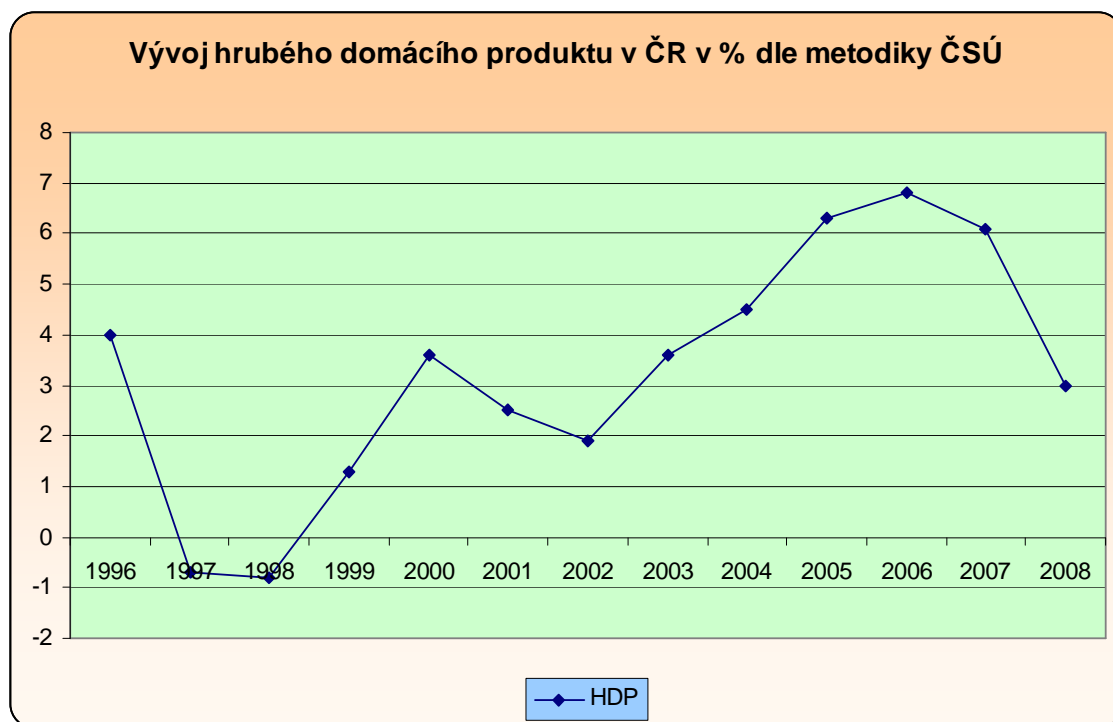
<sup>35</sup> Devaluace znamená oslabení domácí měny vůči zahraničním měnám v systému fixních – tedy úředně stanovených měnových kurzů (105).

## 11.3. Produkt

*„Produkt – hrubý domácí produkt (GDP – Gross domestic product) (nebo GNP hrubý národní produkt) je hodnota finálních statků a služeb vytvořených v ekonomice během určitého období (obvykle jednoho roku). GDP může být považován za souhrn všech hodnot přidaných jednotlivými výrobci, jako celkový důchod vlastníků výrobních zdrojů nebo jako souhrn výdajů domácností, firem, vlády a zahraničních zájemců na nové statky. GDP je hlavním měřítkem ekonomické aktivity země (89).“*

Příčinou růstu produktu je růst dostupných výrobních faktorů, práce a kapitálu a dále růst v účinnosti použitých výrobních faktorů, v důsledku inovací, technologického pokroku. Potencionální produkt vyjadřuje hodnotu produktu při plném využití všech zdrojů a aktuálních technologií (89).

**Graf 11.5. Vývoj hrubého domácího produktu v ČR v % dle metodiky ČSÚ ve stálých cenách**

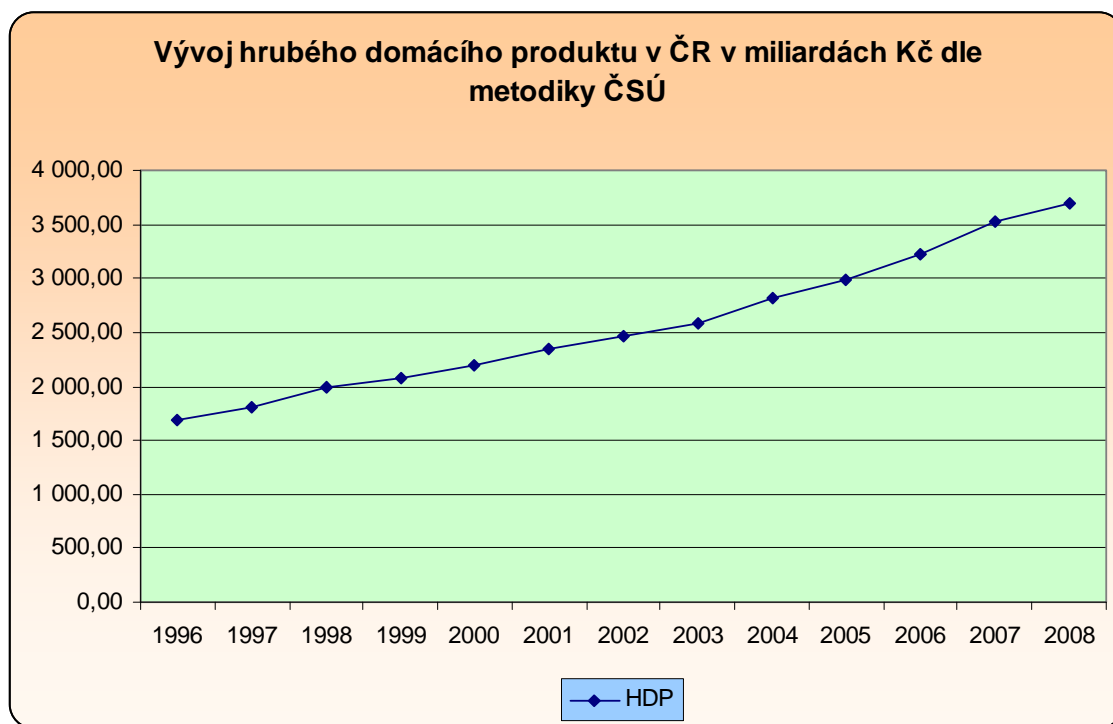


Zdroj: FINANCE.CZ. Vývoj hrubého domácího produktu (HDP). [online].

<<http://www.finance.cz/ekonomika/hdp/vyvoj/>>.

Hodnota hrubého domácího produktu České republiky v roce 2008 dosahovala hodnoty 3 696,4 miliardy Kč, přepočteno na obyvatele 354 410 Kč.

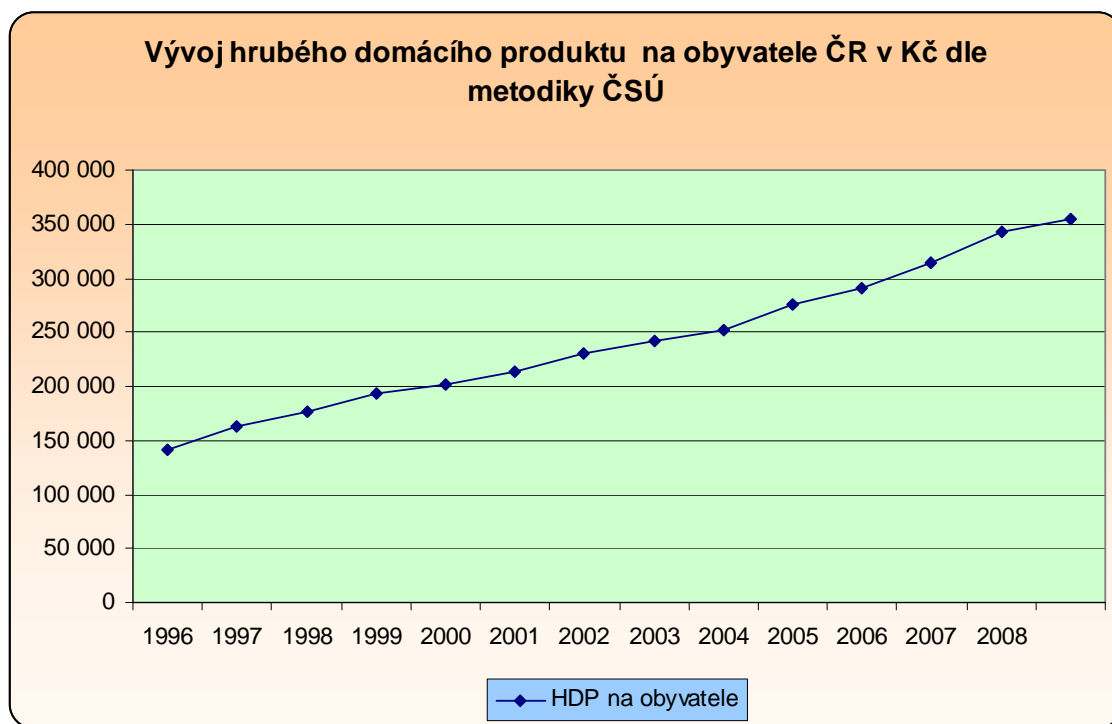
**Graf 11.6. Vývoj hrubého domácího produktu v ČR v miliardách Kč dle metodiky ČSÚ**



Zdroj: FINANCE.CZ. *Vývoj hrubého domácího produktu (HDP)*. [online].

<<http://www.finance.cz/ekonomika/hdp/vyvoj/>>.

**Graf 11.7. Vývoj hrubého domácího produktu v ČR na obyvatele v Kč dle metodiky ČSÚ**



Zdroj: FINANCE.CZ. *Vývoj hrubého domácího produktu (HDP)*. [online].

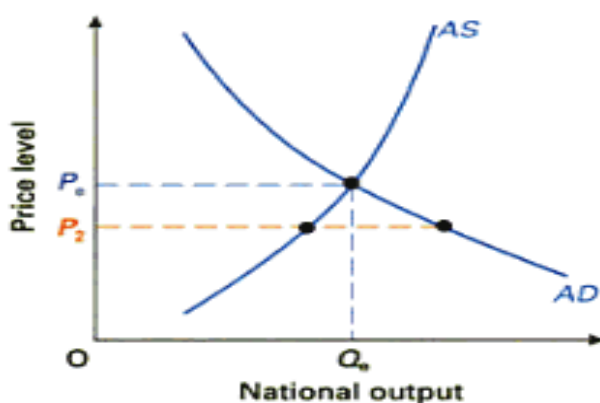
<<http://www.finance.cz/ekonomika/hdp/vyvoj/>>.

### 11.3.1. Agregátní poptávka, agregátní nabídka

Agregátní poptávka vyjadřuje celkové množství výstupu, které spotřebitelé, firmy a vlády v daném období nakoupí. Jedná se o celkové výdaje všech subjektů v hospodářství za dané období. Vyjadřuje vazbu mezi cenovou hladinou a velikostí celkové spotřeby. Křivka agregátní poptávky vyjadřuje množství statků a služeb, které jsou spotřebitelé, firmy a vlády ochotny koupit při určité ceně. Agregátní poptávka je závislá na úrovni důchodu a cen a na hospodářské politice (89).

„Agregátní nabídka zahrnuje velikost celkového národního produktu, které firmy v daném období vyrábějí a prodávají.“ Agregátní nabídka vyjadřuje vazbu mezi cenovou hladinou a velikostí celkového výstupu firem. Křivka agregátní nabídky udává množství statků a služeb, které jsou firmy ochotny nabízet při určité ceně. Agregátní nabídka je závislá na kapacitě firem a úrovni nákladů, cenové hladině a úrovni potenciálního produktu dané země (89).

**Graf 11.8 Agregátní poptávka, agregátní nabídka, utváření makroekonomické rovnováhy**



Zdroj: SLOMAN, J. *Economics, sixth edition*. Harlow: Pearson Education Limited, 2006. ISBN: 978-0-273-70512-3.

Graf zobrazuje na vertikální ose cenovou hladinu (cenu), na horizontální ose hodnotu produktu. Křivka klesající zleva doprava označená AD (Aggregate Demand) označuje agregátní poptávku, křivka stoupající zleva doprava označená AS (Aggregate Supply) označuje agregátní nabídku. Cena  $P_2$  (Price) označuje cenu, při které na trhu není rovnováha (poptávka se liší od nabídky). Rovnováha se ustanoví při ceně  $P_e$  (Equilibrium Prices), kterému odpovídá množství produktu  $Q_e$  (Equilibrium Quantity).

### 11.3.2. Fiskální a monetární politika

Stát je jedním z účastníků trhu. Stát vytváří právní rámec fungování trhu, pomocí státem zřízené instituce reguluje nabídku peněz, reguluje čerpání výhod a nákladů vedlejších efektů produkce, poskytuje veřejné statky a služby. Fiskální nástroje využívá stát (vláda, státní orgány) k realizaci cílů své hospodářské politiky. Jedná se zejména o využívání státního rozpočtu, jeho příjmů a výdajů, s cílem ovlivňovat agregátní poptávku a agregátní nabídku, jejímž prostřednictvím působí na hospodářský růst, nezaměstnanost, inflaci (89) (119).

*„Monetární politiku provádí centrální banka (centrální autorita), jež prostřednictvím kontroly zásoby nominálních peněz (peněžní zásoby) nebo pohybu úrokové sazby ovlivňuje makroekonomický výkon: úroveň rovnovážného důchodu, úroveň zaměstnanosti, míru inflace...“.* Cílem monetární politiky je zajišťování makroekonomické stability a rovnovážného ekonomického růstu (86).

Jedná se o státní instituci (zřízenou obvykle ústavním zákonem). Monetární politiku provádí v koordinaci s vládou, na které je však v zájmu ochrany před politickým zneužitím, například k nadměrné emisi nových peněz, relativně nezávislá. Nezávislost i forma centrálních bank je v různých státech odlišná.

Centrální banka je bankou ostatních komerčních bank, je bankou veřejných institucí. Centrální banky se neřídí ziskem. Centrální banka je emitentem peněz (vydává nové peníze do oběhu) (89).

Centrální banka disponuje řadou nástrojů provádění monetární politiky. Mezi základní jsou řazeny:

- Nákup a prodej cenných papírů či devizových prostředků od nebankovních subjektů – u nebankovních subjektů či státních institucí dochází ke změně finančních prostředků přímo používaných na nákup statků či služeb od soukromého sektoru, bez závislosti na stupni zadlužení či výši úrokových měr.
- Poskytováním půjček státu formou emisí nových peněz či splácením dluhu státních institucí vůči centrální bance, bez závislosti na stupni zadlužení či výši úrokových měr.
- Určování úrokových měr obchodním bankám – centrální banka poskytuje komerčním bankám půjčky s určenou úrokovou sazbou (diskontní sazba). Pokud komerční banky zastaví proti poskytnuté půjčce dočasně cenné papíry, nazývá se tato sazba lombardní. Pokud si při snížení diskontní a lombardní sazby jsou komerční banky ochotny zvýšit půjčky u centrální banky, mohou jimi krýt část povinných rezerv a rozšířit tak nabídku úvěrů. Zvýšení diskontních a lombardních sazeb vede k omezení úvěrů. S rostoucí nabídkou úvěrů klesá úroková sazba požadovaná za poskytnutí úvěru, s poklesem nabídky úvěrů pak úroková sazba stoupá<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> Diskontní sazba

*„Je vlastně úrok z diskontního úvěru. Banky totiž mají možnost uložit přes noc u ČNB bez zajištění svoji přebytečnou likviditu, když o to požádají 15 minut před uzávěrkou účetního dne v Zúčtovacím centru ČNB. Minimální objem je 300 mil. Kč a dále celé násobky 100 mil. Kč. Takto uložená depozita jsou úročena diskontní sazbou, která proto obvykle představuje dolní mez pro pohyb krátkodobých úrokových sazeb na peněžním trhu. Touto sazbou tedy ČNB ovlivňuje zprostředkovaně měnovou bázi.“*

Lombardní sazba

*„Je úrok z lombardního úvěru. Tento typ úvěru je poskytován centrální bankou komerčním bankám proti zajištění zástavou cenných papírů. Banky si můžou přes noc od ČNB vypůjčit formou repo operace likviditu. Musí však o to požádat nejpozději 25 minut před uzávěrkou účetního dne v Zúčtovacím centru ČNB. Minimální objem není stanoven. Finanční prostředky v rámci tohoto úvěru jsou úročeny lombardní sazbou. Lombardní sazba představuje horní mez pro pohyb krátkodobých úrokových sazeb na peněžním trhu (120).“*



- Povinné minimální rezervy – minimální rezervy, které jsou povinny držet komerční banky. Snížením minimálních rezerv zvyšuje centrální banka depozit v komerčních bankách, dochází k růstu nabídky úvěrů, zvýšení minimálních rezerv pak vede k omezení nabídky úvěrů. S rostoucí nabídkou úvěrů klesá úroková sazba požadovaná za poskytnutí úvěru, s poklesem nabídky úvěrů pak úroková sazba stoupá<sup>37</sup>.
- Repo operace – centrální banka nakupuje a prodává vlastní cenné papíry. Dochází ke změně nabídky úvěrových peněz. V případě nákupu cenných papírů centrální bankou komerční bankou dochází k omezení množství peněz pro poskytování úvěrů. S klesající nabídkou úvěrů roste úroková sazba požadovaná za poskytnutí úvěru, s růstem nabídky úvěrů pak úroková sazba klesá<sup>38</sup>.
- Nákup a prodej cenných papírů od komerčních bank – nákupem a prodejem cenných papírů, zejména státních obligací prostředků od komerčních bank

---

<sup>37</sup> Povinné minimální rezervy

Každá banka (ale i stavební spořitelna) a pobočka zahraniční banky, která má v ČR bankovní licenci, je povinna držet na svém účtu v Zúčtovacím centru ČNB (tzv. clearingový účet) předem stanovený objem peněžních prostředků. To se nazývá Povinná minimální rezerva (PMR). PMR je stanovena na 2 % z objemu primárních závazků dané banky nebo stavební spořitelny (hlavně vkladů od nebankovních subjektů) v předchozím období. Banky a stavební spořitelny tedy musí na svém clearingovém účtu udržovat takový denní zůstatek, který v průměru za 14 dní dá minimálně stanovené PMR pro daný cyklus. Délka cyklu je měsíc.

V roce 1999 ukončila ČNB proces snižování sazby PMR na úroveň 2 %, která se rovná výši sazby PMR stanovenou Evropskou centrální bankou pro banky v Hospodářské a měnové unii ((EMU) (120).

<sup>38</sup> 2 týdenní Repo sazba

Repo operace jsou hlavním měnovým nástrojem ČNB, kterým ovlivňují množství peněz v ekonomice (měnové báze). Banka stahuje měnu z oběhu prodejem svých cenných papírů (nebo pokladničních poukázek) a naopak ji do oběhu uvolňuje nákupem stejných cenných papírů. Obě strany se při této operaci zavazují, že po uplynutí doby splatnosti, ČNB vrátí věřitelské bance zapůjčenou jistinu, která je zvýšená o dohodnutý úrok a věřitelská banka zase vrátí ČNB její cenné papíry. Základní doba těchto operací je 14 dní. Vyhlášená repo sazba slouží jako maximální limitní sazba, za kterou mohou být banky při repo operacích uspokojovány (120).

dochází ke změně nabídky úvěrových peněz. Obligace jsou rezervami komerční banky u centrální banky. V případě nákupu obligací držených komerční bankou získá tato komerční banka množství peněz odpovídající hodnotě prodaných obligací, které může využít k nabídce úvěrů. S rostoucí nabídkou úvěrů klesá úroková sazba požadovaná za poskytnutí úvěru, s poklesem nabídky úvěrů pak úroková sazba stoupá.

- Automatické facility – automatické facility slouží k poskytování nebo ukládání likvidity přes noc. Z hlediska bank jedná o permanentní možnost uložení či zapůjčení peněz, vytvářejí úrokové sazby uplatňované u těchto dvou facility prostor, v němž se pohybují krátkodobé sazby na peněžním trhu<sup>39</sup>.
- Mimořádné facility - mimořádné facility s delší splatností, obvykle s cílem podpořit fungování trhu se státními dluhopisy (89).

---

<sup>39</sup> Depozitní facility

*„Depozitní facility poskytuje bankám možnost uložit přes noc u ČNB bez zajištění svou přebytečnou likviditu. Banka má na přístup do depozitní facility nárok, pokud požádá o uzavření obchodu Odbor korunových a devizových intervencí ČNB nejpozději 15 minut před uzávěrkou účetního dne systému CERTIS. Minimální objem je 10 mil. Kč, částky nad touto hranicí jsou přijímány bez dalších omezení. Depozita jsou úročena diskontní sazbou. Diskontní sazba proto zpravidla představuje dolní mez pro pohyb krátkodobých úrokových sazeb na peněžním trhu.“*

Marginální záůjční facility

*„Marginální záůjční facility poskytuje bankám, které mají s ČNB uzavřenou rámcovou repo smlouvu, možnost vypůjčit si přes noc od ČNB formou repo operace likviditu. Banka má na přístup do záůjční facility nárok, pokud požádá o uzavření obchodu Odbor korunových a devizových intervencí ČNB nejpozději 25 minut před uzávěrkou účetního dne systému CERTIS. Minimální objem je 10 mil. Kč, částky nad touto hranicí jsou poskytovány bez dalších omezení. Finanční prostředky v rámci této facility jsou úročeny lombardní sazbou. Vzhledem k trvalému přebytku likvidity je tato facility bankami využívána minimálně. Lombardní sazba představuje horní mez pro pohyb krátkodobých úrokových sazeb na peněžním trhu. ČNB je kdykoliv oprávněna z mimořádných měnově politických důvodů dočasně omezit nebo zcela pozastavit poskytování lombardních úvěrů (121).“*

Tyto nástroje jsou využívány různou měrou. Centrální banka České republiky – používá devizové operace, operace s cennými papíry ad hoc zejména v případech nečekaných krátkodobých výkyvů v likviditě trhu, kdy je ohrožena stabilita vývoje úrokových sazeb. Používání těchto nástrojů je v praxi spíše výjimečné (121).

Vysoká míra inflace je provázena vysokou mírou úrokových sazeb, nízká míra inflace je provázena nízkou mírou úrokových sazeb. Při vysoké úrovni vyžadují věřitelé od dlužníků úrokovou sazbu s cílem omezit pokles skutečného výnosu vlivem inflace. Dlužníci jsou ochotni tuto vyšší úrokovou sazbu akceptovat, protože počítají s vyšší mírou inflace a tím způsobenou klesající reálnou hodnotou budoucích splátek. Nominální úroková sazba vyjadřuje zvýšení nominální hodnoty finančního aktiva v procentech, zatímco reálná úroková sazba vyjadřuje zvýšení nominální hodnoty finančního aktiva v procentech méně inflace. Reálná úroková sazba je tedy nominální úroková sazba snížená o inflaci. Centrální banka pracuje s nominální úrokovou mírou tak, aby udržovala požadovanou míru reálných úrokových sazeb (122).

### **11.3.3. Vztah produktu a inflace**

Odborové organizace v kolektivních smlouvách na základě ekonomické situace zaměstnavatele a očekávané míry inflace řeší problematiku budoucího růstu mezd (115).

Inflace je řazena mezi jedny z nejpodstatnějších makroekonomických problémů. V osmdesátých letech 20. století používaly centrální banky jako nástroj pro udržování vhodné míry inflace řízení peněžní zásoby, které se ukázalo být ne dostatečně účinným nástrojem. Centrální banky se dnes zaměřují zejména na stanovování krátkodobých úrokových sazeb. Tímto nástrojem pak ovlivňují řadu ekonomických ukazatelů, jako je

inlace, nezaměstnanost i produkt. Při stanovování úroku pracují centrální banky s celou řadou proměnných, jako jsou měnový kurz, ceny základních surovin, fiskální politika (deficity státního rozpočtu). Klíčovou proměnou je skutečná a zejména očekávaná – prognózovaná míra inflace. Rovnováhu na trhu peněz a ostatních finančních aktiv – tedy stav, kdy se nabídka po penězích a ostatních finančních aktivech rovná její poptávce, je popisována reakční funkcí centrální banky – tedy pravidly měnové politiky centrální banky. Tato reakční funkce zachycuje vztah mezi inflací a krátkodobými úrokovými sazbami. Cílem centrální banky je cenová stabilita, tedy určitá přijatelná míra inflace – míra inflace odpovídající představám centrální banky. Centrální banka vyhlásuje určitý cíl – určitou požadovanou míru inflace. Současně s tímto krokem stabilizuje dosahovanou míru produktu tak, aby neakceleroval inflaci. Dlouhodobě udržitelná úroveň produktu je potencionálním produktem. Rozdíl mezi skutečně dosahovaným produktem a potencionálním produktem je nazýván produkční mezerou. Pokud je skutečný produkt nad úrovní potencionálního produktu, hrozí nebezpečí akcelerace míry inflace. Centrální banka v takovém případě reaguje zvýšením míry reálných úrokových sazeb. Pokud je skutečně dosahovaný produkt pod úrovní potencionálního produktu, centrální banka může stabilizovat ekonomiku snížením reálných úrokových sazeb. Centrální banka tedy nejen vyhlásuje určitý inflační cíl, ale současně stabilizuje ekonomiku. Na zvýšenou míru inflace reaguje zvýšením reálné úrokové míry, pokles inflace pod stanovenou míru může centrální banka reagovat snížením reálné úrokové sazby. Při růstu inflačních očekávání a míry inflace centrální banka tedy zvyšuje reálné úrokové sazby, které pak snižují úroveň celkových plánovaných výdajů dané ekonomiky a následně snižují hodnotu produktu. Inflační očekávání tímto mechanismem tedy snižují produkt. Naopak při klesající míře inflace a nižších inflačních očekávání centrální banka snižuje úrokové sazby, které zvyšují celkovou úroveň plánovaných výdajů v ekonomice a zvyšují produkt. Míra inflace a inflační očekávání jsou jedním z nedůležitějších faktorů, ovlivňujících produkt (123).

Odborové organizace uzavírají se zaměstnavateli kolektivní smlouvy, se svazy zaměstnavatelů kolektivní smlouvy vyššího stupně, řešící růst mezd na základě

ekonomické situace zaměstnavatele a očekávané míry inflace. Kolektivní smlouvy zahrnují očekávanou míru inflace, tedy predikují očekávané zvýšení cen a tomu odpovídající zvýšení mezd. Dochází tak k vytváření budoucího inflačního tlaku. Pokud mzdy přesáhnou produktivitu práce, vytváří se další tlak na vyšší míru inflace. Růst inflačních očekávání a inflace snižují hodnotu produktu (111) (115) (123).

## **XII. Závěr**

Odborové organizace jsou nedílnou součástí moderní společnosti. Zastávají celou řadu společenských úloh.

Mezi základní úlohy odborů patří vyjednávání mzdovým a pracovních podmínek mezi konkrétním zaměstnavatelem a zaměstnanci dotčeného zaměstnavatele, které jsou vyjádřeny v kolektivní smlouvě. Výsledkem vyjednávání odborových svazů se svazy zaměstnavatelů jsou kolektivní smlouvy vyššího stupně, které mohou nabýt formy závazného právního dokumentu pro celý dotčený obor. Vyjednané podmínky se vztahují na všechny zaměstnance daného zaměstnavatele, nikoliv tedy pouze na členy odborové organizace.

Odborové organizace hrají významnou roli při řešení otázek bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci.

Odborové svazy a jejich sdružení prosazují zájmy zaměstnanců během tripartitních jednání, které probíhají mezi zástupci odborů, zástupci zaměstnavatelů a vládou. V rámci tripartitních jednání se projednávají nejdůležitější předpisy, ovlivňující podnikání a zaměstnanost. Odborové organizace se účastní legislativního procesu. Principy tripartitního vyjednávání jsou zakotveny v právním systému většiny zemí.

Odbory se aktivně podílejí na tvorbě legislativy a udržování sociálního smíru prostřednictvím sociálního dialogu. Partneři sociálního dialogu působí na podmínky makroekonomické stability prostřednictvím dohod o změnách mezd, vyjednávají kompromisy mezi zájmy zaměstnavatelů a zaměstnanců udržující sociální smír ve společnosti.

Postavení odborů ve společnosti je zakotveno v mezinárodních a národních dokumentech, jako je Úmluva mezinárodní organizace práce o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat, Úmluva o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech OSN či Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Právo ustanovit odborovou organizaci je součástí Evropské sociální charty. Právo na sdružování a odborové organizování je součástí Listiny základních práv a svobod. Součástí českého právního řádu je Úmluva mezinárodní organizace práce o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat, která zaručuje svobodu při zakládání odborových organizací a sdružování se v odborových organizacích. Úloha státu při vzniku odborů je pouze v evidenci odborové organizace. Odbory vznikají nezávisle na státu.

Hospodaření odborových organizací se řídí obecně platnými právními předpisy, stanovami odborových organizací a vnitřními předpisy. Není jednotný způsob pro financování činnosti odborových organizací. Obvykle získávají odborové organizace finanční prostředky ve formě členských příspěvků, v procentuelní výši z mezd a platů členů. Takto získané prostředky dále přerozdělují, dle členství ve svazech, federacích a konfederacích a dalších organizacích. Ze získaných prostředků je financována činnost odborových organizací, jsou uspokojovány zájmy a sociální potřeby členů.

Z porovnání dat od vzniku České republiky do roku 2008 plyne závěr, že snaha odborů o růst minimální mzdy je zdárná, pokud je hlavní vládnoucí strana levicově orientovaná. Hypotéza, že mezi růstem nezaměstnanosti a růstem minimální mzdy existuje příčinná souvislost nebyla při analýze vývoje nezaměstnanosti a minimální mzdy od vzniku České republiky do roku 2008 prokázána. Kardinální část zaměstnavatelů v České republice se nachází ve stavu nenucené minimální mzdy.

Činnost odborů je jednou z podstatných příčin strnulosti mezd vzhledem k poklesu. Odbory jsou v opozici vůči poklesu mezd či snížení tempa růstu mezd. Kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně vymezují podmínky mezd pro

delší časové období. Mzdy tak nemohou pružně reagovat na změny vnějšího prostředí a zůstávají strnulé. Zaměstnavatelé při vyrovnání mzdy s mezním produktem práce nemohou snížit mzdu, dochází k omezení poptávky po práci. Projevem snížení poptávky po práci je pokles mezd v odvětví bez působnosti odborových organizací, vznik dlouhodobé nezaměstnanosti, změna poměru mezního příjmu produkce práce a kapitálů ve prospěch kapitálu. Lidská práce je dále nahrazována kapitálem. Dochází ke snížení ekonomické efektivity.

Růst mezd zahrnutý v kolektivních smlouvách vychází z ekonomické situace zaměstnavatelů o očekávané míry inflace. Promítnutím očekávané míry inflace do růstu mezd vzniká určitá míra inflace. Při nárůstu mezd nad hodnotu produktivity práce dochází k dalšímu významnému inflačnímu tlaku. Při růstu inflace a inflačních očekáváních centrální banka svými nástroji zvyšuje reálné úrokové sazby, jejich následkem dochází k poklesu celkových plánovaných výdajů ekonomicky a následnému snížení produktu.

Hypotéza, že v procesu uzavírání kolektivních smluv odbory svým tlakem proti poklesu mezd, či tlakem na růst mezd, negativně ovlivňují pružnost mezd a jejich schopnost vyčistit trh práce, v důsledku čehož dochází k ekonomické neefektivnosti byla prokázána v teoretickém modelu s doplněním o reálné vzory.

Největší odborovou centrálou v České republice je Českomoravská odborová konfederace, sdružující 33 odborových svazů, které dále sdružují okolo 10 000 jednotlivých odborových organizací. V České republice působí dalších šest odborových centrál.

Sociální dialog v České republice probíhá formou tripartitních jednání v rámci Rady hospodářské a sociální dohody České republiky, jejímž cílem je vzájemně respektovanou formou dialogu udržet sociální smír, jakožto předpokladu pozitivního ekonomického vývoje. Odbory jsou v radě zastoupeny Českomoravskou komorou



odborových svazů a Asociací samostatných odborů.

Českomoravská komora odborových svazů je členem Trade Union Confederation - Konfederace evropských odborových svazů, jejímž prostřednictvím se účastní nevyšší úrovně Evropského sociálního dialogu, projednávání klíčových otázek vývoje Evropské unie v oblastech sociální ochrany, zaměstnanosti, vzdělávání a školství, makroekonomického vývoje.

V České republice je odborově organizováno více než 10% všech zaměstnanců. U zaměstnavatelů s více než 500 zaměstnanci je odborově organizováno téměř 50% zaměstnanců, naopak u zaměstnavatelů s počtem zaměstnanců do 25 je odborově organizováno méně než 5% zaměstnanců. Největší odborová organizovanost je v akciových společnostech s působností státu (cca. 40%), vysoká odborová organizovanost je u státních, obecních zaměstnanců a zaměstnanců veřejného sektoru (cca. 30%), naopak nejnižší je u soukromých zaměstnavatelů (cca. 10%). Odborová organizovanost členěná podle vzdělání zhruba kopíruje rozložení zaměstnanců z pohledu dosaženého vzdělání, stejně jako pohled na odborovou organizovanost podle pohlaví.

Rozdíly mezi skupinou členů odborů a zaměstnaneckou populací nacházíme při rozlišení odborové organizovanosti podle věku. Pod věkovou hranicí 35 let je procento členů odborově organizovaných nižší, než je u celkové zaměstnanecké populace, naopak nad touto věkovou hranicí je vyšší. Výraznější je rozdíl mezi odborově organizovanými s pracovní smlouvou na dobu určitou, kde pracovní smlouvu na dobu neurčitou nalézáme u cca. 15% ze všech zaměstnanců, kdežto mezi odborově organizovanými ji nalézáme u cca. 8%. Poměr v odborově organizované skupině zaměstnanců a zaměstnanecké populaci je zhruba stejný u zaměstnanců s pravidelnou pracovní dobou, mezi odborově organizovanými je menší procento (cca. 12% oproti 17% všech zaměstnanců) s nepravidelnou pracovní dobou. Naopak je více odborově organizovaných (cca. 26% oproti 22% všech zaměstnanců) ve směnném režimu.

Významné rozdíly nalézáme při pohledu na odborově organizované dle doby trvání zaměstnání u stávajícího zaměstnavatele. S dobou trvání zaměstnání významně roste počet odborově organizovaných. Méně než jeden rok bylo v době průzkumu zaměstnáno u stejného zaměstnavatele cca. 15% všech zaměstnanců, přičemž ve skupině odborově organizovaných to byli pouze 4 %. Zlom nastává při zaměstnání trvajícím v rozmezí 9 až 13 let, kdy je ve skupině odborově organizovaných již větší zastoupení (cca 23%), než je všech zaměstnanců. S rostoucím časem u stejného zaměstnavatele toto procento dále roste.

Odbory jsou potřebné podle mínění 96% jejích členů, důvěryhodné jsou podle 76 % členů. 75% členů odborových organizací zastává názor, že jsou odbory potřebné a současně důvěryhodné, dle 19% členů odborových organizací jsou odbory potřebné, ale nejsou důvěryhodné. 1% členů je názoru, že odbory jsou důvěryhodné, ale nepotřebné. Podle 5% členů odborů nejsou odbory ani potřebné, ani důvěryhodné.

# Použitá literatura

1. HEPPNEROVÁ, D. A KOL. *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance*. Praha: ČMKOS, 2006.
2. HÁLA, J., KROUPA, A., MANSFELDOVÁ, Z., KUX, J., VAŠKOVÁ, R., PLESKOT, I. *Rozvoj sociálního dialogu v ČR*. Praha: VÚPSV, 2002. ISBN 80-238-9986-4.
3. ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ. [online].  
<[http://www.asocr.cz/index2.php?lh=z\\_d&ld=z\\_m&o=c\\_c&he=z\\_h](http://www.asocr.cz/index2.php?lh=z_d&ld=z_m&o=c_c&he=z_h)>.
4. ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ČECH, MORAVY A SLEZSKA. [online].  
<<http://www.sweb.cz/oscms/>>.
5. KROUPA, A., HÁLA, J., VAŠKOVÁ, R., MANSFELDOVÁ, Z., ŠIMONÍK, P. *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje*. Praha: VÚPSV, 2004. ISBN 80-239-7321-5.
6. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
7. ČESKÁ STRANA SOCIÁLNĚ DEMOKRATICKÁ. *Východiska (1848 - 1870)*. [online]. <<http://www.cssd.cz/o-nas/s10252/a10253.html>>.
8. WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie. *První internacionála*. [online]. Poslední revize 10.09.2007. <[http://cs.wikipedia.org/wiki/Prvn%C3%AD\\_internacion%C3%A1la](http://cs.wikipedia.org/wiki/Prvn%C3%AD_internacion%C3%A1la)>.
9. DĚJEPIS.COM. *Evropa ve druhé polovině 19. století. Dělnická hnutí*. [online].

<<http://www.dejepis.com/index.php?page=000&kap=018&pod=4>>.

10. WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie. *Pařížská komuna*. [online]. Poslední revize 22.09.2007.

<[http://cs.wikipedia.org/wiki/Pa%C5%99%C3%AD%C5%B5sk%C3%A1\\_komuna](http://cs.wikipedia.org/wiki/Pa%C5%99%C3%AD%C5%B5sk%C3%A1_komuna)>.

11. DĚJEPIS.COM. *Francie za druhého císařství, Pařížská komuna*. [online].

<<http://www.dejepis.com/index.php?page=000&kap=018&pod=4>>.

12. KOMUNISTI. *Pařížská komuna*. [online].

<[http://www.komunisti.sk/Parizska\\_komuna\\_Milan\\_Krajca.htm](http://www.komunisti.sk/Parizska_komuna_Milan_Krajca.htm)>.

13. EUROSKOP.CZ – vše o Evropské unii. *Spojené království*. [online].

<<http://www.euroskop.cz/43562/120397/clanek/spojene-kralovstvi/historie/>>.

14. FERNER, A. HYMAN, R. *Industrial relations in the new Europe*. Oxford. 1992.

15. ČESKÁ STRANA SOCIÁLNĚ DEMOKRATICKÁ. 2. *První krůčky (1870/71 - 1890)*. [online]. <<http://www.cssd.cz/o-nas/s10252/a10254.html>>.

16. WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie. *Poddanství*. [online]. Poslední revize 08.12.2007. <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Poddanstv%C3%AD>>.

17. ČESKOMORAVSKÁ KOMORA ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Historie*. [online].

Poslední revize 21.10.2007. <<http://www.cmkos.cz/o-nas/historie/158-3>>.

18. ČAPKA, F. *Dějiny zemí Koruny české v datech*. Praha: Libri, 1999. ISBN 80-85983-67-2.

19. SEZNAM ENCYKLOPEDIÍ. *Gentský systém*. [online]. Poslední revize 10.10.2006.

<<http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/44382-gentsky-system>>.

20. WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie. *Pražské jaro 1968*. [online]. Poslední revize 02.12.2007. [cit. 19.12.2007].

<[http://cs.wikipedia.org/wiki/Pra%C5%BESk%C3%A9\\_jaro\\_1968](http://cs.wikipedia.org/wiki/Pra%C5%BESk%C3%A9_jaro_1968)>.

21. SEZNAM ENCYKLOPEDIIE. *Mezinárodní organizace práce*. [online]. Poslední revize 01.09.2007. <<http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/138921-mezinarodni-organizace-prace>>.

22. INFORMAČNÍ CENTRUM OSN V PRAZE. *Specializované Agentury. Mezinárodní organizace práce*. [online]. <<http://www.osn.cz/system-osn/specializovane-agentury/?i=116>>.

23. ČESKOMORAVSKÁ KOMORA ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Mezinárodní organizace práce - MOP / ILO*. [online]. [cit. 16.12.2007]. <<http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/mezinarodni-organizace-prace-mop-ilo>>.

24. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *How the ILO works*. [online]. <[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Structure/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Structure/lang--en/index.htm)>.

25. VEŘEJNÁ SPRÁVA: *týdeník vlády České republiky*. Č. 3. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky. 1998. Vychází týdně.

26. INFORMAČNÍ KANCELÁŘ RADY EVROPY. *Sociální soudržnost*. [online]. <<http://www.radaevropy.cz/a3.php>>.

27. WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie. *Tripartita*. [online]. Poslední revize 10.12.2007. [cit. 16.12.2007]. <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Tripartita>>.

28. GOLDNER, L. *Současný třídní boj v USA*. Překlad anglického přepisu přednášky konané 2. 8. 2003 v Brně. [online].  
<<http://home.earthlink.net/~lrgoldner/brnoczech.html>>.
29. 5. SOCIALISTICKÁ ORGANIZACE PRACUJÍCÍCH: česká sekce ligy za 5. internacionálu. *Průmyslový dělníci světa: jedny velké odbory*. [online].  
<<http://sop.revoluce.info/index.php?id=17,204,0,0,1,0>>.
30. JAŠANOVÁ, E. *Odbory a strnulost nominální mzdy směrem dolů v podmínkách České republiky*. [online]. Poslední revize 17.05.2007.  
<<http://nf.vse.cz/download/veda/workshops/nomwage.pdf>>.
31. HOLMAN, R. *Ekonomie. 3. aktualizované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2002. ISBN 80-7179-681-6.
32. KOLEKTIV AUTORŮ. *Sociální a ekonomické souvislosti integrace České republiky do Evropské unie (Ekonomická konvergence, konkurenceschopnost a sociální soudržnost)*. Praha: Rada vlády České republiky pro sociální a ekonomickou strategii, 2002.
33. EBERWEIN, W., THOLEN, J., SCHUSTER, J. *The Europeanisation of Industrial Relations National and European processes in Germany, UK, Italy and France*. Ashgate: Aldeshot, 2002.
34. BLASHE, S. (ed.). *Union Density and European Integration: Diverging Convergence*. European Journal of Industrial Relations, Vol 6, No 2, 2000.
35. SONDY. *Č.1 (13. ledna 2005)*. Praha: Sondy s.r.o. 2005. Vychází týdně.

36. ŠUBRT, B. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: Nakladatelství Paris, 1995.
37. CENTRUM VÝZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ SOCIOLOGICKÉHO ÚSTAVU AKADEMIE VĚD ČR. *Zprávy o výsledcích kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.
38. SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČESKÉ REPUBLIKY. [online]. <[http://www.spcr.cz/cz/zakladni\\_info/co\\_jsme.php](http://www.spcr.cz/cz/zakladni_info/co_jsme.php)>.
39. SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČESKÉ REPUBLIKY. *Služby pro členy SP ČR*. [online]. <[http://www.spcr.cz/cz/zakladni\\_info/sluzby\\_pro\\_cleny.doc](http://www.spcr.cz/cz/zakladni_info/sluzby_pro_cleny.doc)>.
40. KONFEDERACE ZAMĚSTNAVATELSKÝCH A PODNIKATELSKÝCH SVAZŮ ČR. [online]. <<http://www.kzps.cz/>>.
41. SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČESKÉ REPUBLIKY. *Kdo jsme*. [online]. <[http://www.spcr.cz/cz/zakladni\\_info/co\\_jsme.php](http://www.spcr.cz/cz/zakladni_info/co_jsme.php)>.
42. INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS. *International Organisation of Employers*. [online]. <<http://www.ioe-emp.org/>>.
43. ČESKOMORAVSKÁ KOMORA ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Evropský sociální dialog*. [online]. <<http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/evropska-unie/evropsky-socialni-dialog>>.
44. STÁLÁ MISE ČESKÉ REPUBLIKY PŘI OECD. *Vydání základní brožury o OECD v češtině - "Informace pro sdělovací prostředky"*. [online]. <<http://www.czechembassy.org/wwwo/default.asp?id=49073&ido=11173&idj=1&amb=120>>.

45. THE BUSINESS AND INDUSTRY ADVISORY COMMITTEE TO THE OECD.  
[online]. <<http://www.biac.org/>>.

46. THE BUSINESS AND INDUSTRY ADVISORY COMMITTEE TO THE OECD.  
*BIAC Member Organisations*. [online]. <<http://www.biac.org/members.htm>>.

47. EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT SMALL AND MEDIUM-SIZED  
ENTERPRISES. *Full Members of UEAPME*. [online].  
<[http://www.ueapme.com/EN/ueapme\\_fullmembers.shtml#cz](http://www.ueapme.com/EN/ueapme_fullmembers.shtml#cz)>.

48. ZASTOUPENÍ EVROPSKÉ KOMISE V ČESKÉ REPUBLICE [online].  
<<http://www.evropska-unie.cz/cz/glossary/term.asp?id=148>>.

49. EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION.  
[online].<<http://www.etuc.com>>.

50. BUSINESS EUROPE. [online].  
<<http://www.businesseurope.eu/content/Default.asp?PageID=455>>.

51. THE EUROPEAN CENTRE FOR PUBLIC ENTERPRISE [online].  
<<http://www.ceep.org>>.

52. EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION.  
[online].<<http://www.etuc.org/a/82>>.

53. ČESKOMORAVSKÁ KOMORA ODBOROVÝCH SVAZŮ. [online].  
<<http://www.cmkos.cz/svazy>>.

54. BUSINESS EUROPE. [online].  
<<http://www.businesseurope.eu/Content/Default.asp?PageID=415>>.



55. THE EUROPEAN CENTRE FOR PUBLIC ENTERPRISE [online].  
<[http://www.ceep.org/members\\_\\_1/national\\_sections/czech\\_republic/members\\_of\\_the\\_section](http://www.ceep.org/members__1/national_sections/czech_republic/members_of_the_section)>.
56. EUROPEAN FEDERATION OF TRADE UNIONS IN THE FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM SECTORS AND ALLIED BRANCHES. [online].  
<<http://www.effat.org/public/>>.
57. POSTEUROP. [online]. <<http://www.posteurop.org/index.jsp?isoCode=en>>.
58. THE CONFEDERATION OF THE NATIONAL ASSOCIATIONS OF HOTELS, RESTAURANTS, CAFÉS AND SIMILAR ESTABLISHMENTS IN EUROPEAN UNION AND EUROPEAN ECONOMIC AREA. [online]. <<http://www.hotrec.org>>.
59. VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Rada hospodářské a sociální dohody* [online].  
<<http://www.vlada.cz/cs/rvk/rhsd/uvod.html>>.
60. VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Kritéria reprezentativnosti odborů v Radě hospodářské a sociální dohody ČR* [online].  
<<http://www.vlada.cz/cs/rvk/rhsd/statut/statut.html>>.
61. BROKL L. - MANSFELDOVÁ, Z. (ed.). *Sociální partnerství v České republice, in Reprezentace zájmů v politickém systému České republiky*. Praha: SLON, 1997.
62. GABAL, I. - MANSFELDOVÁ, Z. - BROKL L. *A Short History of the Czech and Slovak Parties. in Gabal, I. The 1990 Election to the Czechoslovak Federal Assembly., Analyses, Documents and Data*. Berlin: Edition Sigma, 1996.
63. BISHOP G. - BROKL, L. - MANSFELDOVÁ, Z. *Social Partnership in the Czech*

*Republic, in Austro-Corporatism: Past, Present, Future, Contemporary Austria Studies, Vol. 4.* Publisher Transition, New Jersey, 1995.

64. HEJDUKOVÁ, J. (ed.). *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnavatele. Učební manuál.* Praha: Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2006.

65. VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Poradní a pracovní orgány vlády. Rada hospodářské a sociální dohody – archiv.* [online].  
<<http://www.vlada.cz/cs/rvk/rhsd/statut/statut.html>>.

66. VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Poradní a pracovní orgány vlády. Rada hospodářské a sociální dohody – archiv.* [online].  
<[http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rhsd/partneri/kontakt\\_zamestnavatele.pdf](http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rhsd/partneri/kontakt_zamestnavatele.pdf)>.

67. VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Poradní a pracovní orgány vlády. Rada hospodářské a sociální dohody – archiv.* [online].  
<<http://www.vlada.cz/cs/rvk/rhsd/tymy/default.html>>.

68. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Kolektivní smlouvy vyššího stupně bude možné rozšiřovat* [online]. <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=709>>.

69. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro další zaměstnavatele.* [online]. <<http://www.mpsv.cz/cs/3856>>.

70. VÝPLATA MEZD, SOCIÁLNÍCH PODPOR A DŮCHODŮ. *Kolektivní smlouva a vnitřní předpis.* [online].  
<<http://www.vyplata.cz/zamestnanec/kolektivnismlouvaavnitripredpis.php>>.

71. ODBOROVÝ SVAZ ECHO. *Statut stávkového fondu Odborového svazu ECHO*

včetně příloh. [online]. Poslední revize 01.10.2007. <<http://www.os-echo.cz/index.php?itemid=84&catid=8>>.

72. PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY – POSLANECKÁ SNĚMOVKA. *Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.* [online]. <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>.

73. PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY ČESKÉ REPUBLIKY. *2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.* [online]. <[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?kam=zakon&c=2/1991](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?kam=zakon&c=2/1991)>.

74. § 139 odst. 2 zákona č.1/1888 ř.z., o úrazovém pojištění dělníků, ve znění pozdějších předpisů, platném ke dni 1. 1. 1944.

75. ČESKOMORAVSKÁ KOMORA ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Zkušenosti odborových organizací s výkonem kontroly nad stavem BOZP.* [online]. Poslední revize 15.02.2008. <<http://www.cmkos.cz/bozp/citarna/686-3>>.

76. ČESKOMORAVSKÁ KOMORA ODBOROVÝCH SVAZŮ. *BOZP.* [online]. <<http://www.cmkos.cz/bozp>>.

77. ODBOROVÝ SVAZ ECHO. *Zhodnocení činnosti svazové inspekce bezpečnosti práce za rok 2006.* [online]. Poslední revize 20.10.2007. <<http://www.os-echo.cz/index.php?itemid=165&catid=11>>.

78. KOVÁK: týdeník odborového svazu KOVO. Č.12 (30. března 2007). Praha: OS KOVO. 2007. Vychází týdně. ISSN - 0332-9270.

79. KOVÁK: týdeník odborového svazu KOVO. Č.14 (13. dubna 2007). Praha: OS

KOVO. 2007. Vychází týdně. ISSN - 0332-9270.

80. ODBOROVÝ SVAZ KOVO. *Stanovy odborového svazu KOVO*. [online].  
<<http://www.oskovo.cz/Dokum/stanovy.pdf>>.

81. MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Financování odborových organizací*. [online].  
<[http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/info\\_zadost\\_34205.html](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/info_zadost_34205.html)>.

82. KOVÁK: týdeník odborového svazu KOVO. Č.13 (6. dubna 2007). Praha: OS KOVO. 2007. Vychází týdně. ISSN - 0332-9270.

83. ODBOROVÝ SVAZ ECHO. *Stanovy odborového svazu ECHO*. [online]. Poslední revize 01.10.2007. <<http://www.os-echo.cz/index.php?itemid=83&catid=8>>.

84. EUROEKONOM – ekonomický portál. *9. lekce – trh práce*. [online].  
<<http://www.euroekonom.cz/ekonomie-clanky.php?type=lekce9>>.

85. BRČÁK, J., BURIANOVÁ, J., PETRÁKOVÁ, I., SOUKUP, A., ŠRÉDL, K.  
*Učební texty z mikroekonomie - 2. část*. Praha: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2005. ISBN: 80-213-1400-1.

86. MACH, M. *Makroekonomie II*. Praha: Melandrium, 1998. ISBN 80-86175-04-9.

87. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

88. WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie. *Nezaměstnanost*. [online]. Poslední revize 13.05.2009. [cit. 17.05.2009]. <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezam%C4%9Bstnanost>>.

89. MACH, J., KEIL J., HAVRÁNEK J., BUREŠOVÁ M., BURIANOVÁ J., SOUKUP A. *Makroekonomie I, II, III*. Praha: 1999. ISBN 80-213-0541-X.
90. SEZNAM ENCYKLOPEDIIE. *Monopson*. [online]. Poslední revize 15.06.2007. [cit. 17.05.2009]. <<http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/514669-monopson>>.
91. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Informace o minimální mzdě*. [online]. <<http://www.mpsv.cz/cs/4973>>.
92. SOJKA, M., KONEČNY, B. *Malá encyklopedie ekonomie*. Praha: Nakladatelství Libri, 2001. ISBN 80-7277-032-2.
93. ODBOROVÝ SVAZ ECHO. *Odborový svaz Echo*. [online]. <<http://www.os-echo.cz/>>.
94. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS*. [online]. Poslední revize 06.05.2009. <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_vsps](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps)>.
95. FINANCE.CZ. *Mzda - průměrná mzda, minimální mzda*. [online]. <<http://www.finance.cz/ekonomika/informace/ekonomika/prijmy/>>.
96. FINANCE.CZ. *Inflace – výpočet inflace, CPI, PPI*. [online]. <<http://www.finance.cz/ekonomika/informace/ekonomika/inflace/>>.
97. WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie. *Dokonalá konkurence*. [online]. Poslední revize 07.02.2010. <[http://cs.wikipedia.org/wiki/Dokonal%C3%A1\\_konkurence](http://cs.wikipedia.org/wiki/Dokonal%C3%A1_konkurence)>.
98. DICKENS, R., MACHIN, S., MANNIG, A. *The Effects of Minimum Wage on*

*Employment: Theory and Evidence from Britian.* Journal of Labour Economics, Vol. 17, No. 1. Chicago: The University of Chicago Press, 1999.

99. BARKER, M. *State employment polici in hard times.* Duke University Press, 1983. ISBN: 0-8223-0538-0.

100. MISES, L. *Human action: a treatise on economics.* Auburn: The Ludvig von Misses Institute, 1996. ISBN:0-645466-24-2.

101. WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie. *Česká a Slovenská Federativní Republika.* [online]. Poslední revize 15.01.2010.  
<[http://cs.wikipedia.org/wiki/%C4%8Cesk%C3%A1\\_a\\_Slovensk%C3%A1\\_Federativn%C3%AD\\_Republika](http://cs.wikipedia.org/wiki/%C4%8Cesk%C3%A1_a_Slovensk%C3%A1_Federativn%C3%AD_Republika)>.

102. JAŠANOVÁ, E. *Odbory a strnulost nominální mzdy směrem dolů v podmínkách České republiky.* [online]. Poslední revize 17.05.2007. [cit. 18.01.2008].  
<<http://nf.vse.cz/download/veda/workshops/nomwage.pdf>>.

103. LEESON, R. A.W.H. *Phillips: Collected Works in Contemporary Perspective.* Cambridge: Cambridge University Press, 2000. ISBN: 0-521-57135-9.

104. DYBA, K. *Transformace, hrubý domácí produkt.* [online].  
<<http://panda.hyperlink.cz/cestapdf/pdf08c1/dyba.pdf>>.

105. ŽÁK, M. *Velká ekonomická encyklopedie. Druhé rozšířené vydání.* Praha: Linde 2002. ISBN 80-7201-381-5.

106. LUTONSKÝ, M. *AKTUÁLNĚ: Siemens prodává výrobu mobilů tchajwanské firmě Benq.* [online]. Poslední revize 07.06.2005.  
<<http://www.mobilmania.cz/bleskovky/aktualne-siemens-prodava-vyrobu-mobilu->

tchajwanske-firme-benq/sc-4-a-1110227/default.aspx >.

107. LUTONSKÝ, M. *Siemens s mobily skončil, dnes vznikl Benq Mobile*. [online].  
Poslední revize 01.10.2005. <<http://www.mobilmania.cz/bleskovky/siemens-s-mobily-skoncil-dnes-vznikl-benq-mobile/sc-4-a-1111009/default.aspx>>.

108. LUTONSKÝ, M. *AKTUÁLNĚ: Benq-Siemens v Německu ohlásí bankrot*. [online].  
Poslední revize 28.09.2006. <<http://www.mobilmania.cz/bleskovky/aktualne-benq-siemens-v-nemecku-ohlasi-bankrot/sc-4-a-1113619/default.aspx>>.

109. POSTLER, Š. *Benq-Siemens: Schluss německým nadějím*. [online].  
Poslední revize 04.01.2007. <<http://www.mobilmania.cz/Benq-Siemens/Benq-Siemens-Schluss-nemeckym-nadejim/sc-40-sr-1-a-1114385/default.aspx>>.

110. POLESNÝ, D. *Benq propouští zaměstnance bývalého Siemensu*. [online].  
Poslední revize 11.07.2006. <<http://www.mobilmania.cz/bleskovky/benq-propousti-zamestnance-byvaleho-siemensu/sc-4-a-1113003/default.aspx>>.

111. SAMUELSON, P., STIGLITZ, J. *The collected scientific papers of Paul A. Samuelson*. Cambridge: The M.I.T. Press, 1966. ISBN: 0-262-19022-2.

112. SMITH, W., TEIGEN, R. *Readings in money, national income, and stabilization policy*. Homewood: Richard D. Irwin, 1965. Bib ID: 1876585.

113. SALOP, S. *The American Economic Review, Vol. 69, No. 1*. Nashville: American Economic Association, 1979.

114. OKUN, A. *1962 Proceeding of the Business and Economic Statistics Section of the American Statistical Association*. Washington: ASA, přetisk 1983.

115. RABIN, J. STEVENS, L. *Handbook of monetary policy*. New York: Marcel Dekker, 2002. ISBN: 0-8247-0578-5.
116. WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie. *Ropný šok*. [online]. Poslední revize 17.05.2009. <[http://cs.wikipedia.org/wiki/Ropn%C3%BD\\_%C5%A1ok](http://cs.wikipedia.org/wiki/Ropn%C3%BD_%C5%A1ok)>.
117. WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie. *Jomkipurská válka*. [online]. Poslední revize 25.04.2009. <[http://cs.wikipedia.org/wiki/Jomkipursk%C3%A1\\_v%C3%A1lka](http://cs.wikipedia.org/wiki/Jomkipursk%C3%A1_v%C3%A1lka)>.
118. GORDON, R. *Journal of Economic Perspectives, vol. 11*. 1997. Nashville: American Economic Association, 1997.
119. PERRY, G., SERVÉN, L., SUESCÚN, R. *Fiscal policy, stabilization, and growth: prudence or abstinence?* Washington, D.C.: The World Bank 2008. ISBN: 978-0-8213-7084-1.
120. FINANCE.CZ. *Úrokové sazby České národní banky*. [online]. <<http://www.finance.cz/bankovnictvi/sazby-cnb/>>.
121. ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. *Měnověpolitické nástroje*. [online]. <[http://www.cnb.cz/cs/menova\\_politika/mp\\_nastroje/](http://www.cnb.cz/cs/menova_politika/mp_nastroje/)>.
122. BLANCHARD, O. *Macroeconomics. 5th edition*. New Jersey: Prentice-Hall 2002. ISBN: 0-13-110301-6.
123. SOUKUP, J., POŠTA, V., NESET, P., PAVELKA, T., DOBRYLOVSKÝ, J. *Makroekonomie. Moderní přístup*. Praha: Management Press, 2007. ISBN: 978-80-7261-174-4.



## Seznam tabulek

Tabulka 9.1: Financování svazového inspektorátu bezpečnosti práce Odborového svazu ECHO.....	96
Tabulka 10.1: Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení.....	105

# Seznam grafů

Graf 4.1. Historický vývoj odborové organizovanosti v procentech. ....	30
Graf 4.2. Vývoj počtu odborově organizovaných.....	36
Graf 4.3. Vztah odborově organizovaných k základním nebo místním odborovým organizacím.....	37
Graf 4.4. Procento odborově organizovaných v závislosti na velikosti zaměstnavatele	39
Graf 4.5. Procento odborově organizovaných podle zaměstnavatelů.....	40
Graf 4.6. Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle pohlaví.....	41
Graf 4.7. Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle vzdělání.....	42
Graf 4.8. Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle věku.....	43
Graf 4.9. Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle věku (v letech).....	44
Graf. 4.10 Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle stavu.....	45
Graf 4.11. Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle typu pracovní smlouvy.....	46
Graf 4.12. Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle pracovní doby.....	47
Graf 4.13. Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle doby u stávajícího zaměstnavatele (v letech).....	48
Graf 4.14. Složení členské základny v porovnání se zaměstnaneckou populací podle doby u stávajícího zaměstnavatele (v letech).....	49
Graf 4.15. Potřebnost a důvěryhodnost odborů dle členů odborů.....	50
Graf 4.16. Potřebnost a důvěryhodnost odborů dle členů odborů.....	51

Graf 9.1. Rozdíly ve financování Odborového svazu KOVO a Odborového svazu ECHO.....	90
Graf 9.2: Procento nákladů na svazovou inspekci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hrazené odborovým svazem.....	97
Graf 10.1. Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR od roku 1993 podle VŠPS .....	108
Graf 10.2. Vývoj míry zaměstnanosti a ekonomické aktivity v ČR od roku 1993 podle VŠPS .....	109
Graf 10.3 Vývoj růstu průměrné hrubé a minimální mzdy v ČR od roku 1994 .....	111
Graf 10.4. Vývoj indexu reálné mzdy.....	112
Graf 11.1. Nezaměstnanost v České republice v porovnání s minimální mzdou .....	117
Graf 11.2. Nezaměstnanost v České republice v porovnání s minimální mzdou, se zachycením největší vládnoucí strany.....	119
Graf 11.3. Původní Phillipsova křivka.....	121
Graf 11.4. Modifikovaná Phillipsova křivka .....	125
Graf 11.5. Vývoj hrubého domácího produktu v ČR v % dle metodiky ČSÚ ve stálých cenách.....	129
Graf 11.6. Vývoj hrubého domácího produktu v ČR v miliardách Kč dle metodiky ČSÚ .....	130
Graf 11.7. Vývoj hrubého domácího produktu v ČR na obyvatele v Kč dle metodiky ČSÚ.....	131
Graf 11.8 Agregátní poptávka, agregátní nabídka, utváření makroekonomické rovnováhy.....	132

# Seznam příloh

Příloha 3.1. Jednotlivé odborové svazy sdružené v Českomoravské komoře odborových svazů.....	164
Příloha 5.3.1. Vývoj úrokových sazeb ČNB od roku 2001 (v %)	166

## **Přílohy**

### **Příloha 3.1. Jednotlivé odborové svazy sdružené v Českomoravské komoře odborových svazů<sup>40</sup>**

- OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu
- OS KOVO
- OS ECHO
- OS STAVBA ČR
- Vysokoškolský OS
- OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR
- OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy
- OS UNIOS
- Nezávislý OS pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných odvětví Čech a Moravy
- OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb
- OS pracovníků obchodu
- OS státních orgánů a organizací
- OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví
- OS zdravotnictví a sociální péče ČR
- Českomoravský OS pracovníků školství
- Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády
- OS PROJEKT
- Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu
- Nezávislý OS policie ČR

---

<sup>40</sup> K 16.11.2007.

Českomoravská konfederace odborových svazů. [online]. <<http://www.cmkos.cz/svazy/vsechny-svazy>>.

- OS hasičů
- OS dopravy
- OS námořníků
- OS pracovníků vědy a výzkumu
- OS pracovníků výrobních a účelových organizací kultury
- OS zaměstnanců letectví
- Odborová organizace pracovníků radiokomunikací
- OS pracovníků kultury a ochrany přírody
- OS pracovníků kulturních zařízení
- Herecká asociace
- OS pracovníků knihoven
- UNIE odborový svaz profesionálních zpěváků ČR
- Unie - profesní a odborový svaz orchestrálních hudebníků ČR
- Severočeské sdružení odborových organizací důlního průmyslu

**Příloha 5.3.1. Vývoj úrokových sazeb ČNB od roku 2001 (v %)<sup>41</sup>**

<b>Stav k</b>	<b>2T repo sazba</b>	<b>Diskontní sazba</b>	<b>Lombardní sazba</b>	<b>PMR</b>
7. 8. 2009	1,25	0,25	2,25	2,00
7. 5. 2009	1,50	0,50	2,50	2,00
6. 2. 2009	1,75	0,75	2,75	2,00
17. 12. 2008	2,25	1,25	3,25	2,00
7. 11. 2008	2,75	1,75	3,75	2,00
8. 8. 2008	3,50	2,50	4,50	2,00
8. 2. 2008	3,75	2,75	4,75	2,00
29. 11. 2007	3,50	2,50	4,50	2,00
30. 8. 2007	3,25	2,25	4,25	2,00
26. 7. 2007	3,00	2,00	4,00	2,00
31. 5. 2007	2,75	1,75	3,75	2,00
29. 9. 2006	2,50	1,50	3,50	2,00
28. 7. 2006	2,25	1,25	3,25	2,00
31. 10. 2005	2,00	1,00	3,00	2,00
29. 4. 2005	1,75	0,75	2,75	2,00
1. 4. 2005	2,00	1,00	3,00	2,00
28. 1. 2005	2,25	1,25	3,25	2,00
27. 8. 2004	2,50	1,50	3,50	2,00
25. 6. 2004	2,25	1,25	3,25	2,00
1. 8. 2003	2,00	1,00	3,00	2,00
26. 6. 2003	2,25	1,25	3,25	2,00
31. 1. 2003	2,50	1,50	3,50	2,00
1. 11. 2002	2,75	1,75	3,75	2,00
26. 7. 2002	3,00	2,00	4,00	2,00
26. 4. 2002	3,75	2,75	4,75	2,00
1. 2. 2002	4,25	3,25	5,25	2,00
22. 1. 2002	4,50	3,50	5,50	2,00
30. 11. 2001	4,75	3,75	5,75	2,00
27. 7. 2001	5,25	4,25	6,25	2,00

<sup>41</sup> FINANCE.CZ. Úrokové sazby České národní banky. [online].

<<http://www.finance.cz/bankovnictvi/sazby-cnb/>>.