

NÁVRH NA ŘEŠENÍ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ V NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍCH

Bc. Lenka Knotková

Diplomová práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta multimediálních komunikací

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta multimediálních komunikací
Ústav marketingových komunikací
akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Lenka Knotková**
Osobní číslo: **K11203**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Řízení netržních a sociálních služeb**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Návrh na řešení kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích**

Zásady pro vypracování:

- 1. Popište současný stav legislativy v oblasti kolektivního pracovního práva.**
- 2. Zhodnoťte současný stav vztahů mezi Odborovými organizacemi a managementem vybraných neziskových organizací.**
- 3. Vyhodnoťte proces kolektivního vyjednávání ve vybraných neziskových organizacích.**
- 4. Analyzujte kolektivní smlouvy ve vybraných neziskových organizacích.**
- 5. Navrhněte opatření, jak zlepšovat a efektivizovat proces kolektivního vyjednávání ve vybraných neziskových organizacích, včetně procesu uzavírání kolektivních smluv.**

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BĚLINA, M., et al. Pracovní právo. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN

978-80-7400-186-4.

HRABCOVÁ, D., et al. Sociální dialog ? vyjednávání v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0.

HRUŠKA, V. Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1987-0.

STRÁNSKÝ, J., et al. Sociální dialog v České republice (učební manuál). Praha: ČMKOS, 2008. ISBN 978-80-90391-77-2.

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Libor Šnédar, Ph.D.

Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva

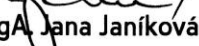
Datum zadání diplomové práce:

1. října 2012

Termín odevzdání diplomové práce:

19. dubna 2013

Ve Zlíně dne 3. února 2013


doc. MgA. Jana Janíková, ArtD.
děkanka




Mgr. Ing. Olga Jurášková, Ph.D.
ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské/diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a bude dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou/diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou/diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské/diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně 15. 4. 2013

.....
Jméno, příjmení, podpis

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídnou k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce s názvem Návrh na řešení kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích je, jak už sám její název napovídá, zaměřena na problematiku uzavírání kolektivních smluv v neziskových organizacích. Teoretická část je tematicky rozdělena do dvou částí. První část se zabývá především legislativou v oblasti kolektivního pracovního práva, zejména kolektivním vyjednáváním podle zákona o kolektivním vyjednávání, dále otázkou odborových organizací, kolektivních smluv a kolektivních pracovních sporů. Druhá část se věnuje charakteristice a členění neziskových organizací. Předmětem praktické části je analýza rozhovorů s předsedy odborových organizací a řediteli neziskových organizací. Výstupem je návrh opatření, jak zlepšovat a zefektivnit kolektivní vyjednávání v neziskových organizacích.

Klíčová slova

Kolektivní pracovní právo, kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouvy, odborové organizace, neziskové organizace

ABSTRACT

The Diploma thesis named " Concept of solution to collective negotiations in non-profit organizations " is, as its name suggests, focused on matters concerning collective agreements in a non-profit organisations. The theory section is thematically divided into two parts. The first part is focused mainly on legislation regarding collective labour law, particularly collective negotiations in accordance with collective negotiation law, it then addresses union organizations, collective contracts and collective labour conflicts. The second part focuses on the characteristics and structure of a non-profit organisations. The subject of practical part is an analysis of interviews with the chairperson of the union organizations and directors of a non-profit organisations. The aim is the proposal of measure of how to improve and make more efficient collective negotiations in a non-profit organisations.

Keywords

Collective labour law, collective negotiations, collective contracts, union organisations, non-profit organisations

Na tomto místě bych ráda poděkovala JUDr. Liboru Šnédarovi, Ph.D., za cenné rady, připomínky a metodickou pomoc při zpracování mé diplomové práce.

MOTTO: „NA OCHRANU SVÝCH ZÁJMŮ MÁ KAŽDÝ PRÁVO ZAKLÁDAT S JINÝMI ODBOROVÉ ORGANIZACE A PŘISTUPOVAT K NIM.“

(článek 23, odst. 4 Všeobecné deklarace lidských práv)

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO	13
1.1 OBECNÝ ÚVOD DO PROBLEMATIKY KOLEKTIVNÍHO PRACOVNÍHO PRÁVA.....	13
1.1.1 Kolektivní pracovní právo v systému pracovního práva.....	13
1.1.2 Pracovněprávní vztahy	14
1.1.3 Prameny kolektivního práva	15
1.2 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ JAKO NÁSTROJ SOCIÁLNÍHO DIALOGU.....	17
1.2.1 Vymezení základních pojmů.....	17
1.2.2 Subjekty sociálního dialogu	18
1.2.3 Kolektivní vyjednávání podle zákona o kolektivním vyjednávání	23
1.3 KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	24
1.3.1 Pojem a druhy kolektivních smluv.....	25
1.3.2 Obsah kolektivních smluv.....	26
1.4 KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ SPORY	28
1.4.1 Pojem, druhy a způsoby řešení kolektivních pracovních sporů obecně.....	28
1.4.2 Řízení před zprostředkovatelem.....	29
1.4.3 Řízení před rozhodcem	30
1.4.4 Stávka a výluka	32
2 NEZISKOVÝ SEKTOR	36
2.1 NEZISKOVÝ SEKTOR JAKO SOUČÁST NÁRODNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ.....	36
2.2 CHARAKTERISTIKA A ČLENĚNÍ NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ	36
2.2.1 Členění podle subjektu zakladatele	37
2.2.2 Členění podle právní normy.....	38
2.2.3 Členění podle předmětu činnosti.....	39
2.2.4 Členění podle charakteru poslání	40
2.2.5 Členění podle způsobu financování	40
3 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI	41
II PRAKTICKÁ ČÁST	43
4 METODOLOGIE	44
4.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	44
4.2 ZMĚNA V PLÁNU VÝZKUMU	44
4.3 VÝZKUMNÝ CÍL A OTÁZKA	45
4.4 METODIKA VÝZKUMU	45
4.5 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU	46
5 INTERPRETACE A VYHODNOCENÍ ZÍSKANÝCH ODPOVĚDÍ	49
5.1 ROZHOVORY S PŘEDSEDY ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ.....	49
5.1.1 Příprava na proces kolektivního vyjednávání	49
5.1.2 Sestavování návrhu kolektivní smlouvy	50
5.1.3 Kolektivní vyjednávání a kolektivní pracovní spory	52
5.2 ROZHOVORY S ŘEDITELI NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ.....	57
5.2.1 Ředitel 1	57

5.2.2	Ředitel 2	58
5.2.3	Ředitel 3	59
5.2.4	Témata shodné s předsedy odborových organizací.....	60
5.2.4.1	Vztahy mezi odborovou organizací a managementem	60
5.2.4.2	Informovanost o ekonomickém stavu organizace	62
5.2.4.3	Účast zástupce odborového svazu v kolektivním vyjednávání	64
5.2.4.4	Vliv počtu odborově organizovaných zaměstnanců na výsledek kolektivního vyjednávání.....	65
5.2.4.5	Limity a problematické oblasti kolektivního vyjednávání	68
6	SHRnutí PRAKTICKÉ ČÁSTI	70
III	PROJEKTOVÁ ČÁST.....	73
7	NÁVRH NA ŘEŠENÍ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ V NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍCH.....	74
7.1	PŘEDBĚŽNÁ FÁZE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ	74
7.1.1	Vytváření dobrých vztahů mezi odbory a managementem.....	74
7.1.2	Odborová pluralita v organizaci	75
7.1.3	Spolupráce s odborovým svazem.....	75
7.1.4	Zvyšování počtu odborově organizovaných	76
7.2	PROCES KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ	77
7.2.1	Příprava na kolektivní vyjednávání.....	77
7.2.2	Etapy vlastního vyjednávání	82
7.2.3	Zhodnocení vyjednávání	82
8	ZÁVĚREČNÁ DOPORUČENÍ	83
	ZÁVĚR	84
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	85
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	89
	SEZNAM OBRÁZKŮ	90
	SEZNAM TABULEK.....	91
	SEZNAM PŘÍLOH.....	92

ÚVOD

Právo svobodného sdružování a hájení sociálních a hospodářských práv bylo, je a bude téma stále aktuální a diskutované. Problematiku odborů, potažmo kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv, které by měly být garancí dobrých a důstojných pracovních podmínek, jsem si vybrala proto, že pracovněprávní institut kolektivní smlouvy považuji za zásadní a důležitý.

Osobně jsem si téma kolektivního pracovního práva a jeho nejzásadnějšího prvku, kterým bezesporu je právo odborových organizací na kolektivní vyjednávání, vybrala také z důvodu výrazné nejednotnosti české společnosti v názorech na tuto problematiku. V současné době jsou v otázce odborů a jejich práv dva protichůdné proudy názorů. Na jedné straně existují zastánci odborového sdružování, podle kterých jsou odborové organizace účinným prostředkem kontroly dodržování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele a efektivním nástrojem hájení práv a zájmů zaměstnanců. Na straně druhé se lze setkat s absolutním nerespektováním a odmítáním odborů, jako protipólu principů podnikání a soukromého vlastnictví. Zastánci tohoto proudu odbory označují za přežitek komunistického režimu a ztotožňují odborové organizace s Revolučním odborovým hnutím, které, i když se jednalo o nestranickou organizaci, využívala ve svůj prospěch Komunistická strana Československa. Nutno však podotknout, že právě odbory byly jedním z aktérů sametové revoluce, a proto se i odboráři přímo zasloužili o pád bývalého komunistického režimu.

Dalším důvodem výběru tohoto tématu je moje osobní angažovanost v odborové organizaci. Zhruba před pěti lety jsem odbory v neziskové organizaci poskytující sociální služby spoluzakládala. Kolektivního vyjednávání jsem se zúčastnila několikrát a z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že kolektivní vyjednávání je procesem nesnadným, a to mj. i z důvodu absence odborné literatury a metodiky na téma kolektivního vyjednávání v neziskové organizaci.

V teoretické části diplomové práce se budu zabývat kolektivním pracovním právem obecně. V první kapitole vymezím pojmy z oblasti kolektivního pracovního práva, kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv, také okrajově nastíním možnosti řešení kolektivních pracovních sporů. Přesto, že to z názvu diplomové práce přímo nevyplývá, se v první kapitole rovněž zmíním o jednotlivých subjektech zastupujících zájmy zaměstnanců, především u odborových organizací, resp. jejich principů a pravomocí, dále pak nastíním možné fak-

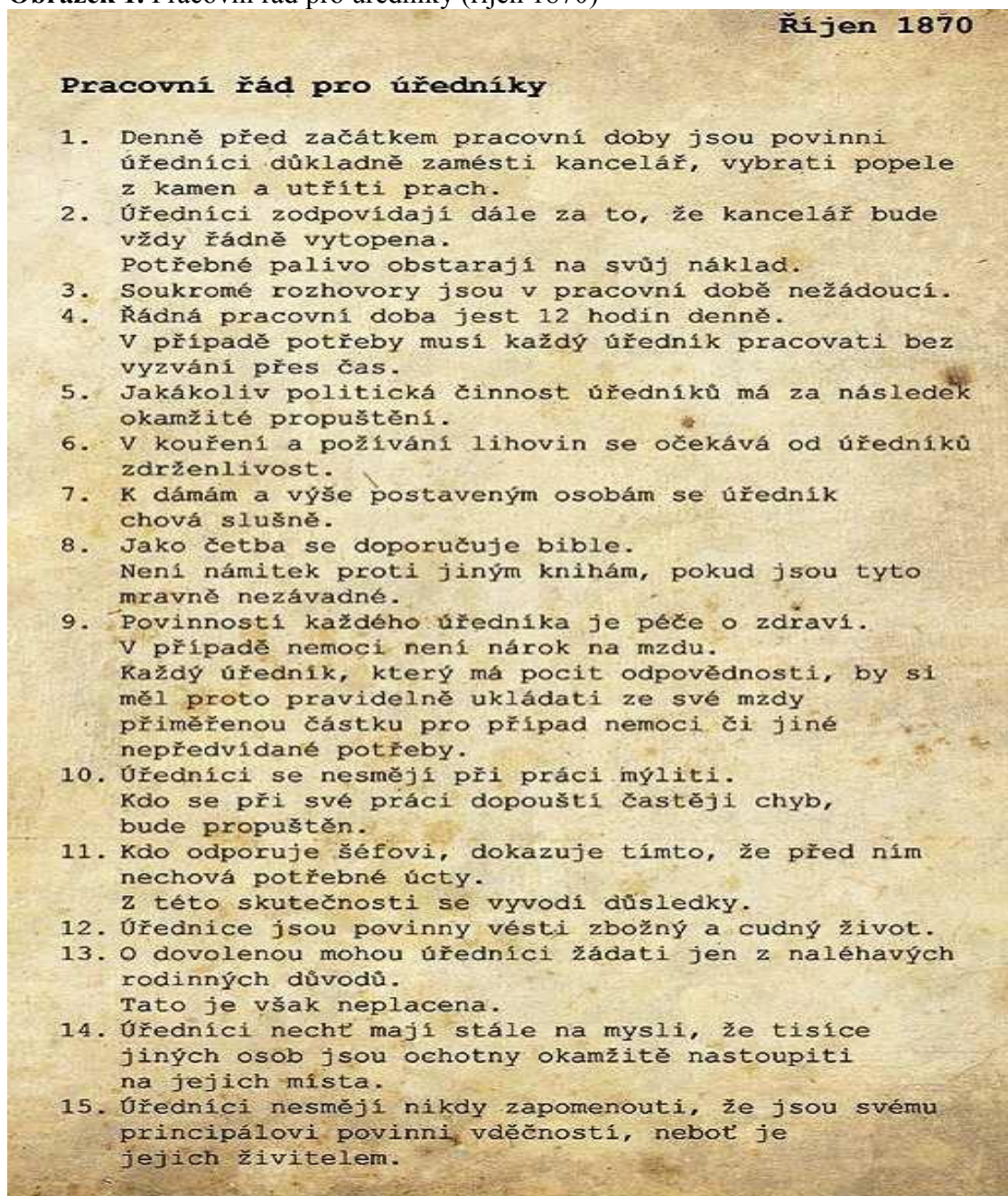
tory, které zaměstnance ovlivňují v rozhodování, zda vstoupit či nevstoupit do odborové organizace, a vymezím pojem sociální dialog. Ve druhé kapitole teoretické části stručně charakterizují neziskový sektor, včetně jeho základního členění. V praktické části diplomové práce je cílem u vybraného vzorku ředitelů neziskových organizací a předsedů odborových organizací působících v neziskovém sektoru zjistit a interpretovat možné faktory, které ovlivňují proces kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích. Cílem projektové části je návrh opatření, jak zlepšovat a zefektivnit kolektivní vyjednávání v neziskových organizacích.

V úvodu je důležité zmínit skutečnost, že pracovní podmínky, ve kterých v současné době pracujeme, nebyly v minulosti samozřejmostí, ale jsou výsledkem tvrdé práce právě odborů, které se v naší zemi začaly utvářet v průběhu 19. století v souvislosti se sílícím hnutím především manuálně pracujících zaměstnanců. Jejich prioritními cíli byly lepší pracovní a mzdové podmínky, lepší bezpečnost práce, omezování práce dětí a mladistvých a zkracování pracovní doby. Odbory se zasloužily již v dobách Rakouska-Uherska o přijetí celé řady zákonů, týkajících se výše uvedených oblastí. Bojovaly tak nejen za své členy, ale za všechny zaměstnance.¹ Podmínky, za kterých pracovali v minulosti například úředníci, ilustruje obrázek 1.

Odbory jsou nyní součástí moderní společnosti. Odborové organizace již nejsou omezené pouze na zvyšování platů či mezd i na úkor finanční likvidace podniku, jejich posláním je nyní „výkonný, spokojený a oddaný zaměstnanec = spokojený zaměstnavatel“, jejichž společným cílem je prosperita podniku. K naplnění tohoto poslání může pomoci uzavření oboustranně výhodné kolektivní smlouvy, tzn. nejen v zájmu zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů, protože dobře uzavřená kolektivní smlouva může být nástrojem ekonomického a sociálního rozvoje zaměstnavatele i zaměstnance.

Vzhledem ke složitosti problematiky a jejímu rozsahu nemůže tato práce komplexně shrnout tak obsáhlé téma, jakým kolektivní vyjednávání v neziskových organizacích bezesporu je. **Cílem diplomové práce je na základě shrnutí teoretických východisek a analýzy rozhovorů s předsedy odborových organizací a řediteli neziskových organizací navrhnout opatření na zlepšení a zefektivnění procesu kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích.**

¹ *Historie odborů*. 5 s. [on line]. c2013. [cit. 2013-02-28]. Dostupné z: <http://oszptns.cmkos.cz/doc/Historie_Odboru_foto.pdf>, s. 1.

Obrázek 1. Pracovní řád pro úředníky (říjen 1870)²

² *Historie odborů*. 5 s. [on line]. c2013. [cit. 2013-02-28]. Dostupné z: <http://oszptns.cmkos.cz/doc/Historie_Odboru_foto.pdf>, s. 2.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO

Úvodní kapitola je tematicky rozdělena do čtyř částí, jejichž cílem je objasnit základní pojmy z této oblasti jako jsou kolektivní pracovní právo, kolektivní pracovněprávní vztahy, sociální dialog, odborová organizace, kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouvy, a nastítnit možnosti řešení kolektivních pracovních sporů.

Považuji za nezbytné, abych v úvodu diplomové práce vymezila kolektivní právo v rámci systému práva pracovního.

1.1 Obecný úvod do problematiky kolektivního pracovního práva

1.1.1 Kolektivní pracovní právo v systému pracovního práva

Jedním z odvětví českého právního řádu je právo pracovní, které Galvas charakterizuje jako „*soubor právních norem, upravující společenské vztahy, které vznikají při námezdní práci a vztahy s nimi úzce související.*“³ Z toho vyplývá, že předmětem pracovního práva jsou pracovněprávní vztahy.

Pracovní právo se člení na tři oblasti: individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti.

Individuální pracovní právo (nazývané také právem pracovní smlouvy) upravuje vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.⁴ **Kolektivní pracovní právo** (nazývané též právem kolektivní smlouvy) Bělina definuje jako „*vztahy mezi orgány, které zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců, a sdruženími zaměstnavatelů, popřípadě jednotlivými zaměstnavateli, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.*“⁵ Předpokladem pro vznik kolektivního pracovního práva je vznik pracovního práva individuálního. **Oblast zaměstnanosti** upravuje vztahy, které vznikají při realizaci základního práva na práci, tedy vztahy, ve kterých nedochází přímo k výkonu práce, ale kde vztahy slouží k zajišťování nebo zprostředkování práce, rekvalifikace apod. Jde o vztahy, které vznikají mezi zaměstnavateli a jednotlivci, či jednotlivci a státními institucemi, nebo státními institucemi a zaměstnavateli.⁶

³ GALVAS, M., et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 23.

⁴ Základním pramenem individuálního pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁵ BĚLINA, M., et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 427.

⁶ Základním pramenem oblasti zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

1.1.2 Pracovněprávní vztahy

Obecně se právním vztahem rozumí společenský vztah mezi více (minimálně dvěma) subjekty, které mají vzájemná subjektivní práva a subjektivní povinnosti.⁷ Pracovněprávní vztah je vztah vznikající v pracovním procesu.

V pracovním právu lze pracovněprávní vztahy definovat podle prvků, jimiž jsou:

- **subjekty** – účastníci pracovněprávních vztahů, tedy fyzické osoby (jako zaměstnanec, zaměstnavatel, uchazeč o zaměstnání) a právnické osoby (jako zaměstnavatel, odborová organizace a stát),
- **obsah** – obsahem pracovněprávních vztahů jsou práva a povinnosti jejich účastníků,
- **objekt** – je to chování účastníků, účel (cíl), pro který do těchto právních vztahů vstupují.⁸

Podle objektu, resp. cíle, k němuž právní vztah směřuje, existují dvě základní skupiny pracovněprávních vztahů, a to individuální a kolektivní. **Individuální pracovněprávní vztahy** jsou vztahy, které vznikají v souvislosti s účastí v pracovním procesu mezi zaměstnancem jako fyzickou osobou na straně jedné a zaměstnavatelem jako osobou fyzickou nebo právnickou na straně druhé.⁹ Podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen zákoník práce) jsou individuální pracovněprávní vztahy právními vztahy vznikajícími při výkonu závislé práce¹⁰. **Kolektivní pracovněprávní vztahy** lze vymezit jako vztahy mezi zastupci zaměstnanců na jedné straně a zaměstnavatelem na straně druhé. Nejedná se o zastupování jednotlivých zaměstnanců a prosazování individuálních zájmů, ale o prosazování kolektivních otázek týkajících se všech zaměstnanců (nebo alespoň jejich jednotlivých skupin).¹¹

Z výše uvedeného vyplývá, že oblast kolektivního pracovního vztahu a vztahu individuálního se navzájem prolínají a ovlivňují se.

⁷ GALVAS, M., et al. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 26.

⁸ Tamtéž, s. 26-27.

⁹ GALVAS, M., et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 132.

¹⁰ § 2 a § 3 zákoníku práce definuje **závislou práci** jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, považuje se za výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

¹¹ ERÉNYI, T., et al. *Základy pracovního práva*. Ostrava: KEY Publishing, 2009, s. 130-131.

Obsahem kolektivních pracovních vztahů jsou tyto dílčí práva:

- právo na informace a projednání – jde o práva týkající se zaměstnavatele působícího v České republice a právo na nadnárodní informace (týkající se zaměstnavatele působícího na území Evropské unie), které realizuje evropská rada zaměstnanců¹²,
- právo kolektivního vyjednávání¹³,
- právo spolurozhodování – má zpravidla formu předchozího souhlasu odborové organizace k právním úkonům zaměstnavatele¹⁴,
- právo kontroly – jde o právo odborové organizace kontrolovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci (podle § 322 zákoníku práce).¹⁵

1.1.3 Prameny kolektivního práva

Pramenem práva obecně je zdroj, ve kterém se nachází pravidla chování určená subjektům právních vztahů, jsou vydávána a uznávána státem a jejich dodržování je vynutitelné státní mocí. Za formální prameny pracovního práva jsou považovány normativní právní akty, mezinárodní smlouvy, kolektivní smlouvy, vnitropodnikové právní normy, technické normy, dobré mravy¹⁶ a nálezy Ústavního soudu ČR.¹⁷

Právní úprava kolektivního pracovního práva vychází z principů obsažených především v některých mezinárodních a vnitrostátních dokumentech, které tvoří prameny kolektivního pracovního práva. **Mezinárodními prameny kolektivního pracovního práva jsou:**

- Všeobecná deklarace lidských práv,
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech,
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech,

¹² Právo na nadnárodní informace upravuje směrnice Rady 94/45/ES a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES implementované do českého právního řádu.

¹³ Blíže o kolektivním vyjednávání v kapitole 1.2.

¹⁴ Jedná se o tyto případy: stanovení přidělu z FKSP, zaměstnavatel může vydat pracovní řád jen se souhlasem odborové organizace, zaměstnavatel určuje čerpání dovolené podle rozvrhu čerpání dovolených stanoveného se souhlasem odborové organizace, zaměstnavatel je povinen oznámit dobu čerpání dovolené zaměstnanci alespoň 14 dní předem a další případy, které stanovuje kolektivní smlouva. Od 1.1.2012 podle zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zaměstnavatel může rozhodnout o tom, že se zaměstnanec dopustil neomluvené absence pouze po projednání s odborovou organizací. Dosud to bylo jen v dohodě s odborovou organizací.

¹⁵ GALVAS, M., et al. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 258-261.

¹⁶ Dobré mravy nemají sice povahu norem právních, ale musí být aplikovány, když právní norma jejich aplikaci přikazuje. Příkladem může být § 261 zákoníku práce odst. 3, který předepisuje, že „za škodu odpovídá zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům“.

¹⁷ GALVAS, M., et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 41.

- Charta základních sociálních práv pracujících,¹⁸
- Charta základních práv Evropské unie,
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod Rady Evropy,
- Evropská sociální charta Rady Evropy (1961) a Revidovaná Evropská sociální charta (1996),
- Deklarace Mezinárodní organizace práce o základních principech a právech v práci,
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87, o svobodě sdružování a ochraně práv odborově se organizovat,
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98, o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat,
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154, o kolektivním vyjednávání,
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135, o zástupcích pracovníků.

Mezi vnitrostátní dokumenty patří především:

- zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky,
- usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce¹⁹,
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (dále jen zákon o kolektivním vyjednávání),
- zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů,
- vyhláška MPSV ČR č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně,
- vyhláška č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem,

¹⁸ Kolektivní pracovní právo je zde založeno na základních právech: právo na odborovou svobodu, právo zaměstnanců a zaměstnavatelů vstupovat do organizací podle vlastního výběru s cílem chránit své profesionální zájmy, právo zaměstnanců účastnit se rozhodování, které se dotýká jejich zájmů, právo na svobodné a autonomní vyjednávání, právo uzavřít kolektivní smlouvu a právo na kolektivní akce včetně stávků.

¹⁹ K 1. 1. 2012 vstoupil v účinnost zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jenž upravuje podle § 4 aplikaci občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Podle novely se pracovněprávní vztahy primárně řídí zákoníkem práce, nelze-li však zákoník práce použít, řídí se občanským zákoníkem. Jde o výslovné propojení zákoníku práce a občanského zákoníku na základě principu subsidiarity (tzn., že k použití ustanovení občanského zákoníku dochází, když nevystačíme se zákoníkem práce).

- zákon č. 120/1990 Sb., o úpravě vztahů mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli – tento zákon obsahuje jen jedno ustanovení po bývalém ROH, ostatní ustanovení byla zahrnuta do zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, všechny ve znění pozdějších předpisů.²⁰

1.2 Kolektivní vyjednávání jako nástroj sociálního dialogu

1.2.1 Vymezení základních pojmů

Pojem sociální dialog v českém právním řádu nenalezneme, bývá velmi často zaměňován s pojmem kolektivní vyjednávání, který je na rozdíl od sociálního dialogu zákonem upravený.

Oba pojmy se však liší jak postavením a rozsahem pravomocí mezi jeho účastníky, tak i účelem. Zatímco na straně jedné je klasickým **sociálním dialogem** komunikace mezi jedním či několika z možných subjektů na straně zaměstnavatele a jedním či několika z možných subjektů (tzv. „sociálních partnerů“) zastupujících zájmy zaměstnanců, jejichž cílem není pouze kolektivní vyjednávání, ale také řešení jakýchkoliv otázek, které sociální partneři považují za důležité, a ve kterých pocítují potřebu a možnost vyjadřovat svá společná stanoviska, tak na straně druhé jsou **kolektivní vyjednávání**²¹ všechna jednání mezi účastníky kolektivních pracovněprávních vztahů, týkající se uzavírání, změny či plnění kolektivních smluv. Sociálního dialogu se mohou účastnit na straně zaměstnanců všechny typy jejich „zástupců“, kdežto ve věci kolektivních smluv mohou jednat a činit právní úkony pouze odbory.²² V obou případech se však dá říci, že jde o *„proces, jehož základní charakter spočívá vždy v komunikaci, resp. ve vyjednávání mezi jeho účastníky“*.²³ Účastníky tohoto procesu mohou být zaměstnavatelé nebo zástupci zaměstnavatelů, zástupci zaměstnanců a stát, resp. jeho zástupci.

Podle ČMKOS sociální dialog zahrnuje dvě oblasti. První je oblast poskytování informací a konzultací, druhou je pak kolektivní vyjednávání, které je nejvýznamnějším prvkem ko-

²⁰ HRABCOVÁ, D., et al. *Sociální dialog – vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 35-36.

²¹ Autorství pojmu „kolektivní vyjednávání“ se připisuje Beatrice Webbové, která jej použila v roce 1891 ve své knize *The Cooperative Movement in Great Britain (Družstevní hnutí ve Velké Británii)*. Zdroj: TOMESŠ, I., TKÁČ, V. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993, s. 67.

²² Blíže o odborech v kapitole 1.2.2.

²³ HRABCOVÁ, D., et al. *Sociální dialog – vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 14-15.

lektivního pracovního práva.²⁴ Podle tohoto tvrzení je tedy kolektivní vyjednávání nedílnou součástí sociálního dialogu.

Z ekonomického hlediska je kolektivní vyjednávání „*přímé vyjednávání mezi zaměstnavateli a odbory za účelem stanovení výsledků trhu práce, [...] tzn. za účelem stanovení mezd, zaměstnanosti, pracovních podmínek a souvisejících problémů.*“²⁵

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154, o kolektivním vyjednávání, definuje kolektivní vyjednávání jako „*všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou nebo několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi pracovníků na straně druhé, jejichž účelem je stanovit pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, upravit vztahy mezi zaměstnavateli a pracovníky nebo upravit vztahy mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou nebo několika organizacemi pracovníků.*“²⁶

1.2.2 Subjekty sociálního dialogu

V České republice se sociální dialog odehrává na čtyřech úrovních. Sociální dialog na **národní úrovni** se odehrává především v rámci tripartity (třístranná jednání).²⁷ Sociálního dialogu se zde účastní největší odborové a zaměstnanecké konfederace (ČMKOS - Českomoravská konfederace odborových svazů, ASO – Asociace samostatných odborů, SP ČR – Svaz průmyslu a dopravy České republiky a KZPS ČR – Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky) a zástupci státu. Sociální dialog na **regionální úrovni** se odehrává formou regionálních tripartit, které jsou ustanoveny jako sdružení právnických osob označované jako „Hospodářská a sociální rada“, jehož název bývá doplněn označením konkrétního regionu. Tyto tripartity se zabývají řešením hospodářských a sociálních otázek daného regionu. Na odvětvové a podnikové úrovni probíhá převážně bipartitní forma sociálního dialogu (dvoustranná jednání), resp. kolektivní vyjednávání. Na

²⁴ DOBIÁŠ, Z., KOLÁŘ, Z., PAUKRTOVÁ, A. *Sociální dialog v otázkách a odpovědích*. 68 s. [on line]. c2010. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z: <www.cmkos.cz/data/articles/down_2532.pdf>, s. 7.

²⁵ SCHILLER, B., R. *Mikroekonomie*. Brno: Computer press, 2004, s. 302.

²⁶ Článek 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 154, o kolektivním vyjednávání.

²⁷ **Tripartita** - Rada hospodářské a sociální dohody ČR - je společným dobrovolným dohadovacím a iniciativním orgánem odborů, zaměstnavatelů a vlády ČR. Cílem tripartity je vzájemně respektovanou formou dialogu dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje a udržet sociální smír, jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky a životní úrovně občanů. Tripartitní jednání vládě mimo jiné umožňují trvalý přehled o postojích odborových a zaměstnavatelských svazů. Sociální partneři by naopak měli mít jistotu, že budou mít možnost své postoje prezentovat a zároveň získávat informace od svých partnerů v tripartitě. *Zdroj: ČMKOS. Tripartita*. [on line]. c2012. [cit. 2012-10-16]. Dostupné z: <<http://www.cmkos.cz/o-nas/vnejsi-pusobeni/tripartita>>.

odvětvové úrovni jde o jednání mezi odborovými svazy jako zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů v konkrétním odvětví. Na **podnikové úrovni** probíhá jednání mezi odborovou organizací anebo organizacemi působící u zaměstnavatele a zaměstnavatelem či zaměstnavateli.²⁸ Výsledkem kolektivního vyjednávání je podniková kolektivní smlouva (na podnikové úrovni) nebo kolektivní smlouva vyššího stupně (na odvětvové úrovni).²⁹

Na **evropské úrovni** se sociální dialog realizuje tzv. Evropským sociálním dialogem, který je významnou součástí Evropského sociálního modelu³⁰. V Evropském sociálním dialogu jde o jednání a konzultace evropských sociálních partnerů. Evropský sociální dialog se vede na nadodvětvové úrovni (evropskými sociálními partnery zde jsou: EOK - Evropská odborová konfederace, BUSINESSEUROPE - Konfederace evropského podnikání, UEAPME - Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků a CEEP - Evropské centrum podniků veřejného sektoru) a na odvětvové úrovni (např. ve stavebnictví, dopravě, bankovníctví, obchodu a v různých službách).³¹

Jednotlivými subjekty sociálního dialogu v ČR, se kterými spojuje kolektivní pracovní právo určitá oprávnění, jsou stát, zaměstnavatelé a jejich organizace (účast státu a zaměstnavatelských organizací v sociálním dialogu se uskutečňuje především prostřednictvím tripartit), zaměstnanci, odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast BOZP, je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo³².

Budeme-li hovořit o subjektech sociálního dialogu a kolektivním pracovním právem, jako první se nám určitě vybaví subjekt **odborové organizace (odbory)**. V České republice je základním elementem odborové struktury právě základní odborová organizace, která působí u konkrétního zaměstnavatele. Základní nebo místní odborová organizace je nejrozšíře-

²⁸ STRÁNSKÝ, J., et al. *Sociální dialog v České republice (učební manuál)*. Praha: ČMKOS, 2008, s. 8.

²⁹ Blíže o kolektivních smlouvách v kapitole 1.3.

³⁰ Evropská odborová konfederace definuje **Evropský sociální model** jako ztělesnění společnosti „*spojující udržitelný hospodářský růst se stále se zlepšujícími životními a pracovními normami, včetně plné zaměstnanosti, sociální ochrany, rovných příležitostí, kvalitních pracovních míst, začlenění do společnosti, s otevřeným a demokratickým procesem tvorby politiky, která plně zapojuje občany do rozhodnutí, která je ovlivňují. ...konzultace pracovníků, kolektivní vyjednávání, sociální dialog a dobré pracovní podmínky jsou klíčové pro prosazování inovací, produktivity, konkurenceschopnosti a růstu v Evropě.*“ Zdroj: KUBÍNKOVÁ, M., HEPPNEROVÁ, D., HEJDUKOVÁ, J. *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců (učební manuál)*. 1. vyd. Praha: Educa Sevice, 2007, s. 9.

³¹ ČMKOS. *Evropský sociální dialog*. [on line]. c2012. [cit. 2012-10-17]. Dostupné

z: < <http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/evropska-unie/evropsky-socialni-dialog>>.

³² Okruh povinně předávaných informací je stanoven především v § 276-280 zákoníku práce.

nější formou zaměstnaneckého zastoupení u nás. Většina z odborových organizací se dále převážně sdružuje do odborových svazů, zaměřených zpravidla podle průmyslového odvětví nebo profesního zaměření. Odborová organizace je důležitým partnerem procesu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni. Jelikož odborově organizovaní jsou převážně občané, kteří jsou zaměstnaní, prosazují tak zájmy, které vyplývají z jejich pracovního vztahu k zaměstnavateli, proto jsou zájmy hájené odborovou organizací odvozené zejména z profesí svých členů.

Pokud jde o vymezení pojmu odborová organizace, přesná zákonná definice neexistuje. Podle Hrabcové ji lze charakterizovat jako „*zájmovou organizaci, vytvořenou k prosazování a ochraně hospodářských a sociálních práv a zájmů svých členů. [...] vystupuje ex lege jako sociální reprezentant hospodářských a sociálních zájmů všech zaměstnanců*“.³³

Při prosazování a ochraně výše uvedených zájmů může dojít a často dochází ke střetu zájmů odborů a managementu. Podmínkou řešení těchto situací je najít místo, kde se nachází míra uspokojení nároků, která je sociálně a ekonomicky přijatelná pro zaměstnance, a míra nákladů, ekonomicky přijatelných pro zaměstnavatele. Jedná se o tzv. „**sociálně-ekonomické optimum**“, což je průnikový bod zájmů obou smluvních stran, resp. sociálních partnerů. Při dosažení sociálně-ekonomického optima jsou potřeby i zájmy obou stran naplňovány, tento stav se nazývá **sociální smír**.³⁴

Je důležité, aby manažeři, kteří většinou a pochopitelně nejsou členy odborových organizací³⁵, věnovali pozornost vztahům s odbory a předcházeli tak situacím, kdy může být sociální smír ohrožen.

Vláčil uvádí, že manažeři se podle vnímání funkce odborů dělí do dvou skupin. První skupina manažerů se domnívá, že odbory neposkytují žádné výhody a proto není důvod se v nich organizovat, podle druhé skupiny jsou naopak výhody, poskytované odbory, nadměrné a nepřiměřené „výdobytky socialismu“. Vláčil také uvádí, že liberalisticky orientovaní manažeři odbory nepovažují za nezbytnou součást demokratické společnosti, protože

³³ HRABCOVÁ, D., et al. *Sociální dialog – vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 38.

³⁴ Tamtéž, s. 19-20.

³⁵ Aktuální statistiky o počtu manažerů v odborových organizacích v současnosti neexistují.

omezují konkurenceschopnost podniku. Paternalističtí manažeři považují odbory za institucionální zlo. Ovšem většina manažerů odbory považuje za stále silného partnera.³⁶

Na tomto místě se zmíním o možných faktorech, které zaměstnance ovlivňují v rozhodování, zda vstoupit či nevstoupit do odborové organizace. Mezi **faktory, které lidi mohou přimět ke vstupu do odborové organizace, patří:**

- vnímání pracovních podmínek, jako je nespokojenost s příjmy, s bezprostředním vedením podniku či organizace atd.,
- touha účastnit se procesu vytváření pracovních podmínek nebo je ovlivňovat,
- víra, že odbory mohou zlepšit situaci (důvěřují lidem v odborech).

Naopak **faktory, proč zaměstnanci do odborů nechtějí vstoupit, mohou být:**

- identifikace s managementem (zaměstnanci s pozitivním vztahem k managementu, kteří jsou spokojeni s pracovními podmínkami, považují odbory za protivníka),
- nesouhlasí s cíli odborů, anebo
- považují se za odborníky a odborovou organizaci považují za nevhodnou pro odborníky.³⁷

Co se týká vzniku, resp. založení odborové organizace³⁸, jako zvláštní formy občanského sdružení, je potřeba minimálně tří občanů³⁹, z nichž minimálně jeden musí být starší 18 let. Tito členové, kteří tvoří tzv. přípravný výbor, posléze připraví návrh stanov. Na členské schůzi pak dojde ke schválení těchto stanov a k volbě členů do orgánů odborové organizace. Poté přípravný výbor zašle na Ministerstvo vnitra návrh na evidenci odborové organizace včetně stanov. Ministerstvo přidělí odborové organizaci IČO, a poté se odborová organizace musí zaregistrovat u příslušného finančního úřadu. Odborová organizace je povinna vést účetnictví.

Odborová organizace by měla fungovat na těchto principech:

- **Svoboda sdružování** – je to právo zaměstnanců zakládat zájmové organizace nebo do nich vstupovat podle vlastního uvážení a výběru. Odbory vznikají na principu dobrovolnosti. Nikdo nesmí být nucen vstupovat či vystupovat z odborové organi-

³⁶ VLÁČIL, J. Profesní a sociálně politické orientace českých manažerů. *Sociologický časopis*. [on line]. 1995, roč. 34, č. 4, s. 435-447. [cit. 2013-01-19]. Dostupné z: <<http://sreview.soc.cas.cz/cs/issue/87-sociologicky-casopis-4-1995/1529>>, s. 441.

³⁷ KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 189.

³⁸ Podmínky pro vznik odborové organizace upravuje zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.

³⁹ Podle § 286 zákoníku práce, je odborová organizace oprávněna jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, když alespoň tři její členové jsou v pracovním poměru.

zace. Zaměstnavatel zároveň nesmí při výběru zaměstnanců požadovat informace o členství v odborových organizacích. Pravidla vstupu či výstupu mohou být dána jedině vnitřními předpisy jednotlivých odborových organizací, zejména jejich stanovami.

- **Ochrana hospodářských a sociálních práv** – podle Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 je odborovou organizací jakákoliv organizace, která podporuje a hájí práva a zájmy zaměstnanců (nemohou však prosazovat zájmy a cíle politické).
- **Právní nezávislost** – odborová organizace musí být nezávislá na jiných subjektech (především na státu a zaměstnavatelích). Právní nezávislost je dána zejména způsobem vzniku (bez zásahu státu nebo zaměstnavatele) a tím, že odbory přijímají vlastní stanovy a další pravidla svého fungování.
- **Ekonomická nezávislost** – odborová organizace má vlastní zdroje příjmu (příspěvky členů, dary apod.) a musí sama hospodařit a snášet náklady vlastní činnosti. Jakmile by někdo (tzn. kdokoliv mimo odborů) odborovou organizaci financoval⁴⁰, měl by fakticky vliv na její činnost a oslabil by tak postavení odborové organizace.⁴¹
- **Evidence orgány státu** – při vzniku odborů je uplatňován oznamovací princip, tedy po založení odborové organizace přípravným výborem a den po doručení oznámení státnímu orgánu o jejich založení vznikne odborová organizace jako právní osoba.⁴²

Odborové organizace zastávají ve společnosti stále důležitou roli, byť tendencí posledních let je snižování odborové organizovanosti (v ČR je dnes odborově organizováno cca 30 % zaměstnanců⁴³). Příčinou poklesu počtu odborově organizovaných zaměstnanců je mj. také fakt, že odbory vyjednávají i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizovaní. Za pozitivní považují, že i přes tyto skutečnosti dochází ke zvyšování důvěry české veřejnosti

⁴⁰ Za financování se považuje soustavné hrazení nákladů na činnost, nikoliv dary a občasně příspěvky.

⁴¹ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 považuje za zasahování do odborové svobody i podporování odborových organizací finančními prostředky nebo jinak s úmyslem podřídit je kontrole zaměstnavatele. Ovšem podle § 277 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen na své náklady vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytnout podle svých možností místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. Z toho vyplývá, že odborová organizace nemusí shánět finanční prostředky na svoji činnost, protože ji má zaměstnavatelem zajištěnu.

⁴² GALVAS, M., et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 609-615.

⁴³ BĚLINA, M., et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 472.

k odborům, od roku 2000 důvěra (mezisoučet „důvěřuje“) v odbory vzrostla o výrazných 12 % (tabulka 1.).

Tabulka 1. Důvěra v odbory (časové srovnání v %) ⁴⁴

	1995	1996	1997	1999	2000	2012
Rozhodně ano/rozhodně důvěřuje	6	4	4	4	3	7
Spíše ano/spíše důvěřuje	31	30	33	32	28	36
Mezisoučet: Důvěřuje	37	34	37	36	31	43
Spíše ne/spíše nedůvěřuje	27	26	29	27	29	24
Rozhodně ne/rozhodně nedůvěřuje	14	17	12	15	16	14
Mezisoučet: Nedůvěřuje	41	43	41	42	45	38
Neví	22	23	22	22	24	19

Vedle odborů realizují kolektivní pracovní právo také **rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** (dále jen zástupce pro BOZP). Vzhledem k faktu, že předmětem této práce je kolektivní vyjednávání, a právo kolektivně vyjednat mají pouze odbory, zmíním se o těchto dvou „orgánech“ spíše okrajově.

Rada zaměstnanců a zástupce pro BOZP nejsou a ani nemohou být „plnohodnotnými“ zástupci zájmů zaměstnanců, tuto roli mají pouze odbory.⁴⁵ Nemají právní subjektivitu (tudíž nemohou činit právní úkony), jsou tedy oproti odborům v nevýhodě. Pravděpodobně proto zaměstnanci dávají v praxi přednost sdružování v odborech. Rada zaměstnanců je pouhým mezičlánkem mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, který pomáhá realizovat právo zaměstnanců na informace a projednávání. Zástupce pro BOZP zabezpečuje právo zaměstnanců na informace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Rada zaměstnanců, zástupce pro BOZP i odborové organizace nejsou v žádném vzájemném vztahu nadřízenosti či podřízenosti nebo vzájemně podmíněné existenci či vzniku (u jednoho zaměstnavatele může působit vedle odborové organizace také rada zaměstnanců nebo zástupce pro BOZP).⁴⁶

1.2.3 Kolektivní vyjednávání podle zákona o kolektivním vyjednávání

Podle zákona o kolektivním vyjednávání je kolektivní vyjednávání zahájeno tím, že zaměstnavatel nebo odborová organizace předloží druhé straně písemný návrh kolektivní

⁴⁴ CVVM. *Odbory a jejich role ve společnosti – květen 2012*. 5 s. [on line]. c2012. [cit. 2012-10-19]. Dostupné z: <<http://www.osunios.cz/odbory-a-jejich-role-ve-spolecnosti.html>>, s. 5.

⁴⁵ V nevýhodě jsou zástupci pro BOZP a rady zaměstnanců např. i v oblasti projednávání a informování, kdy § 287 zákoníku práce upravuje povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci a projednat s ní (**nikoliv s dalšími zástupci zaměstnanců**) další záležitosti nad rámec informování a projednávání upraveného společně pro všechny zástupce zaměstnanců v § 279 a § 280 zákoníku práce.

⁴⁶ BĚLINA, M., et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 445-451.

smlouvy (musí být předložen nejpozději 60 dní před skončením platné kolektivní smlouvy, pokud existuje). Druhá strana je povinna na návrh nejpozději do 7 pracovních dnů odpovědět. Pokud druhá strana návrh neakceptuje, vyjádří ve své odpovědi návrh na změny, a tímto se otevírá prostor ke kolektivnímu vyjednávání (stejným způsobem se postupuje v uzavírání dodatků ke kolektivní smlouvě). Pokud se odborová organizace se zaměstnavatelem na znění kolektivní smlouvy neshodnou, obvykle pak jedna ze stran konstatuje vznik kolektivního sporu⁴⁷. Situace však nemusí skončit kolektivním sporem, ale tím, že zaměstnavatel stanoví mzdové a další nároky zaměstnanců vnitřním předpisem. Zákon nařizuje jednat o kolektivní smlouvě, nikoliv kolektivní smlouvu vyjednat.⁴⁸

Podle § 24 zákoníku práce působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací (jde o princip tzv. odborové plurality⁴⁹), musí zaměstnavatel kolektivně vyjednat se všemi odborovými organizacemi.⁵⁰ Organizace mohou vyjednat společně anebo jednotlivě, s cílem uzavřít několik kolektivních smluv. Podmínkou je, aby se kolektivní smlouvy týkaly všech zaměstnanců působících u zaměstnavatele (pracovníci přímé obslužné péče, zdravotní sestry, zaměstnanci prádelny, úklidu atd.). Kolektivní smlouvy uzavřené u téhož zaměstnavatele jsou vždy rovnocenné, neexistuje mezi nimi vztah podřízenosti a nadřízenosti.

1.3 Kolektivní smlouvy

Jak už bylo řečeno, cílem kolektivního vyjednávání je sjednávání kolektivních smluv, výsledkem úspěšného kolektivního vyjednávání je tedy uzavření kolektivní smlouvy.

Smluvními stranami, které mohou sjednat kolektivní smlouvu, jsou zástupci odborového orgánu (oprávnění vyplývá ze stanov), zaměstnavatel či zástupce příslušné organizace zaměstnavatelů nebo vedoucí či jiný oprávněný zástupce zaměstnavatele. Stát nemůže být subjektem při uzavření kolektivní smlouvy, subjektem může být organizační složka státu v pozici zaměstnavatele.⁵¹

⁴⁷ Blíže o kolektivních sporech v kapitole 1.4.

⁴⁸ ERÉNYI, T., et al. *Základy pracovního práva*. Ostrava: KEY Publishing, 2009, s. 140.

⁴⁹ Podle Listiny základních práv a svobod není možné, aby byl počet odborových organizací jakýmkoliv způsobem omezován, stejně jako není možné zvýhodňovat některé z nich jak v podniku, tak i v odvětví.

⁵⁰ Pravidlo jednat se všemi odborovými organizacemi bylo uzákoněno nálezem Ústavního soudu z roku 2008. Vzhledem k tomu, že k založení odborové organizace stačí pouze tři občané, zmařit kolektivní vyjednávání tak může i velmi malá skupina zaměstnanců.

⁵¹ GALVAS, M., et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 635.

1.3.1 Pojem a druhy kolektivních smluv

Kolektivní smlouvu Bělina vymezuje jako „*dvoustranné pracovní právní úkony uzavírané mezi odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, a jde-li o kolektivní smlouvy vyššího stupně, mezi odborovou organizací či odborovým svazem na jedné straně a zaměstnavateli (sdruženími zaměstnavatelů) na straně druhé, jejichž obsahem jsou mzdové a další pracovní podmínky [...]*“.⁵²

Kolektivní smlouva podle Hrušky „*je kompromisem mezi požadavky odborářů a možnostmi zaměstnavatelů*“, upravuje mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovních vztazích, jakož i práva a povinnosti účastníků této smlouvy. [...] kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.“⁵³

Rozlišujeme dva druhy kolektivních smluv. Tradičním typem kolektivní smlouvy je **podniková kolektivní smlouva**, uzavíraná mezi zaměstnavatelem či více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. Jedná se o smlouvu (dvoustranný právní úkon), ovšem na druhou stranu jde rovněž o právní předpis, proto jsou kolektivní smlouvy označovány jako tzv. normativní smlouvy⁵⁴.

Kolektivní smlouva vyššího stupně je smlouva uzavíraná mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovými organizacemi nebo odborovými svazy. V tomto případě je zaměstnavatel povinen plnit požadavky odborů, aniž by v jeho společnosti odborová organizace vůbec působila.⁵⁵ Jejich obsah vychází především z výsledků jednání tripartity⁵⁶. Kolektivní smlouvy vyššího stupně se uzavírají pro větší počet zaměstnavatelů, jejich počet není zákonem stanoven. Tyto kolektivní smlouvy jsou uzavírány i pro celá hospodářská odvětví nebo obory činnosti. Pro jednoho zaměstnavatele platí jen jedna kolektivní smlouva vyššího stupně. V případě, že nedojde k uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, platí pro zaměstnance jen podniková kolektivní smlouva.⁵⁷

⁵² BĚLINA, M., et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 482.

⁵³ HRUŠKA, V. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, s. 13.

⁵⁴ Normativní povaha kolektivní smlouvy vyplývá ze skutečnosti, že se vztahuje na blíže neurčený okruh subjektů (kolektiv zaměstnanců, kteří se mohou časem měnit), kterým na základě této smlouvy vznikají soudně vymahatelná práva.

⁵⁵ HRUŠKA, V. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, s. 39.

⁵⁶ Výsledky jednání tripartity by měly vyústit v doporučení vládě, aby vydala obecně závazný právní předpis nebo předložila jeho návrh. Tripartita může též dospět k dohodě, která nemá formu obecně závazného předpisu, ale členové tripartity se svou autoritou musí zasadit, aby dohodnuté podmínky byly respektovány zejména při tvorbě kolektivních smluv vyššího stupně.

⁵⁷ BĚLINA, M., et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 484-485.

Podle § 27 zákoníku práce platí, že pokud podniková kolektivní smlouva upravuje nároky zaměstnanců méně výhodně než kolektivní smlouva vyššího stupně, znamená to, že v této části je podniková kolektivní smlouva neplatná.

1.3.2 Obsah kolektivních smluv

Předmět úpravy závazků v kolektivní smlouvě vyplývá zejména z příslušných ustanovení zákoníku práce. Zákoník práce upravuje pouze rámec obsahu kolektivních smluv, podle něj⁵⁸ je možné v kolektivní smlouvě upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva a povinnosti účastníků této smlouvy. Na rozdíl od závazků upravujících pracovněprávní nároky, které lze upravovat jen v rámci daném pracovněprávními předpisy, lze jiné závazky v kolektivní smlouvě upravovat při uplatnění zásady, že co není zakázáno, je dovoleno (touto zásadou se vytváří poměrně široký prostor pro smluvní volnost stran). Obsah kolektivní smlouvy je vždy omezen podmínkou, že úprava není v rozporu s právním předpisem.⁵⁹

V kolektivní smlouvě se setkáváme se třemi druhy závazků:

- **obligační část** kolektivní smlouvy, která zakládá závazky smluvních stran, nemá normativní povahu (není tedy pramenem práva),
- **normativní část**, která zakládá vymahatelná práva zaměstnanců, a proto je pramenem pracovního práva,
- **proklamativní část** také můžeme vedle těchto částí najít v některých kolektivních smlouvách, obsahují ujednání deklaratorního či symbolického charakteru, jež nezakládají závazky a nejsou ani pramenem práva (např. jde o ujednání, ve kterém zaměstnavatel prohlašuje, že uznává odborovou organizaci za jediného reprezentanta svých zaměstnanců).⁶⁰

Obecně lze říci, že kolektivní smlouva obsahuje vždy nejprve řádné označení účastníků smlouvy, dále zpravidla předmět kolektivní smlouvy a úpravu práv a povinností smluvních stran. Nejdůležitější jsou části, které upravují práva zaměstnanců - zejména otázky práv zaměstnanců v oblasti pracovní doby, dovolené, náhrady škody, rovné příležitosti, překá-

⁵⁸ § 23 odst. 1 zákoníku práce.

⁵⁹ MPSV. *Příručka pro personál a platovou agendu*. [on line]. c2012. [cit. 2012-10-20]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB069>>.

⁶⁰ STRÁNSKÝ, J., et al. *Sociální dialog v České republice (učební manuál)*. Praha: ČMKOS, 2008, s. 19.

žek v práci, odstupného, dále část upravující mzdová/platová⁶¹ práva zaměstnanců, část upravující otázky péče o zaměstnance (tzn. které nesouvisí bezprostředně s výkonem práce, ale upravují další podmínky, jako je závodní stravování, tvorba a čerpání FKSP⁶² atd.). Další obvyklou částí je úprava otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V závěrečné části kolektivní smlouvy by měly být řešeny otázky účinnosti kolektivní smlouvy, možnosti její změny v době účinnosti, způsob řešení případných výkladových problémů textu kolektivní smlouvy, termíny a způsob vyhodnocení plnění kolektivní smlouvy, seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy, a také termín pro předložení nové kolektivní smlouvy.⁶³

Zákoník práce nerozlišuje mezi zaměstnavatelem podnikajícím v neziskovém nebo podnikatelském sektoru (jak tomu bylo v § 20 zákona č. 65/1965, zákoníku práce). Nyní je veřejný sektor z hlediska pracovněprávních vztahů vymezen v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce⁶⁴. **Mezi základní odlišnosti ve sjednávání kolektivních smluv v soukromém a veřejném sektoru patří:**

- ve veřejném sektoru jsou podmínky platu stanoveny kogentně a odchýlit se, resp. stanovit bližší podmínky pro poskytování některých složek platu, lze pouze v případě, že to zákon umožňuje,
- ve veřejném sektoru je povinná tvorba FKSP,
- podle zákoníku práce nelze ve veřejném sektoru zkracovat pracovní dobu (§ 79 odst. 3), dále není možné zavádět konto pracovní doby (§ 86 odst. 2), na veřejný

⁶¹ **Plat** je finanční odměnou zaměstnanců státu a organizací spravovaných nebo dotovaných státem (plat musí být poskytován podle zákona a její struktura a výše nemůže být určena jiným způsobem, kolektivní smlouva může stanovit bližší podmínky pro poskytování nenárokových složek platu – osobní příspěvek, odměny), naopak **mzdu** dostávají zaměstnanci u soukromých zaměstnavatelů (tito zaměstnavatelé mohou volně v rámci zákona stanovit strukturu mzdy i její výši).

⁶² Podle vyhlášky č. 114/2002 Sb., která upravuje výši tvorby a hospodaření s FKSP v organizačních složkách státu a ve státních příspěvkových organizacích a příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, je základním přídělem FKSP 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost a dále na odměny a ostatní plnění za práci vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žákům učilišť. V podnikatelských subjektech jsou zaměstnanecké výhody poskytovány ze sociálního fondu, který je tvořen ze zisku.

⁶³ STRÁNSKÝ, J., et al. *Sociální dialog v České republice (učební manuál)*. Praha: ČMKOS, 2008, s. 53-108.

⁶⁴ Jde o tyto zaměstnavatele: stát, územní samosprávný celek, příspěvková organizace, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečeny z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních pravidel předpisů, a školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

sektor se nevztahuje institut částečné nezaměstnanosti (§ 209 odst. 1) a ve veřejném sektoru činí výměra dovolené 5 týdnů (§ 213 odst. 2).

Při vyjednávání kolektivních smluv se zaměstnavateli, ustanovených v § 109 odst. 3 zákona práce, je nutno brát v úvahu, že jejich finanční prostředky jsou rozpočtovány, tudíž možnosti kolektivního vyjednávání jsou v praxi tímto limitovány.⁶⁵

1.4 Kolektivní pracovní spory

1.4.1 Pojem, druhy a způsoby řešení kolektivních pracovních sporů obecně

Pracovněprávní spor lze podle Běliny definovat jako „*střet zájmů nositelů práv a povinností konkrétního pracovněprávního vztahu, kdy alespoň jeden subjekt uplatní ochranu svého subjektivního práva z daného pracovněprávního vztahu předepsanou formou před orgánem, který je oprávněn střet názorů projednat a ukončit spor rozhodnutím nebo schválením smíru [...]*“.⁶⁶

Pracovněprávní spory se zpravidla rozdělují na **individuální**, tj. spory vzniklé z individuálních pracovních vztahů (spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniklé z pracovněprávních vztahů) a **kolektivní pracovní spory**, které vznikají z kolektivních pracovních vztahů, tj. spory mezi zaměstnavatelem a kolektivem zaměstnanců, zastoupeným odborovými orgány. Za pracovněprávní spory se nepovažují případné neshody mezi zaměstnavateli a radami zaměstnanců (jelikož nemají právní subjektivitu, nejde o spory v právním slova smyslu), vznikající v souvislosti s povinnostmi zaměstnavatele informovat zaměstnance o určitých skutečnostech a některé s nimi projednat.⁶⁷

Kolektivní vyjednávání je střetem zájmů dvou většinou názorově protichůdných stran. Z toho plyne možnost vzniku konfliktu jako následek selhání procesu sociálního dialogu resp. kolektivního vyjednávání. Situace, kdy nedojde k dohodě o obsahu kolektivní smlouvy (spory o uzavření kolektivní smlouvy, popř. spory o změnu kolektivní smlouvy), mohou vést až ke vzniku kolektivního pracovního sporu⁶⁸. Druhou možností je spor o pl-

⁶⁵ ČMKOS. *Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi (učební manuál)*. 184 s. [online]. c2007. [cit. 2012-10-22]. Dostupné z: <ww2.cmkos.cz/lidskezdroje/files/kolevyje.pdf>, s. 103.

⁶⁶ BĚLINA, M., et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 538.

⁶⁷ Tamtéž, s. 539.

⁶⁸ Aby mohl být spor označen jako kolektivní pracovní spor, muselo by se jednat o spor mezi subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.

nění závazků z již uzavřené smlouvy.⁶⁹ Spory se mohou týkat podnikových kolektivních smluv i kolektivních smluv vyššího stupně.

Řešení kolektivního sporu probíhá ve dvou fázích:

- **obligatorní** je vždy řízení před zprostředkovatelem; je-li tato fáze neúspěšná a spor není vyřešen, nastává druhá fáze,
- **fakultativní**, kdy je řešení sporu odlišné podle předmětu: **spory o uzavření kolektivní smlouvy** (strany sporu mohou požádat o vyřešení sporu rozhodce nebo mohou spor řešit prostřednictvím stávky, resp. výluky) anebo **spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy** (strany musí požádat o řešení sporu rozhodce). V obou případech je možné napadnout rozhodnutí rozhodce žalobou ke krajskému soudu.⁷⁰

Podle způsobu řešení kolektivních pracovních sporů mohou existovat dva druhy kolektivních pracovních sporů:

- spory podle zákona o kolektivním vyjednávání: řízení před zprostředkovatelem, řízení před rozhodcem, stávka a výluka, anebo
- spory, které řeší obecné soudy. Soudní ochrana kolektivního vyjednávání je možná pro ty případy, kdy není stanoven zvláštním zákonem odlišný postup, za předpokladu, že je možné konkretizovat naléhavý právní zájem jedné ze stran na řešení sporu.

Při řešení sporů se uplatňuje dispoziční zásada – strany mají možnost ve kterékoli fázi spor ukončit.⁷¹

1.4.2 Řízení před zprostředkovatelem

Kolektivní pracovní spory jsou v první fázi řešeny v řízení před zprostředkovatelem⁷². Řešení kolektivního pracovního sporu před zprostředkovatelem upravuje § 11 a § 12 zákona o

⁶⁹ § 10 zákona o kolektivním vyjednávání.

⁷⁰ GALVAS, M., et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 649-650.

⁷¹ HRABCOVÁ, D., et al. *Sociální dialog – vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 69-70.

⁷² **Zprostředkovatelem může být** (souhlasí-li s výkonem této „funkce“): kterákoli fyzická osoba, která dosáhla 18 let a je způsobilá k právním úkonům, nebo kterákoli právnická osoba; určuje-li zprostředkovatele MPSV, pak jen fyzická osoba zapsaná do seznamu zprostředkovatelů. Předpokladem zapsání do seznamu zprostředkovatelů je plnoletost, způsobilost k právním úkonům, ukončené vysokoškolské vzdělání zpravidla právnického nebo ekonomického směru a osobní vlastnosti, které dávají předpoklady pro vykonávání činnosti zprostředkovatele. Občan, kterého strany kolektivního sporu požádají o zprostředkování, může zprostředkování odmítnout i bez udání důvodu. Zprostředkovatel, zapsaný v seznamu zprostředkovatelů, může odmítnout určení MPSV k výkonu konkrétní zprostředkovatelské činnosti jen v případě, že z vážných důvodů do sedmi dnů namítne svou podjatost.

kolektivním vyjednáváním a vyhláška MPSV č.16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, která ustanovuje zásady pro zapsání do seznamu zprostředkovatelů i vyškrtnutí ze seznamu zprostředkovatelů. Pokud se odměna zprostředkovateli nestanoví smluvně, náklady řízení před zprostředkovatelem hradí každá strana sporu jednou polovinou. Jestliže se strany sporu se zprostředkovatelem na odměně nedohodnou, náleží zprostředkovateli odměna podle obecně závazné vyhlášky MPSV.

V případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy lze žádost podat nejdříve po uplynutí 60 dnů od zahájení kolektivního vyjednávání, resp. od předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy. Úkolem zprostředkovatele je posoudit kolektivní spor na základě předložených podkladů a přimět strany sporu ke smírnému řešení. Výsledkem řízení před zprostředkovatelem je písemný návrh zprostředkovatele na řešení sporu. Tento návrh však není právně závazný a strany nemají povinnost se jím řídit (jedná se pouze o doporučení). Zprostředkovatel písemně sdělí smluvním stranám návrh na řešení sporu do 15 dnů ode dne, kdy byl seznámen s předmětem sporu. V případě, že strany sporu toto doporučení neakceptují, je možné řízení před zprostředkovatelem opakovat. V tomto druhém kole si však strany již zprostředkovatele nevolí, ale určí ho MPSV.⁷³ Řízení před zprostředkovatelem je ukončeno buď **úspěšně** (jestliže strany sporu přijmou navrhované řešení zprostředkovatelem), nebo **neúspěšně** (jestliže strany nepřijmou řešení sporu navrhované zprostředkovatelem, nebo když marně uplyne doba 30 dnů od zahájení řízení).⁷⁴

Úkolem zprostředkovatele jako nestranné, nezávislé a objektivní osoby není spor vyřešit, ale navrhnout stranám řešení sporu, resp. najít oboustranně přijatelný kompromis. Řešení sporu před zprostředkovatelem je posledním „pokusem“ o smírné vyřešení sporu.

1.4.3 Řízení před rozhodcem

V případě neúspěšného řízení před zprostředkovatelem mohou obě strany sporu požádat o řešení sporu rozhodce⁷⁵. Toto řešení sporu nemůže být zahájeno, neproběhlo-li řízení před zprostředkovatelem.

⁷³ ERÉNYI, T., et al. *Základy pracovního práva*. Ostrava: KEY Publishing, 2009, s. 141.

⁷⁴ GALVAS, M., et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 652.

⁷⁵ Podle § 13 odst. 3 a odst. 4 zákona o kolektivním vyjednáváním může být rozhodcem plnoletý občan způsobilý k právním úkonům, pokud je zapsán v seznamu rozhodců vedeném MPSV, stejně jako nemůže být stejná osoba v témže sporu zprostředkovatelem i rozhodcem.

Řízení před rozhodcem není obligatorní, záleží tak pouze na úvaze stran sporu, jestli se pro toto řízení rozhodnou. K předložení sporu o uzavření kolektivní smlouvy je třeba k řízení před rozhodcem souhlasu obou stran, naproti tomu u sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy (nebo o spor na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat) stačí, aby jedna ze stran podala návrh na určení rozhodce, a MPSV jej určí. V druhém případě může řízení před rozhodcem nastat i bez vůle druhé strany sporu.⁷⁶ Zahájení řízení před rozhodcem vylučuje řešení kolektivního pracovního sporu stávkou nebo výlukou. Z toho plyne, že jestliže se strany sporu dohodnou na řešení sporu před rozhodcem, zbavují se tak možnosti řešení sporu stávkou, příp. výlukou.

V případě, že jde o rozhodce, kterého smluvní strany o rozhodnutí samy požádaly, je řízení zahájeno přijetím žádosti rozhodcem (o přijetí žádosti a seznámení s předmětem sporu se sepisuje zápis). Pokud je na návrh jedné ze stran sporu rozhodce určen, stanoví zákon zahájení řízení na okamžik, kdy je rozhodci rozhodnutí o určení doručeno. Dnem zahájení řízení začíná běžet zákonná lhůta k vydání rozhodnutí. Řízení před rozhodcem je ukončeno vydáním rozhodnutí. Rozhodce je povinen spor rozhodnout do 15 dnů ode dne zahájení řízení.⁷⁷

Rozhodnutí rozhodce má vážné právní důsledky:

- probíhalo-li řízení ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, je doručením rozhodnutí stranám kolektivní smlouva uzavřena. Proti tomuto rozhodnutí není opravného prostředku.
- Probíhalo-li řízení ve sporu o plnění kolektivní smlouvy, mají strany možnost podat do 15 dnů opravný prostředek (návrh na zrušení rozhodnutí rozhodce) ke krajskému soudu. Soud poté rozhodne usnesením a rozhodnutí rozhodce buď potvrdí, anebo zruší. Proti rozhodnutí krajského soudu není přípustné odvolání ani obnova řízení. Přípustné by za určitých podmínek bylo dovolání, příp. ústavní stížnost.

Jestliže krajský soud rozhodnutí soudce zruší, vrací se věc zpět k novému projednání témuž rozhodci. Ten je ve svém novém rozhodování vázán právním názorem krajského soudu. Nesouhlasí-li s tím, aby věc byla vrácena témuž rozhodci alespoň jedna ze stran, nebo není-li možné, aby spor znovu řešil tentýž rozhodce z jiných závažných důvodů, určí se

⁷⁶ ERÉNYI, T., et al. *Základy pracovního práva*. Ostrava: KEY Publishing, 2009, s. 141.

⁷⁷ HRABCOVÁ, D., et al. *Sociální dialog – vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 75.

nový rozhodce podle obecných pravidel. Nebyl-li podán ve stanovené lhůtě návrh na zrušení rozhodnutí rozhodce nebo zamítl-li soud tento návrh nebo řízení bylo z nějakého důvodu zastaveno, rozhodnutí nabude právní moci a rozhodnutí rozhodce se tak stává závazným.⁷⁸

Podle § 13 odst. 7 zákona o kolektivním vyjednávání jsou náklady řízení před rozhodcem včetně jeho odměny hrazeny MPSV.

Nebyla-li kolektivní smlouva uzavřena ani po řízení před zprostředkovatelem a strany sporu nepožádají o řízení před rozhodcem, může být krajním řešením sporu o uzavření kolektivní smlouvy zaměstnavatelem vyhlášena výluka nebo odborovou organizací stávka. Stávka a výluka je považována za prohru smluvních stran a má na obě strany převážně nepříznivý dopad (ekonomický, právní aj.).

1.4.4 Stávka a výluka

Právo na stávku jako jedno ze základních hospodářských a sociálních práv občana je zakotveno v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, jakož i v Chartě základních sociálních práv pracovníků. Právo na stávku je rovněž upraveno v zákoně o kolektivním vyjednávání.⁷⁹ Stávka znamená, že „zaměstnanci přerušili z určitých důvodů hromadně práci.“ Toto přerušení není odůvodněno jejich vůlí skončit pracovní poměr, naopak zaměstnanci počítají s tím, že po skončení stávky budou opět práci vykonávat. **Stávka jako institut kolektivního pracovního práva má tyto znaky:**

- částečné nebo úplné přerušení práce⁸⁰ - jedná se o přerušení veškeré činnosti zaměstnanců související s výkonem práce anebo se zastavují jen některé provozu,
- práci přerušuje skupina zaměstnanců najednou - stávka je výsledkem jednání (vědomého a chtěného) mnoha zúčastněnými jedinci,

⁷⁸ GALVAS, M., et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 653-654.

⁷⁹ **Právo na stávku není přiznáno:** soudcům, státním zástupcům, příslušníkům ozbrojených sil, příslušníkům bezpečnostních sborů, zaměstnancům při řízení a zabezpečování letového provozu, zaměstnancům zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, zaměstnancům při obsluze jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů, příslušníkům sborů požární ochrany, členům záchranných sborů, zaměstnancům zabezpečující telekomunikační provoz, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popřípadě majetku, a zaměstnancům, kteří pracují v oblastech postižených živelnými událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.

⁸⁰ Podle § 16 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání.

- jde o projev konfliktu skupinových zájmů vyústěný do kolektivního pracovního sporu (případná odpovědnost za stávkou⁸¹ dopadá jen na subjekty kolektivního pracovního práva, nikoliv na jednotlivé zaměstnance),
- je legalizovaným nátlakem zaměstnanců na zaměstnavatele.

Podle našeho pracovního práva mohou existovat dva druhy stávek (v obou případech jde o stávky legální):

- zákonem o kolektivním vyjednávání upravená stávka řešící kolektivní pracovní spor vzniklý v souvislosti s uzavřením kolektivní smlouvy,
- zákonem přímo neupravená stávka⁸² jako způsob řešení kolektivních pracovních sporů v jiných případech. Předpokladem je, že jejím důvodem je obrana sociálních a hospodářských práv zaměstnanců.⁸³

Obsah práva na stávkou má dvě roviny. První rovina je právo zaměstnance účastnit se spolu s jinými stávky jako formy legálního nátlaku, které přísluší všem zaměstnancům (právo na stávkou není vázáno členstvím v odborech). Ve druhé rovině jde o možnost odborového orgánu organizovat a vyhlásit stávkou – je to typický prostředek kolektivního pracovního práva, jehož prostřednictvím se individuální právo na účast ve stávce realizuje.⁸⁴

Subjektem práva na stávkou může být jen subjekt kolektivního pracovního práva. Nemůže jím být jednatel ani zástupce zaměstnanců jako je rada zaměstnanců nebo zástupce pro BOZP, ale pouze odborový orgán (podle § 17 zákona o kolektivním vyjednávání). Každý zaměstnanec má právo se rozhodnout, zda se stávky zúčastní, nesmí být ke stávce přinucen ani mu nesmí být bráněno se stávky účastnit. Odborový orgán nesmí zaměstnavateli poskytnout jmenný seznam zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní. Stávkou vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, jestliže s ní souhlasí nejméně dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má stávka týkat. Odborová organizace musí písemně oznámit zaměstnavateli minimálně tři pracovní dny předem, kdy bude stávka zahájena, důvody a cíle stávky, počet zaměstnanců, kteří se stáv-

⁸¹ Případnou odpovědnost za škodu v průběhu stávky upravuje § 23 zákona o kolektivním vyjednávání.

⁸² V tomto případě není její režim upraven přímo zákonem a účastníci se řídí obecnými zásadami vyjádřenými v Listině základních práv a svobod, generálními klauzulemi zákoníku práce, mezinárodním pracovním právem, a zvyklostmi (pracovněprávními obyčejí).

⁸³ GALVAS, M., et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 655-661.

⁸⁴ HRABCOVÁ, D., et al. *Sociální dialog – vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 82-83.

ky zúčastní a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu.⁸⁵ Stávka je ukončena uplynutím doby, na kterou byla vyhlášena, nebo o jejím ukončení rozhodne odborová organizace (o ukončení musí informovat zaměstnavatele). V době účasti na stávce (podle § 22 zákona o kolektivním vyjednávání) nepřísluší účastníkovi stávky mzda ani náhrada mzdy. Zaměstnanci, který není účastníkem stávky, umožní zaměstnavatel výkon práce. Pokud tento zaměstnanec nemůže z důvodu stávky práci konat, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Účast na stávce je hodnocena jako omluvená absence.

Protipólem stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je **výluka**. Jde o částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem, případně svazem zaměstnavatelů, k němuž může zaměstnavatel přistoupit jako ke krajnímu řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy, nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce (v tomto případě by se jednalo o nezákonnou výluku).⁸⁶ Právo na výluku je garantováno pouze zákonem o kolektivním vyjednávání, jelikož jej obecně nezaručuje žádný ústavní předpis.⁸⁷ Podle § 27 odst. 3 zákona o kolektivním vyjednávání musí zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna, zaměstnavatel oznámit odborové organizaci alespoň tři pracovní dny předem. Ve stejné lhůtě je zaměstnavatel povinen oznámit výluku zaměstnancům, vůči nimž je uplatněna. Na rozdíl od účasti na stávce jde u zaměstnanců, vůči nimž byla výluka uplatněna, o překážku v práci na straně zaměstnavatele (podle § 30 zákona o kolektivním vyjednávání). Zaměstnancům po dobu výluky přísluší náhrada mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku.⁸⁸ Výluka je podle § 31 zákona o kolektivním vyjednávání ukončena, jestliže o tom rozhodl zaměstnavatel, který výluku vyhlásil. Ukončení výluky písemně ohlásí odborové organizaci a zaměstnancům, vůči nimž byla výluka uplatněna.

Jak je uvedeno výše, výluka je protipólem stávky, je pákou zaměstnavatele vůči zaměstnancům, potažmo odborům. Existují **zásadní rozdíly mezi stávkou a výlukou**:

- právo na výluku neupravuje žádný mezinárodní dokument,

⁸⁵ BĚLINA, M., et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 545.

⁸⁶ Nezákonost výluky upravuje § 28 zákona o kolektivním vyjednávání.

⁸⁷ STRÁNSKÝ, J., et al. *Sociální dialog v České republice (učební manuál)*. Praha: ČMKOS, 2008, s. 19.

⁸⁸ V případě nezákonné výluky (o tom, zda je výluka či stávka nezákonná rozhoduje soud) zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

- výluku může uskutečnit jednotlivý zaměstnavatel, kdežto stávka je činem kolektivním,
- výluka je směřována proti konkrétním zaměstnancům, byť subjektem kolektivního pracovního práva jako zástupce zaměstnanců je odborový orgán,
- nerovné ekonomické postavení sociálních partnerů (jednotlivých zaměstnanců na straně jedné a zaměstnavatele na straně druhé).

Vzhledem k výše uvedenému považuji za rozumné přistoupit k výluce s vědomím ekonomických, sociálních a právních důsledků, které může výluka zaměstnancům i zaměstnavatelům přinést. Účelem výluky, ale také stávky, není pouze vyřešení kolektivního pracovního sporu, nýbrž zachování sociálního smíru. K řešení sporů formou výluky a stávky by se dle mého názoru mělo přistupovat pouze v krajních případech, když selžou veškeré nástroje pro řešení kolektivního sporu.

2 NEZISKOVÝ SEKTOR

Jelikož je předmětem diplomové práce kolektivní vyjednávání v neziskových organizacích, v této kapitole uvedu charakteristiku a rozčlenění neziskového sektoru. Pro pochopení pojmu neziskový sektor úvodem vymezím prostor, v němž se tento sektor v rámci národního hospodářství nachází.

2.1 Neziskový sektor jako součást národního hospodářství

V rámci národního hospodářství můžeme primárně rozlišit dvě sféry sektorů, v nichž se vyskytují různé typy organizací. Je to sektor ziskový (tržní) a neziskový (netržní), a sektor veřejný (státní) a soukromý (nestátní).

V **ziskovém sektoru** se vykonává podnikatelská aktivita s cílem zisku. Naproti tomu **neziskový sektor** je takový, jehož cílem není dosahování zisku (např. ministerstvo, domácnost, občanská iniciativa). **Nestátní (soukromý) sektor** je v soukromých rukou (např. domácnosti, soukromá firma), **státní (veřejný) sektor** je naopak spravován veřejně (státní a obecní úřady, nemocnice, státní firmy atd.).

Švédský ekonom Pestoff přidal třetí sféru národního hospodářství - formální a neformální sektor (rozlišuje, zda existence subjektu má legislativní rámec). **Formálním sektorem** se rozumí to, co bylo zřízeno na základě určitého právního předpisu nebo písemné smlouvy (nezisková organizace, ministerstvo, firma). **Neformální sektor** je vše, co existuje neformálně (člověk, domácnost, některé občanské iniciativy). Pestoff tak podle hlavních směrů národního hospodářství (tj. ziskový a neziskový sektor, veřejný a soukromý sektor, a formální a neformální sektor) vymezil čtyři základní segmenty národního hospodářství – neziskový veřejný sektor, ziskový soukromý sektor, neziskový soukromý sektor a neziskový sektor domácností.⁸⁹

2.2 Charakteristika a členění neziskových organizací

Nezisková organizace je organizace charakteru právnické osoby, která nebyla založena za účelem podnikání ani produkce zisku, a která může, ale nemusí být financována z veřejných rozpočtů. Nezisková organizace může generovat zisk, ovšem hlavním cílem je naplnění poslání. Vytvoří-li nezisková organizace zisk, musí být vložen zpět do činnosti

⁸⁹ BAČUVČÍK, R. *Marketing neziskového sektoru*. 1. vyd. Zlín: VeRBuM, 2011, s. 37.

organizace a použit na podporu naplňování poslání v organizaci. Dá se tedy říci, že nezisková organizace není primárně orientovaná na tvorbu zisku, ale na uspokojování určitých potřeb.

Organizace neziskového sektoru poskytují především služby. Ekonomové Foot a Hatt rozdělují služby na:

- **terciární** - typickými představiteli těchto služeb jsou restaurace, hotely, kadeřnictví, prádelny atd.,
- **kvartérní** - charakteristické pro tyto služby je rozdělování a usnadňování činnosti a tím zefektivnění pracovní činnosti, např. doprava, obchod, komunikace, finanční služby atd., a služby
- **kvintérní** - hlavním rysem těchto služeb je zdokonalování příjemce služby, jedná se např. o sociální služby, služby zdravotní péče, vzdělávání atd.⁹⁰

2.2.1 Členění podle subjektu zakladatele

Pro neziskový sektor je nejdůležitějším členěním rozdělení podle subjektu zakladatele organizace. Podle tohoto rozlišujeme **státní (veřejné)** a **nestátní (soukromé)** organizace neziskového sektoru. Zakladatelem organizací neziskového veřejného sektoru je stát nebo organizační složka státu. Jejich cílem je poskytování veřejných služeb a jsou financovány z veřejných rozpočtů.

Nestátní neziskové organizace jsou zakládány fyzickými nebo právnickými osobami a stát zajišťuje jejich evidenci. Cílem organizací neziskového soukromého sektoru je přímý užitek a jsou financovány fyzickými či právnickými osobami.

Komplexní a mezinárodně uznávanou charakteristiku neziskového soukromého sektoru (tzv. občanského sektoru), přinesli ve svých studiích profesori Salamon a Anheier. Nestátní neziskové organizace je možné podle pěti vlastností považovat za:

- institucionalizované – mají institucionální strukturu, jistou organizační skutečnost, bez ohledu na to, zda jsou formálně nebo právně registrovány,
- soukromé – jsou odděleny od státní správy, ani jí nejsou řízeny,

⁹⁰ TUČKOVÁ Z., STROUHAL J. Knowledge-Intensive Services: New Leader of Production Stages?. *WSEAS TRANSACTIONS on SYSTEMS*. [on line]. 2010, vol. 4, iss. 9, s. 432-441. [cit. 2013-02-22]. Dostupné z: <<http://www.wseas.us/e-library/transactions/systems/2010/89-529.pdf>>, s. 434.

- neziskové – ve smyslu rozdělování zisku, kdy se nepřipouští rozdělování zisku mezi vlastníky či zakladatele; zisk je použit pro cíle dané posláním organizace,
- samosprávné a nezávislé – jsou vybaveny vlastními postupy a strukturami; nejsou tedy ovládány zvenčí a jsou schopny řídit samy sebe,
- dobrovolné – využívají dobrovolnou účast na své činnosti.⁹¹

2.2.2 Členění podle právní normy

Výčet neziskových organizací uvádí vyhláška č. 504/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o účetnictví, pro účetní jednotky, u kterých hlavním předmětem není podnikání, pokud účtují v soustavě podvojného účetnictví, v § 2 odst. 1.

Jsou to:

- politické strany a politická hnutí⁹²,
- občanská sdružení a jejich organizační jednotky⁹³,
- církve a náboženské společnosti⁹⁴,
- obecně prospěšné společnosti⁹⁵,
- zájmová sdružení právnických osob⁹⁶,
- organizace s mezinárodním prvkem⁹⁷,
- nadace a nadační fondy⁹⁸,
- společenství vlastníků jednotek⁹⁹,
- veřejné vysoké školy¹⁰⁰,
- další účetní jednotky, které nebyly založeny za účelem podnikání a nejsou obchodní společnostmi.

⁹¹ HALTOFOVÁ, P. *Finance neziskového sektoru*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2011, s. 11.

⁹² Podle zákona č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a politických hnutí, ve znění pozdějších předpisů.

⁹³ Podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁴ Podle zákona č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů.

⁹⁵ Podle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁶ Podle § 20 a následujících zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁷ Podle zákona č. 116/1985 Sb., o podmínkách činnosti organizací s mezinárodním prvkem, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁸ Podle zákona č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech a o změně a doplnění souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁹ Podle zákona č. 72/1994 Sb., kterým se upravují některé spoluvlastnické vztahy k budovám a některé vlastnické vztahy k bytům a nebytovým prostorům a doplňují některé zákony, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁰ Podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Přehled neziskových organizací uvádí také § 18 odst. 8 zákona č. 586/1992, o daních z příjmů. Tento výčet obsahuje všechny právnické osoby, které jsou považovány za poplatníky, kteří nebyli založeni nebo zřízeni za účelem podnikání. Jedná se o tyto neziskové organizace:

- zájmová sdružení právnických osob, pokud mají tato sdružení právní subjektivitu a nejsou zřízena za účelem výdělečné činnosti,
- občanská sdružení včetně odborových organizací,
- politické strany a politická hnutí,
- registrované církve a náboženské společnosti,
- nadace a nadační fondy,
- obecně prospěšné společnosti,
- veřejné vysoké školy,
- veřejné výzkumné instituce,
- školské právnické osoby,
- obce, kraje a jejich organizační složky a příspěvkové organizace,
- organizační složky státu,
- státní fondy,
- subjekty, o nichž to stanoví zvláštní zákon.

2.2.3 Členění podle předmětu činnosti

Podle předmětu činnosti, resp. charakteristiky realizovaných činností můžeme neziskové organizace členit na základě tří klasifikací - Mezinárodně uznávaná klasifikace ICNPO, Klasifikace neziskových institucí sloužících domácnostem podle účelu CZ-COPNI a Odvětvové klasifikace nevýrobních ekonomických činností OKEČ (tabulka 2.).

Tabulka 2. Srovnání klasifikací OKEČ, CZ-COPNI A ICNPO¹⁰¹

OKEČ (pouze nejpočetněji zastoupené)	CZ-COPNI	ICNPO
92 Rekreční, kulturní a sportovní činnost 01.5 Lov, odchyt a chov divokých zvířat a související činnosti 75.2 Činnosti pro společnost jako celek	03 Rekreace, sport a kultura	1 Kultura, sport a volný čas
80 Vzdělávání 73 Výzkum a vývoj	04 Vzdělávání	2 Vzdělávání a výzkum

¹⁰¹ HALTOFOVÁ, P. *Finance neziskového sektoru*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2011, s. 12.

85.1 Zdravotní péče	02 Zdravotnictví	3 Zdraví
85.3 Sociální péče	05 Sociální péče	4 Sociální služby
	08 Ochrana životního prostředí	5 Životní prostředí
70.2 Pronájem vlastních nemovitostí	01 Bydlení	6 Rozvoj a bydlení
91 Činnost společenských organizací (odborné, politické strany, církve a profesní spolky)		8 Filantropie a dobrovolnictví
		9 Mezinárodní aktivity
	06 Náboženství	10 Náboženství
	07 Politické strany, odborné a profesní organizace	7 Ochrana práv a obhajoba zájmů, politika
93 Ostatní osobní služby	09 Služby jinde neuvedené	11 Hospodářská a profesní sdružení
		12 Činnosti jinde neuvedené

2.2.4 Členění podle charakteru poslání

Podle charakteru poslání se neziskové organizace člení na organizace **obecně (veřejně) prospěšné**, které se orientují na dobro druhých, a organizace **vzájemně prospěšné**, orientované na vlastní prospěch. Oba typy neziskových organizací se mohou zaměřovat na poskytování služeb, anebo pouze na obhajobu zájmů cílové skupiny (tabulka 3.).

Tabulka 3. Klasifikace neziskových organizací podle poslání¹⁰²

Organizace	Vzájemně prospěšné	Obecně prospěšné
Poskytující služby	1. Vzájemně prospěšné NNO poskytující služby	2. Obecně prospěšné organizace poskytující služby
Hájící zájmy	3. Vzájemně prospěšné organizace hájící („vlastní“) zájmy	4. Obecně prospěšné organizace hájící zájmy („cizí“) cílové skupiny

2.2.5 Členění podle způsobu financování

Podle způsobu financování existují neziskové organizace, které jsou financovány: zcela z veřejných rozpočtů, zčásti z veřejných rozpočtů, z různých zdrojů (např. z vlastní činnosti, dotací, grantů a darů), nebo z vlastní činnosti a z příjmů z prodeje služeb.

Pro ilustraci uvádím závěry výzkumu provedeného občanským sdružením Spiralis v roce 2003, kterého se zúčastnilo 455 neziskových organizací z celé ČR (tabulka 4.).

Tabulka 4. Podíl finančních zdrojů na ročních příjmech neziskových organizací (v %) ¹⁰³

Státní správa a samospráva (ministerstva, kraje, města, obce)	37,00 %
Příjmy z vlastní činnosti	20,00 %
Podnikatelé a obchodní firmy	11,00 %
Nadace a nadační fondy	10,00 %
Individuální dárci	7,00 %
Členské příspěvky	6,00 %
Veřejnost (anonymní sbírky)	2,00 %
Zahraniční zastupitelstva v ČR	2,00 %
Jiné zdroje	5,00 %

¹⁰² BACHMANN, P. *Management neziskové organizace*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2011, s. 28.

¹⁰³ ŠEDIVÝ, M., MEDLÍKOVÁ, O. *Úspěšná nezisková organizace*. 2. vyd. Praha: Grada, 2011, s. 43.

3 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

Teoretická část diplomové práce obsahuje východiska pro výzkumnou část práce, především v oblasti legislativy. Vymezuje pojmy, jako jsou kolektivní pracovní právo a vztahy, kolektivní smlouva, odborová organizace, kolektivní pracovní spory a neziskový sektor.

Kolektivní pracovní právo je subsystemem práva pracovního. Právní úprava kolektivního pracovního práva, jehož obsahem jsou kolektivní pracovněprávní vztahy, vychází z principů obsažených v mnoha mezinárodních a vnitrostátních dokumentech. Pramenem kolektivního pracovního práva je také kolektivní smlouva, resp. její normativní část. Rozlišujeme dva druhy kolektivních smluv – podnikovou a kolektivní smlouvu vyššího stupně. Podniková kolektivní smlouva dle zákona upravuje mzdová nebo platová práva, ostatní práva v pracovněprávních vztazích a práva a povinnosti účastníků smlouvy. Díky možnosti uplatňování zásady „co není zakázáno, je dovoleno,“ se domnívám, že vlastně neexistuje žádná oblast týkající se pracovních podmínek, která by nemohla být předmětem kolektivního vyjednávání.

Odborové organizace jsou organizace založené k prosazování a ochraně hospodářských a sociálních práv a zájmů zaměstnanců. Odbory vyjednávají kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Je tedy otázkou, zda zaměstnanci, kteří nejsou členy odborové organizace, mají možnost dávat podněty nebo se vyjadřovat k návrhu kolektivní smlouvy.

Zákoník práce taxativně vymezuje kompetence odborových organizací. Jedná se o právo na informace a projednání, právo kolektivního vyjednávání, právo spolurozhodování a právo kontroly. Jedním z nejdůležitějších práv odborových organizací je právo kolektivního vyjednávání, které je výhradním oprávněním pouze odborů. Proces kolektivního vyjednávání upravuje zákon o kolektivním vyjednávání - procesní otázky kolektivního vyjednávání a bližší podmínky pro uzavírání kolektivních smluv, včetně řešení kolektivních pracovních sporů, jsou upraveny v zákoně o kolektivním vyjednávání, obsah kolektivních smluv je obsažen v zákoníku práce. Přesto, že zákon o kolektivním vyjednávání se týká pravidel sjednávání kolektivních smluv, nestanovuje však žádná pravidla pro způsob jednání obou stran, tzn. že proces kolektivního vyjednávání probíhá neformálně a je regulovaný spíše morálními pravidly zúčastněných stran jednání. Z tohoto důvodu je pro samotný proces kolektivního vyjednávání velmi důležité dlouhodobé vytváření dobrých vztahů mezi odborovou organizací a managementem podniku a nastavení efektivní a intenzivní komunikace.

Založení odborové organizace může být pro zaměstnavatele informací o nespokojenosti zaměstnanců a vůle uzavřením kolektivní smlouvy své pracovní podmínky zlepšit. Proto ve většině případů vznik odborové organizace zaměstnavatelé vnímají spíše negativně. I přes tuto skutečnost by zaměstnavatel neměl být odborové organizaci soupeřem či protistranou, ale vzájemně spolupracujícím sociálním partnerem.

Hlavní charakteristikou neziskového sektoru je, že prioritním posláním organizací, které v něm působí, není zisk, ale uspokojování potřeb. Dosáhnou-li zisku, použijí ho na financování svého poslání, resp. své hlavní činnosti. Základní rozdělení neziskového sektoru je členění na neziskový sektor státní (organizace, které jsou státem financované a spravované – příspěvkové a rozpočtové organizace) a nestátní (organizace, které jsou financovány fyzickými či právníckými osobami a jejichž posláním je přímý užitek či uspokojování potřeb občanů – např. občanské sdružení, odborové organizace, politické strany atd.).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE

V této kapitole nalezneme formulaci výzkumného problému, objasnění změny v plánu výzkumu, stanovení výzkumného cíle a otázky, dále metodiku výzkumu s časovým plánem a charakteristiku výzkumného vzorku.

4.1 Výzkumný problém

Cílem diplomové práce je, jak již bylo v úvodu napsáno, na základě shrnutí teoretických východisek a analýzy rozhovorů s předsedy odborových organizací a řediteli neziskových organizací navrhnout opatření na zlepšení a zefektivnění procesu kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích. V souladu s cílem diplomové práce **jsou stěžejním výzkumným problémem této práce možnosti zlepšování a zefektivnění procesu kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích.**

4.2 Změna v plánu výzkumu

Ke splnění stanoveného cíle diplomové práce jsem původně ve výzkumné části diplomové práce zamýšlela realizovat analýzy 2 kolektivních smluv neziskových organizací doplněné o rozhovory se 2 předsedy odborových organizací, což je také uvedené v Zadání diplomové práce. Předběžně jsem měla přislíbeno zapůjčení kolektivních smluv od předsedů odborových organizací, ale bohužel ředitelé neziskových organizací, ve kterých oslovené odborové organizace působí, mi je odmítli zapůjčit. Argumentovali tím, že kolektivní smlouva je vnitřním předpisem zařízení a za nepřijatelné považovali především zveřejnění oblastí týkající se platových zařazení zaměstnanců, příplatků a osobních ohodnocení. Tato skutečnost mě donutila, abych změnila prvotní plán výzkumu. Zvolila jsem tedy kvalitativní výzkum. Metodou polostrukturovaného rozhovoru se subjekty kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích, resp. předsedy odborových organizací a řediteli neziskových organizací, budu zjišťovat názory na otázky související s kolektivním vyjednáváním¹⁰⁴.

Původní záměr výzkumu, tj. popsat možnosti zlepšování a zefektivnění procesu kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích, však byl zachován.

¹⁰⁴ Blíže o zvolené metodě v kapitole *Metodika výzkumu*.

4.3 Výzkumný cíl a otázka

V praktické části diplomové práce je výzkumným cílem **identifikovat a popsat faktory ovlivňující proces kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích a vysvětlit případné souvislosti mezi danými faktory.**

Se stanoveným výzkumným cílem rezonuje výzkumná otázka, která zní: **Jaké faktory ovlivňují proces kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích?**

4.4 Metodika výzkumu

Ke splnění výzkumného cíle jsem zvolila kvalitativní výzkum. Domnívám se, že kvalitativní analýzou a interpretací názorů obou stran sociálního dialogu k otázkám, týkajícím se procesu kolektivního vyjednávání, mohu identifikovat a porozumět možným aspektům ovlivňující proces kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích. Jako výzkumnou techniku jsem použila polostrukturovaný rozhovor.

K zodpovězení výzkumné otázky byla stanovena osnova otázek do rozhovorů s předsedy odborových organizací a řediteli neziskových organizací (viz. Příloha 1). Pořadí otázek nebylo závazné a jejich pořadí jsem dle potřeby měnila.

Rozhovor s předsedy odborových organizací - Rozhovory s předsedy odborových organizací¹⁰⁵ probíhaly s každým respondentem samostatně v lednu a únoru 2013 v rámci účasti na vzdělávacích seminářích pořádaných OSZSP ČR. Úvodní otázky zahajující interview se týkaly věku, vzdělání, právní formy zařízení, ve kterém působí, počtu odborových organizací působících v jejich zařízení, doby působení odborové organizace v zařízení a doby působení na pozici předsedy odborové organizace. Pak již následovaly otázky týkající se kolektivního vyjednávání. Součástí rozhovorů byly i otázky, které se netýkaly pouze kolektivního vyjednávání, ale se zkoumanou problematikou přímo souvisí (viz. Příloha 1, otázky pro předsedy odborových organizací č. 11., 12. a 13.), jejich úkolem bylo zjistit názory předsedů na otázky odborové organizovanosti a na vztahy odborových organizací s managementem. Během výzkumu byly otázky pro předsedy doplněny o otázky týkající se možnosti zvyšování počtu odborově organizovaných zaměstnanců, možných faktorů vstupu zaměstnanců do odborové organizace a otázek, proč naopak zaměstnanci nechtějí vstoupit do odborové organizace.

¹⁰⁵ Pojem „předseda odborové organizace“ je v praktické části diplomové práce někdy plnohodnotně nahrazován pojmem „odborář“.

Rozhovor s řediteli neziskových organizací - Rozhovory s řediteli¹⁰⁶ neziskových organizací¹⁰⁷ probíhaly v únoru a březnu 2013 v pracovních jednotlivých ředitelů. Úvodní otázky zjišťovaly věk, vzdělání a právní formu organizace. I zde rozhovory obsahovaly otázky, které s kolektivním vyjednáváním přímo nesouvisí (viz. Příloha 1, otázky pro ředitele neziskových organizací č. 6. a 8.), jejich záměrem bylo zjistit názory dotazovaných ředitelů na odborové organizace a vztahy mezi managementem organizace a odbory. Poté již následovaly otázky, které se týkaly kolektivního vyjednávání. Některé otázky se shodují s otázkami pro předsedy odborových organizací, aby bylo možné jejich porovnání.

Každý rozhovor trval cca 20 minut. K zaznamenání všech rozhovorů jsem použila nahrávací zařízení – diktafon. Všichni respondenti s formou zaznamenání rozhovorů diktafonem souhlasili, pod podmínkou, že nahrávky nebudou bez jejich souhlasu nikdy zveřejněny. Rozhovory byly poté doslovně přepsány do předem formulovaných okruhů (viz. Příloha 2 a Příloha 3).

Časový harmonogram výzkumu byl stanoven následovně:

- sběr informací, studium odborné literatury, vypracování teoretické části - říjen 2012 až leden 2013,
- zpracování metodiky výzkumu, vytvoření podkladů pro interview - leden 2013,
- oslovení respondentů, vlastní výzkum - leden až březen 2013,
- zpracování získaných informací, vyhodnocení výsledků výzkumu a formulace závěrů praktické části - únor a březen 2013,
- vypracování návrhu na zlepšení a zefektivnění procesu kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích - březen a duben 2013,
- závěrečné doplnění informací a dokončení diplomové práce - duben 2013.

4.5 Charakteristika výzkumného vzorku

V tomto výzkumu jsou cílovou skupinou předsedové odborových organizací a ředitelé neziskových organizací.

¹⁰⁶ Pojem „ředitel“ je v praktické části diplomové práci občas plnohodnotně nahrazován pojmem „statutární zástupce“. § 20 občanského zákoníku definuje **statutární orgán** (běžně používaný také pojem statutární zástupce) jako osoby, které jsou oprávněny činit právní úkony právnické osoby ve všech věcech na základě zřízení právnické osoby, zakládací listiny nebo zákona. Jednání statutárního orgánu se považuje za jednání právnické osoby, kterou statutární orgán zastupuje.

¹⁰⁷ Pojem „nezisková organizace“ je někdy v praktické části diplomové práce plnohodnotně nahrazován pojmem „zařízení“ nebo „organizace“.

Výzkumný vzorek se skládá z 11 záměrně vybraných předsedů odborových organizací působících v neziskových organizacích, které poskytují sociální (6) nebo zdravotní (5) služby v Severomoravském a Jihomoravském kraji. Všechny odborové organizace, ve kterých působí dotazovaní předsedové, jsou z příspěvkových organizací (většina odborových organizací, působících v neziskovém sektoru, je ve státním sektoru – převážně v příspěvkových organizacích). Oslovila jsem také předsedu odborové organizace působící v nestátním neziskovém sektoru (v občanském sdružení poskytujícím sociální služby), ale neodpovídal níže uvedeným kritériím, tzn. že v zařízení neměli uzavřenou kolektivní smlouvu (odborová organizace je nově vzniklá). Všechny odborové organizace, ve kterých působí dotazovaní předsedové, jsou sdružení u OSZSP ČR. V 7 případech působí u 1 zaměstnavatele pouze 1 odborová organizace, 3 dotazovaní odpověděli, že v jejich zařízení působí 2 odborové organizace, a v 1 případě 3 odborové organizace. Osloveno bylo 12 předsedů, s rozhovorem souhlasilo 11 předsedů ve věku 34 – 57 let, z toho 8 žen a 3 muži s různým nejvyšším ukončeným vzděláním. Kritériem výběru předsedů odborových organizací byla jejich účast v procesu kolektivního vyjednávání, doba působení ve funkci předsedy odborové organizace minimálně 2 roky a uzavřená kolektivní smlouva.

E-mailem jsem oslovila a požádala o rozhovor 12 ředitelů neziskových organizací. Z oslovených 12 ředitelů s rozhovorem souhlasili pouze 3 ve věku 38, 42 a 55 let, z toho 2 muži a 1 žena. Jsem si vědoma toho, že výzkumný vzorek ředitelů je velmi malý a závěry tedy nelze univerzálně zobecňovat, jejich odpovědi však budou mít vypovídající význam o názorech statutárních zástupců na otázky týkající se odborových organizací a kolektivního vyjednávání. Kritériem výběru ředitelů neziskových organizací byla podmínka existence odborové organizace v zařízení, jejich účast v procesu kolektivního vyjednávání a uzavřená kolektivní smlouva. Ředitelé jsou vysokoškolsky vzdělaní a působí v neziskových organizacích poskytujících sociální (2) nebo zdravotní (1) služby v Severomoravském kraji. Právní forma těchto zařízení je příspěvková organizace. Základní informace o respondentech shrnuje následující tabulka 5.

Tabulka 5. Základní informace o respondentech

respondent	po- hlaví	věk	vzdělání	doba působení na pozici předsedy (v letech)	počet odborově organizovaných zaměstnanců (v %)	počet od- borových organizací
předseda 1 (P1)	Muž	48	středoškolské	2	25	2
předseda 2 (P2)	Žena	43	středoškolské	6	80	1
předseda 3 (P3)	Muž	43	vysokoškolské	4	40	2
předseda 4 (P4)	Muž	42	středoškolské	2	90	1
předseda 5 (P5)	Žena	34	středoškolské	8	20	3
předseda 6 (P6)	Žena	45	vysokoškolské	10	70	1
předseda 7 (P7)	Žena	57	vyšší odborné	2	20	2
předseda 8 (P8)	Žena	37	středoškolské	3	60	1
předseda 9 (P9)	Žena	44	středoškolské	8	30	1
předseda 10 (P10)	Žena	54	vysokoškolské	20	30-40	1
předseda 11 (P11)	Žena	56	středoškolské	3	20	1
ředitel 1 (R1)	Muž	42	vysokoškolské	-	-	-
ředitel 2 (R2)	Muž	38	vysokoškolské	-	-	-
ředitel 3 (R3)	Žena	55	vysokoškolské	-	-	-

5 INTERPRETACE A VYHODNOCENÍ ZÍSKANÝCH ODPOVĚDÍ

Následující kapitolu jsem rozdělila do dvou hlavních částí – rozhovory s předsedy odborových organizací a rozhovory s řediteli neziskových organizací, přičemž součástí kapitoly *Rozhovory s řediteli neziskových organizací* je zhodnocení a porovnání odpovědí předsedů a statutárních zástupců na shodná témata.

5.1 Rozhovory s předsedy odborových organizací

Tato kapitola diplomové práce přináší výsledky analýzy rozhovorů s předsedy odborových organizací. Výsledky analýzy dokreslují konkrétní výroky některých respondentů.

Obsah kapitoly je rozčleněn podle těchto okruhů:

- příprava na proces kolektivního vyjednávání,
- sestavování návrhu kolektivní smlouvy,
- kolektivní vyjednávání a kolektivní pracovní spory.

5.1.1 Příprava na proces kolektivního vyjednávání

Zde pro mne bylo stěžejní zjistit, **zda se předsedové odborových organizací připravují na kolektivní vyjednávání, případně jakým způsobem se připravují**. Pouze 2 předsedové uvedli, že se před vyjednáváním kolektivní smlouvy nijak nepřipravují, 8 se jich připravuje zejména formou studia platné legislativy, především zákoníku práce, dále četbou odborné literatury, komunikace s okolními zařízeními a absolvování seminářů na téma kolektivního vyjednávání. Jako nejčastější způsob přípravy na kolektivní vyjednávání však odboráři uváděli „komunikaci s odborovým svazem“ (s regionálním pracovníkem nebo právníkem svazu, v 1 případě byla uvedena komunikace s ekonomickým oddělením svazu).

P2: „Ano, návrh kolektivní smlouvy několikrát konzultuji s odborovým právníkem a také s regionální pracovníci, spolupráce s oběma je na špičkové úrovni.“

P3: „Ano, studuji nejen zákoník práce a jiné pracovněprávní předpisy, ale komunikuji také s odborovým právníkem.“

P4: „Nastudovávám si změny v Zákoníku práce a čtu odbornou literaturu.“

P5: „Bez přípravy to nejde, pokud to chci dělat svědomitě a s výsledkem. Pročítám zákoník práce, sleduju novinky, sbírám informace z ostatních nemocnic, velmi úzce spolupracuji s regionální pracovníci a právním a ekonomickým oddělením našeho svazu. Vypracováváme nové znění kolektivní smlouvy, připomínky atd. Vážně však spolupráce s ostatními odborovými organizacemi v nemocnici. Lékařský odborový klub má jiné zájmy. Unie sester

nejsou průbojné, nevyvíjí aktivitu a navíc je tam střet zájmů, předsedou je vrchní sestra, zástupce je také vrchní sestra, a poněkud si spletly směr chodu, stále poklonkují managementu nemocnice. Jezdím na semináře odborového svazu, které jsou zaměřené na kolektivní vyjednávání, je to výborná škola, kde se učíte techniky vyjednávání, právní a ekonomické rady. A je to bezplatně.“

P7: „Ano, pročetla jsem příručku pro kolektivní vyjednávání, zákoník práce, probíhala komunikace s regionálním pracovníkem, inspirovali jsme se z jiných kolektivních smluv a pomáhali pracovníci odborového svazu.“

Mnohdy zanedbávanou přípravnou fází kolektivního vyjednávání považují za nejpodstatnější část celého procesu. Nedostatečný je především vlastní sběr informací nejenom legislativního charakteru, nýbrž také sběr informací z interních zdrojů zaměstnavatele (především výroční zprávy) a z kolektivních smluv jiných neziskových organizací, poskytujících obdobné služby, účast na seminářích připravujících odboraře na proces kolektivního vyjednávání (jež jsou pořádány např. odborovým svazem), definování vlastních cílů v procesu kolektivního vyjednávání. Za další je v přípravné fázi podceňováno sestavení, fungování a edukace vyjednávacího týmu (viz níže).

5.1.2 Sestavování návrhu kolektivní smlouvy

V oblasti, týkající se návrhu kolektivní smlouvy, jsem se dotazovala, zda návrh nové kolektivní smlouvy předkládala odborová organizace nebo zaměstnavatel, kdo se podílel na jeho sestavování, z jakých zdrojů odborové organizace čerpaly při sestavování návrhu nebo protinávrhu nové kolektivní smlouvy, a jestli připomínky k návrhu kolektivní smlouvy podávali i zaměstnanci, kteří nejsou odborově organizovaní.

Na první otázku tohoto tématu, tedy **jestli návrh nové kolektivní smlouvy předkládala odborová organizace nebo zaměstnavatel a kdo se podílel na jeho sestavování**, odpovědělo 8 respondentů, že návrh kolektivní smlouvy předkládala odborová organizace a 3 předsedové uvedli, že návrh předkládal zaměstnavatel. V 9 případech je návrh nebo protinávrh kolektivní smlouvy vypracováván odborovou organizací ve spolupráci s regionálním pracovníkem, právníkem a ekonomickým oddělením odborového svazu.

P2: „Kolektivní smlouvu u nás předkládá odborová organizace, sestavuji ji já s pomocí týmu a ve spolupráci s regionální pracovníci a odborovým právníkem.“

P4: „Návrh jsme předkládali my, pracoval na ní celý výbor odborové organizace a zpracovaný návrh jsme posílali právníkovi odborového svazu k připomínkování.“

P9: „Návrh předkládal zaměstnavatel, my jsme ho potom připomínkovali.“

P11: „Nejdříve nás písemně upozornil ředitel o zahájení kolektivního vyjednávání, předložil dodatek kolektivní smlouvy a čekal na naše připomínky a návrhy, my jsme pak připomínkovali a jednalo se.“

Na otázku, **z jakých zdrojů odborové organizace čerpali při sestavování návrhu nebo protinávrhu nové kolektivní smlouvy**, 9 dotazovaných předsedů odpovědělo, že jejich zdrojem při sestavování návrhu či protinávrhu je odborový svaz, zejména právník odborového svazu. Mezi další uváděné zdroje patřily: platná legislativa, především zákoník práce, ekonomická rozvaha zaměstnavatele, stará verze kolektivní smlouvy, vzor kolektivní smlouvy doporučený odborovým svazem a podněty zaměstnanců. Nutno také dodat, že respondenti zdroje, které využili při sestavování návrhu, považovali za dostačující.

P1: „Vlastní požadavky na kolektivní smlouvu jsme konzultovali s odborovým právníkem.“

P3: „Kolektivní smlouva je sestavována na základě připomínek zaměstnanců, dále s podporou zákoníku práce, případně za pomoci odborového svazu.“

P5: „Vycházíme ze staré verze zákoníku práce, připomínek a návrhů členů, sbíráme informace od kolegů z okolních nemocnic, z ekonomické rozvahy zaměstnavatele...“

P7: „Vzor kolektivní smlouvy jsem obdržela z odborového svazu a také jsem se se svazem telefonicky hodně radila. Musím říct, že nám odborový svaz hodně pomohl, jak ekonomka, tak i právnička a regionální pracovnice. Jejich pomoc jsme opravdu potřebovali, protože to byl vždy zaměstnavatel, který předkládal návrh kolektivní smlouvy, a já jsem byla první z předsedů, který předložil za odbory vlastní návrh.“

P10: „Návrh jsme sestavovali podle vzoru, který nám zaslal odborový svaz. Považuji to za velkou a dostačující pomoc. Mimo to komunikujeme a radíme se s odborovým právníkem.“

Poslední otázka okruhu týkajícího se návrhu kolektivní smlouvy zněla, **zda odborové organizace sbírají podněty k návrhu kolektivní smlouvy od samotných zaměstnanců**. Deset odborářů uvedlo, že podněty k návrhu od zaměstnanců sbírají, 1 respondent uvedl, že podněty sice sbírá, ale „zaměstnanci nemají zájem“.

P2: „Sbírám podněty během platnosti stávající kolektivní smlouvy od všech zaměstnanců. To je moje každodenní práce. Podněty se pak snažím aplikovat do návrhu.“

P8: „Ano, ale popravdě zaměstnanci moc zájem nemají, kolikrát mám pocit, že se jich doprošuji. A to po nich chci jen podněty k tomu, co si myslí, že je špatně, nebo připomínky k nové kolektivní smlouvě.“

P9: „Ano, asi 1x za 3 měsíce máme schůzi, kde členové i nečlenové dávají podněty a připomínky.“

P11: „Ano, tohle považuji za nejdůležitější. Pro mě jako předsedu odborové organizace je zásadní komunikovat se všemi pracovníky, ať jsou odboráři nebo ne.“

Běžnou praxí je předkládání návrhu kolektivní smlouvy výborem odborové organizace ve spolupráci s odborovým svazem (regionální pracovník, právník a ekonomické

oddělení odborového svazu), což vyplývá z logiky věci – cílem odborové organizace je vyjednat co nejlepší podmínky, jež primárně definuje v návrhu kolektivní smlouvy.

Sestavování návrhu nebo protinávrhu je součástí přípravné fáze před zasednutím k jednacímu stolu. Příprava návrhu kolektivní smlouvy je značně časově a znalostně náročná. Pro sestavení návrhu je podstatná nejen kvalitní příprava, resp. sběr aktuálních a relevantních informací, ale také platná verze kolektivní smlouvy a podněty od zaměstnanců. Odborový svaz také poskytuje kvalitní vzor kolektivní smlouvy, v němž jsou zapracovány aktuální legislativní změny. Důležité je následné doladění tohoto vzoru na míru každé neziskové organizaci.

Jelikož odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance, tedy i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizovaní, zajímalo mne, jestli mají všichni zaměstnanci možnost připomínkovat návrh kolektivní smlouvy. Osobně považuji za velmi důležité, aby se členové výboru odborových organizací ptali nejen svých členů, ale i ostatních zaměstnanců na jejich náměty na zlepšení pracovních podmínek, proto pro mne v této otázce bylo pozitivním zjištěním vyjádření dotazovaných předsedů odborových organizací, že podněty k návrhu kolektivní smlouvy od všech zaměstnanců, tedy i od odborově neorganizovaných, sbírají.

5.1.3 Kolektivní vyjednávání a kolektivní pracovní spory

Tento okruh otázek zaznamenává odpovědi na dotazy, které se týkají počtu členů vyjednávacího týmu, zhodnocení doby kolektivního vyjednávání a frekvencemi mezi jednáními, dále možnými problémy souvisejícími s kolektivním vyjednáváním v zařízení, kde působí více než 1 odborová organizace, a které se rovněž týkají kolektivních pracovních sporů.

První otázka tohoto okruhu zněla: **Kolik zástupců odborové organizace a kolik zástupců zaměstnavatele se běžně účastnilo kolektivního vyjednávání a byl podle Vás tento počet dostačující?** 8 odborářů počet zástupců odborové organizace a počet zástupců za zaměstnavatele označilo za „stanovený po domluvě se zaměstnavatelem a za dostačující“. 1 předseda nepovažoval počet členů jednotlivých vyjednávacích týmů za dostačující a 2 nevěděli. Nejčastěji uváděnou odpovědí na tuto otázku bylo, že se v procesu kolektivního vyjednávání scházeli v počtu 2 až 3 za odborovou organizaci a 2 až 3 za zaměstnavatele.

P1: „Účastnili se 2 odboroví funkcionáři a 4 za zaměstnavatele. Podle mne to stačilo, takhle jsme se domluvili.“

P2: „U některých jednání je pouze předseda odborové organizace, ředitel a hlavní sestra, u některých 3 až 5 zástupců výboru a na druhé straně 3 až 5 zástupců zaměstnavatele. Bylo to po domluvě, takže spokojené byly obě strany.“

P4: „Za zaměstnavatele 3 a za odbory 4, bylo to po dohodě s ředitelkou zařízení.“

P5: „Za každou odborovou organizaci byly vždy 2 zástupci, záleží pak na tom, jestli mají stejné zájmy a jak se vzájemně podpoří při prosazování jednotlivých zájmů a za zaměstnavatele také 2. Nevím, jestli se to dá nazvat dostačující, ale ideální z mého úhlu pohledu je předseda, který je v obraze, odborový právník a ekonom znalý situace nemocnice.“

P8: „2-3 za odborovou organizaci a 3 za zaměstnavatele, tento počet byl dostačující, vyhovoval nám.“

Další otázkou tohoto okruhu bylo: **Jak dlouho před skončením účinnosti platné kolektivní smlouvy jste začali vyjednávat novou kolektivní smlouvu a jestli tato doba byla podle vašeho názoru dostačující?** V 1 případě nebyla splněna zákonná lhůta pro předložení návrhu kolektivní smlouvy, odborář P11 uvedl, že se zaměstnavatelem začali vyjednávat novou kolektivní smlouvu 1 měsíc před ukončením platnosti stávající kolektivní smlouvy, ovšem překvapující je, že tuto dobu považuje za dostatečnou. Nejčastější odpovědí byla tříměsíční doba před ukončením stávající kolektivní smlouvy. V 1 případě respondent dokonce uvedl 6 měsíců. 8 z 11 dotazovaných si myslí, že doba začátku kolektivního vyjednávání nové kolektivní smlouvy v jejich zařízení byla dostačující, podle 2 odborářů jejich začátek kolektivního vyjednávání byl pozdní, tedy že doba vyjednávání nové kolektivní smlouvy byla nedostačující, a 1 respondent neví.

P3: „My jsme začali vyjednávat zhruba půl roku před ukončením předchozí kolektivní smlouvy. Tento čas je pro naši organizaci více jak dostačující.“

P4: „Byly to asi 3 měsíce, dostačující to asi nebylo, protože jsme ji za ty 3 měsíce nestihli vyjednat, protáhlo se to o 2 měsíce. My máme celkově problém se s vedením domluvit a není to jiné, ani když jde o kolektivní smlouvu.“

P8: „Asi 3 měsíce a vyjednat jsme ji stihli, takže dostačující to asi bylo.“

P11: „Bylo to něco přes 1 měsíc. Asi to stačilo.“

Otázkou, **v jakých intervalech se zástupci odborových organizací v procesu kolektivního vyjednávání scházeli s managementem zařízení, a zda to považují za dostačující,** jsem navázala na předchozí dotaz. Odpovědi respondentů na tuto otázku byly velmi různorodé nejen v otázce frekvence jednotlivých jednání, ale také v otázce, jestli ji považují za dostačující; podle 7 předsedů byla frekvence jednání v procesu vyjednávání kolektivní smlouvy dostačující, podle 4 odborářů byla nedostačující, jako důvod uvedli např.: „bylo

problematické se na termínech jednání s managementem domluvit“. Z odpovědí předsedů bylo zřejmé, že frekvence jednání je velmi individuální a stanovuje se dle domluvy.

P1: „Asi 2x měsíčně plánovaně a jinak operativně. S tím problém nebyl, kdykoliv jsme požádali management o schůzku, vyšli nám vstříc. Je to o domluvě.“

P4: „Asi 1x za 14 dní. Dostačující to nebylo, ale bohužel na termínech jednání byl obrovský problém se s vedením domluvit.“

P5: „V naší nemocnici není zrovna dobře zvládnuta technika vyjednávání. Komunikuje se dost přes email, tak si posíláme připomínky. Sejdeme se všehovšudy asi 2x až 3x. Sociální dialog podle mě vypadá jinak. Dostačující to není.“

P7: „V období těch 3 měsíců jsme se sešli asi 4-5krát. Což bylo podle mě málo.“

P10: „Po předložení návrhu jsme se sešli asi 3x, nevím, jestli to bylo dostačující, ono nebylo zas až tak o čem vyjednávat, téměř ve všem jsme zaměstnavateli ustoupili.“

P11: „Za celou dobu vyjednávání dodatku kolektivní smlouvy 2x až 3x. U nás je to dostačující.“

Jelikož 4 předsedové (P1, P3, P5 a P7) uvedli, že v jejich zařízení působí více než 1 odborová organizace, zajímalo mne, jak kolektivní vyjednávání probíhá, případně **zda existence více odborových organizací v jednom zařízení nepůsobí potíže při vyjednávání kolektivní smlouvy**. Podle 3 ze 4 odborářů působení více odborových organizací v 1 zařízení problémy při kolektivním vyjednávání nezpůsobuje, 1 uvedl, že působení více odborů potíže způsobit může.

P1: „Dvoje odbory nejsou žádnou komplikací, protože se jedná o naši a ta druhá, tu mají lékaři. Navíc naše organizace je silnější, máme mnohem více členů a ty druhé odbory mají asi 3x méně členů. Spoustu otázek s nimi tedy zaměstnavatel řešit nemusí, ale to neplatí pro kolektivní smlouvu a stačí mu to projednat pouze s nejsilnější odborovou organizací, ale my je v rámci udržení dobrých vztahů ke všem jednáním zveme. Vždycky společně konzultujeme postup a k jednání už většinou přicházíme s jednotným požadavkem, nebo námitkou.“

P3: „No není to ideální stav, ale při vyjednávání to komplikace nečiní, cíle máme stejné. Kolegové z druhé odborové organizace se k nám dostali v rámci spojení několika menších organizací do jedné. Jsou součástí svazu státních orgánů, což je vzhledem k tomu, že poskytují sociální služby, trochu mimo. Osobně tomu moc nerozumím, ale plně jejich postoj akceptuji.“

P5: „Ty 3 odborové organizace nemusí mít problém jednat a uzavírat kolektivní smlouvu. Náš problém je, a ten je asi ve více nemocnicích, že lékaři kopou za své věci. Stávalo se nám, že jednání o nové kolektivní smlouvě probíhalo zvlášť s lékaři a zvlášť s nelékaři, což je špatně. Tady se pak ztrácejí peníze a zkreslují data. Taky to pak do budoucna, čili během roku, když jsou nějaké protestní akce za záchranu nemocnic, je vidět. Vzájemně se lékaři a nelékaři nejsou schopni na společné věci podpořit. Druhý problém je pak nefunkční unie sester, kde se zástupci nechtějí dostat do křížku s vedením nemocnice a jsou pasivní. Stalo se mi, že unie sester přišla zcela nepřipravená a bortila mou snahu vyjednat lepší kolektivní smlouvu. Musela jsem si při kolektivním vyjednávání požádat o malou přestávku a za

zavřenými dveřmi tak trochu holky seřvat. Připomenout jim, na co tu jsou, co mají dělat a když nejsou připravené, tak ať laskavě nebortí práci mou. Pak už jsme mohli pokračovat slušným způsobem...“

P7: „My jsme věděli, že musíme být jednotní obzvláště v době kolektivního vyjednávání. Takže jsme se jako výbory zhruba 4x do roka scházely a návrh kolektivní smlouvy jsme dávali dohromady společně obě odborové organizace.“

Závěrečná otázka v tomto okruhu zněla: **Došlo někdy ve Vašem zařízení ke sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků z kolektivní smlouvy?** 8 respondentů uvedlo, že ke kolektivnímu pracovnímu sporu v neziskové organizaci, kde jejich odborová organizace působí, nikdy nedošlo, 3 respondenti hovořili o sporech mezi odbory a zaměstnavatelem (za kolektivní spor označili „nedodržení termínu pro oznámení organizační změny, nedodržení článku kolektivní smlouvy týkající se propuštění zaměstnanců manželů a spor v oblasti BOZP), ovšem k řešení kolektivního sporu podle zákona o kolektivním vyjednávání nebo ke sporu, který by řešil obecný soud, v žádném případě nedošlo.

P1: „Přímo ke sporu nedošlo, jen v roce 2012 zaměstnavatel nedodržel termín pro oznámení organizačních změn, ale podařilo se to po intervenci odborového právníka vyřešit mimosoudně. Zatím jiný problém nebyl.“

P5: „Nevzpomínám si.“

P6: „U nás ne, aspoň o ničem nevím.“

P8: „Ne, zatím ne.“

P11: „Přímo k soudnímu sporu nedošlo. Jen v loňském roce jsme zjistili u 5 pracovníků, že nejsou podle kolektivní smlouvy plně vybaveni ochrannými prostředky, nahlásili jsme to technikovi BOZP, v nejbližším termínu vedoucí provozu problém odstranil.“

Efektivním nástrojem k dosahování stanovených cílů je sestavení vyjednávacího týmu. Z hlediska vyjednávání považují za ideální počet 3 členů jak zástupců vyjednávacího týmu odborové organizace, tak zástupců zaměstnavatele. Na druhou stranu je důležité položit si otázku, není-li podstatnější před počtem členů vyjednávacího týmu upřednostnit reprezentativnost z hlediska profesního profilu organizace. Optimální je, aby počet členů vyjednávacího týmu byl v souladu s profesním profilem organizace (pro každou organizaci je optimalizace počtu členů vyjednávacího týmu individuální).

Z odpovědí na otázku, jak dlouho před skončením účinnosti platné kolektivní smlouvy začali předsedové odborových organizací vyjednávat s managementem novou kolektivní smlouvu a jestli tato doba byla dostačující, vyplynula jako ideální tříměsíční lhůta pro vyjednání nové kolektivní smlouvy. Tuto dobu považují za ideální i

s přihlédnutím k osobní zkušenosti z kolektivního vyjednávání. Palčivé problémy – finance, platy, odměňování, zařazení do platových tříd, proplácení přesčasů, příplatky – by dle mého názoru bylo vhodnější vyjednat dříve. Negativním zjištěním v souvislosti s touto otázkou je pro mne nedodržení zákonem stanovené lhůty k předložení návrhu kolektivní smlouvy, k němuž v jednom případě došlo, a ještě překvapivější je pro mne informace, že toto nedodržení je předsedou tolerováno. Příčinou této tolerance může být neznalost zákona o kolektivním vyjednávání.

Zákon o kolektivním vyjednávání stanovuje, že vyjednávání nových kolektivních smluv musí začít nejpozději 60 dní před skončením platné kolektivní smlouvy, nestanovuje však žádná pravidla pro způsoby jednání, to je již „v režii“ přímých účastníků kolektivního vyjednávání. Pravděpodobně nelze zobecnit odpověď na otázku, jaká je ideální frekvence jednotlivých jednání v procesu sjednávání kolektivních smluv. Tato frekvence je individuální, podle mého názoru většinou platí zásada „čím častěji, tím lépe“ – nicméně ani tato zásada nemusí přinést záruku vyjednání kvalitní kolektivní smlouvy.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací (princip tzv. odborové plurality), je zaměstnavatel povinen kolektivně vyjednat se všemi odborovými organizacemi. Problémem může být vzájemná rivalita odborových organizací, sdružujících zaměstnance různých profesí. Pro předcházení případným komplikacím v dialogu považuji za důležité před kolektivním vyjednáváním stanovit společné cíle a spolupracovat na plnění stanovených cílů. Je zapotřebí mít na paměti udržení sociálního smíru v organizaci.

Na otázku kolektivních pracovních sporů jsem se ptala z důvodu neexistence statistik počtu, příčin a způsobů řešení kolektivních pracovních sporů vyskytujících se v neziskových organizacích. Z odpovědí odborářů vyplývá, že ke kolektivním pracovním sporům v neziskových organizacích dochází sporadicky. Objevili-li se kolektivní pracovní spor, nejsou využívány způsoby řešení dle zákona o kolektivním vyjednávání, tyto spory rovněž nejsou řešeny obecními soudy. Vyřešení sporu se zaměstnavatelem bez nutnosti řešení třetí stranou považuji za pozitivní zjištění.

5.2 Rozhovory s řediteli neziskových organizací

První tři části této kapitoly jsou psány jako souvislejší text a přináší výsledky analýzy rozhovorů s řediteli neziskových organizací. Stěžejní pro mne bylo zjistit, jak statutární zástupci vnímají funkci odborových organizací, jaký mají názor na postavení odborové organizace v jejich zařízení, zda by podle jejich názoru bylo přínosné, aby se kolektivního vyjednávání účastnil také zřizovatel, a jaké mají zkušenosti z kolektivního vyjednávání. Úkolem tohoto okruhu otázek bylo především získat představu o postojích statutárních zástupců k odborovým organizacím a o zkušenostech z kolektivního vyjednávání. V poslední čtvrté části této kapitoly zhodnotím a porovnáím odpovědi předsedů odborových organizací a statutárních zástupců na shodná témata.

Obsah kapitoly je tedy rozdělen podle těchto okruhů:

- ředitel 1,
- ředitel 2,
- ředitel 3,
- témata shodná s předsedy odborových organizací:
 - vztahy mezi odborovou organizací a managementem,
 - informovanost o ekonomickém stavu organizace,
 - účast zástupce odborového svazu v kolektivním vyjednávání,
 - vliv počtu odborově organizovaných na výsledek kolektivního vyjednávání,
 - problematická oblast a limity kolektivního vyjednávání.

5.2.1 Ředitel 1

Podle prvního dotazovaného statutárního zástupce **je základní funkcí odborové organizace vyjednání kolektivní smlouvy, zajišťující zaměstnancům solidní pracovní podmínky:** „*v minulosti jsem pracoval ve velkých výrobních a obchodních firmách, kde odborové organizace byly silným partnerem vedení společnosti. Ve svém středu měly řadu špičkových odborníků na různou problematiku. Cílem bylo kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouva zajišťující solidní podmínky zaměstnancům. Tam vidím úlohu odborové organizace.*“

Postavení odborové organizace v jeho zařízení vnímá rozporuplně, na jednu stranu jsou odbory dobře fungující organizací, ovšem na druhou stranu jim chybí podpora zaměstnanců: „*přestože samotná organizace funguje z mého pohledu dobře, nemá nijak zvláštní podporu zaměstnanců, protože jim v podstatě nemá co nabídnout. Je to odraz odborů obecně, kdy nejsou schopny dát zaměstnance dohromady a postavit se proti vládním politikům, kteří realizují asociální politiku.*“

Zkušenosti z kolektivního vyjednávání má převážně pozitivní – jedná se o informovanost, kterou podle jeho názoru odborová organizace zaměstnancům poskytuje: „*převážně pozitivní, zaměstnanci dostanou prostřednictvím odborů dostatek informací, včetně vysvětlení, proč je kolektivní smlouva v této podobě. A opačně pak vedení má možnost slyšet podmínky zaměstnanců.*“ **Negativních zkušeností má málo**, uvedl pouze: „*...snad jen někteří jednotlivci si myslí, že organizace udělá kolektivní smlouvu všem na míru, a že neví, co s penězi.*“

Účast zřizovatele v procesu kolektivního vyjednávání považuje za nepřínosnou, a to především z důvodu: „*...odboráři by se báli vyjádřit to, co „si dovolí“ před vedením organizace. A zřizovatel nemá dostatek informací, aby byl přínosem pro kolektivní vyjednávání.*“

5.2.2 Ředitel 2

Druhý dotazovaný statutární zástupce neziskové organizace **vnímá funkci odborů jako pozitivní prvek organizace**: „*...rozhodně je smysluplná, záleží ale na nastavených pravidlech spolupráce a vůbec na přístupu obou stran v rámci společného soužití.*“

Postavení odborové organizace působící v jeho zařízení považuje za poslední dobu jako nejlepší, podle něj může být důvodem: „*...nevím, zda je to nastavením intenzivnější komunikace nebo třeba naučením se spolu vycházet.*“

Za pozitivní zkušenost z kolektivního vyjednávání ředitel 2 označil: „*...strukturu a systém projednávaných oblastí.*“ **Jako negativní oblast vnímá**: „*...orientaci, resp. neorientaci některých členů vyjednávání v probíraných oblastech.*“

Domnívá se, že účast zřizovatele v procesu kolektivního vyjednávání je zbytečná: „*Já osobně bych zřizovatele ke kolektivnímu vyjednávání nezval, a to z důvodu, že nemůže znát a tím pádem se ani nemůže orientovat v širším kontextu v rámci fungování celé organizace, který na vyjednávání z logiky věci není plně probírán...*“

5.2.3 Ředitel 3

V otázce funkce odborové organizace statutární zástupce uvedl, že **odborovou organizaci považuje za svého partnera a podporovatele**: „*odbory hodnotím pozitivně, v rámci partnera i podporovatele.*“

I třetí statutární zástupce **je v otázce postavení odborové organizace pozitivní**: „*vzhledem k vedení organizace kladně, hodnotím pozitivní změnu v nastavené komunikaci a spolupráci, postavení odborové organizace k ostatním zaměstnancům však nemůžu posoudit.*“

Za pozitivní zkušenost z kolektivního vyjednávání označil úsilí o dosažení společných cílů: „*pozitivní zkušeností je společná snaha dojít ke společnému závěru a probrat aktuální témata.*“ **Za negativní zkušenost z kolektivního vyjednávání považuje nepřipravenost, resp. neznalost platné legislativy**: „*považuji někdy neznalost nastavených legislativních podmínek a probíraných oblastí, tímto dochází k prodlužování termínu kolektivního vyjednávání.*“

Podle posledního ředitele **by se zřizovatel měl účastnit kolektivního vyjednávání**: „*Ano, mohli by se zúčastnit, měli by tímto možnost nahlédnout hlouběji do problematiky organizace a do probíraných oblastí.*“

Zhodnocení rozhovorů s řediteli neziskových organizací - všichni dotazovaní ředitelé vnímají funkci a postavení odborových organizací kladně, což je pro mne příjemným zjištěním. Považují odbory za partnera nebo podporovatele, pozitivní prvek organizace a subjekt, zajišťující pro zaměstnance solidní pracovní podmínky ve formě vyjednání dobré kolektivní smlouvy. Postavení odborových organizací statutární zástupci označili za pozitivní, nejlepší za poslední roky a za dobře fungující, ovšem s malou podporou zaměstnanců.

Za pozitivní zkušenost z kolektivního vyjednávání ředitelé neziskových organizací označili dostatek informací, které prostřednictvím odborové organizace zaměstnanci dostávají, strukturu a systém projednávaných oblastí a snahu dojít ke společnému závěru. Jako negativní zkušenosti z kolektivního vyjednávání statutární zástupci uvedli neznalost zástupců odborové organizace především v oblasti legislativy a ostatních projednávaných oblastí, které jsou předmětem kolektivního vyjednávání, a neznalost finanční situace organizace. Podle mého názoru uvedené skutečnosti vyplývají z nedostatečné přípravy na proces kolektivního vyjednávání.

2 ředitelé se domnívají, že účast zřizovatele by nebyla v procesu kolektivního vyjednávání přínosná, jako důvod uvedli neznalost fungování organizace a případný strach zaměstnanců před zřizovatelem mluvit, 1 si myslí, že kolektivního vyjednávání by se zřizovatel účastnit měl, a to z důvodu nahlédnutí do problematiky organizace. Souhlasím s tvrzením a argumenty 2 ředitelů, že účast zřizovatele v kolektivním vyjednávání v neziskové organizaci je, vzhledem k výsledku kolektivního vyjednávání, nepřínosná.

5.2.4 Témata shodné s předsedy odborových organizací

Předmětem této podkapitoly je zhodnocení a porovnání názorů obou stran sociálního dialogu, týkajících se vztahů mezi odbory a managementem, informovanosti zaměstnanců o ekonomické situaci zařízení, účasti zástupce odborového svazu v kolektivním vyjednávání, vlivu počtu odborově organizovaných na výsledek kolektivního vyjednávání, problematických oblastí kolektivního vyjednávání a limitů či bariér kolektivního vyjednávání.

5.2.4.1 *Vztahy mezi odborovou organizací a managementem*

V tomto okruhu otázek jsem se dotazovala, jak předsedové a ředitelé vnímají vztahy mezi odborovou organizací a managementem, a na význam těchto vztahů v kontextu kolektivního vyjednávání.

V otázce možného vlivu současných vztahů mezi managementem a odborovou organizací na výsledek kolektivního vyjednávání panovala mezi respondenty shoda. Otázka zněla, **zda mají současné vztahy mezi odbory a managementem vliv na výsledek kolektivního vyjednávání**. Pouze 2 předsedové si myslí, že tyto vztahy na kolektivní vyjednávání nepůsobí a 1 předseda nevěděl. Všichni dotazovaní statutární zástupci se shodli na tom, že vztahy mezi nimi a odbory mají vliv na kolektivní vyjednávání.

P1: „Ano. ...Protože počet odborářů ovlivňuje sílu pozice odborů při vyjednávání.“

P5: „Do jisté míry ano. Řekla bych, že je to aspoň z části o - buďte solidární se zaměstnavatelem, a my bude solidární s vámi“.

P8: „Asi moc ne, kolektivně vyjednat je jejich povinnost a vedení to moc dobře ví. Takže proč by měli chtít, aby vztahy byly dobré?“

P11: „Určitě ano, jsem ráda, že s ředitelem teď vycházíme.“

R1: „Kolektivní vyjednávání je nejvýznamnější záležitostí ve vzájemných vztazích a celková atmosféra se do něj přenáší, stejně tak opačným směrem.“

R2: „Vztahy budou mít určitě velký vliv na výsledek kolektivního vyjednávání. Narušené vztahové roviny by se jistě odrazily na výsledcích a rovněž na vzájemné spolupráci a komunikaci.“

Co se týká vnímání současných vztahů mezi odbory a managementem, panuje v názorech nejednotnost. Otázka zněla: **Jak byste ohodnotil současné vztahy mezi odborovou organizací a managementem?** 4 předsedové je považují za dobré, ať už je nazvali jako „slušné, bez problémů, na dobré úrovni či pozitivní“, 5 předsedů hovořilo o vztazích „vlažných, chladných nebo velmi negativních“ a 2 předsedové považují vztahy mezi odbory a managementem za proměnlivé. Podle všech dotazovaných ředitelů jsou „dobré či korektní“.

P3: „V současné době jsou vztahy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem na velice dobré úrovni.“

P5: „Střídavé vztahy, podle toho, o čem je řeč. Pokud se jedná o současný stav ve zdravotnictví, úhradová vyhláška a podobně, pak by se dalo mluvit o nějaké společné řeči, ale v okamžiku, kdy je protistrana přistižena při nekalostech, jako je přechod na pásmové odměňování atd., pak jsou vztahy chladné.“

P7: V současnosti velmi negativně, ale jaké mohou být vztahy, když jsou dluhy a nejsou peníze? Hádáme se o každou korunu.“

P10: „Vztahy jsou na bodě mrazu, o nějakém sociálním dialogu se nedá vůbec mluvit.“

R1: „V současné organizaci jsou vztahy velmi korektní, vyjednáváme sice kolektivní smlouvu, ale vzhledem k tomu, že platy jsou prakticky nastaveny obecnými předpisy a jako příspěvková organizace máme přidělené zdroje, není v podstatě o čem jednat. Jen o to, jak využít „drobné“ zdroje z FKSP.“

R2: „Pro nyníšek, a v podstatě pro poslední léta, je vnímám jako nejlepší. Nevím, zda je to nastavením intenzivnější komunikace nebo třeba naučením se spolu vycházet.“

R3: „Nynější vztahy s odborovou organizací jsou na dobré úrovni, vždy je ale prostor je dále rozvíjet.“

Ředitelům neziskových organizací jsem položila také podotázku, **zda považují za důležité věnovat pozornost vytváření dobrých a pozitivních vztahů managementu s odborovou organizací.** V této otázce také zavládla shoda – statutární zástupci pokládají za důležité pracovat, resp. spolupracovat na vytváření příznivých vztahů mezi oběma subjekty sociálního dialogu.

R1: „Pro plnění úkolů je třeba vytvořit zaměstnancům co nejlepší podmínky. Jestliže jsou vedení organizace a odbory v podstatě ve shodě, mohou odbory vedení pomoci informovat zaměstnance pravdivě a včas, podpořit dohodnutá opatření.“

R2: „Myslím si, že ano. Ve chvíli, kdy by v organizaci nebyly nastavené pozitivní vztahy, tak by se velice těžce spolupracovalo, i atmosféra v organizaci by byla velmi těžká...“

R3: „Vzhledem k nastavení společného cíle, kterým je poskytování kvalitní sociální služby, nepochybně ano.“

Vztahy mezi odborovou organizací a managementem by měly fungovat na profesionálním a partnerském základě. Vytváření takových vztahů by mělo být prioritním společným cílem obou partnerů sociálního dialogu. Z výše uvedených odpovědí vyplývá, že vztahy mezi odbory a managementem jsou pro proces kolektivního vyjednávání důležité, na čemž se shodli jak odboráři, tak statutární zástupci. V otázce, týkající se hodnocení současných vztahů, se ředitelé a předsedové v názorech rozcházel. Všichni statutární zástupci byli v posuzování současných vztahů pozitivní a také považovali za důležité věnovat pozornost vytváření dobrých vztahů mezi odbory a managementem, ovšem předsedové byli v této otázce nejednotní. Negativní reakce u předsedů odborových organizací dle mého názoru korespondují s celkovou špatnou náladou ve společnosti, způsobenou současnou sociální a ekonomickou politikou.

5.2.4.2 Informovanost o ekonomickém stavu organizace

Jelikož předmětem kolektivního vyjednávání je také oblast týkající se platů, zařazení zaměstnanců do platových tříd, příplatků, odměňování atd., zajímalo mne, **zda podle subjektů kolektivního vyjednávání je důležité, aby zaměstnanci byli informováni o ekonomickém stavu organizace.** V tomto případě se opět respondenti v názorech shodli. Pouze jeden předseda se domnívá, že zaměstnanci by tyto informace neměli mít.

P1: „Ano. ...když zaměstnanci nemají dostatek informací, začnou kolovat fámy.“

P2: „Ano. Vysvětluje to mnohdy nepopulární kroky vedení.“

P5: „Zaměstnanci by se měli dozvědět z roční ekonomické zprávy, kolik dostala nemocnice od jaké pojišťovny peněz, jaké jsou výdaje nemocnice, zisk nebo propad nemocnice atd. Z toho je pak možné argumentovat, proč máme či nemáme zvýšené platy, proč chceme, aby se zaměstnanci zapojovali do různých protestních akcí a petic za záchranu nemocnic atd. Pro nás to je vodítko, kolik jde peněz na platy lékařů, sester, ošetřovatelů, sanitářů a dalších zaměstnanců. A také jaké částky jdou na osobní příplatky jednotlivých profesí.“

P8: „Spíše ne, protože je to stresuje. Ono když stále posloucháte, že nejsou peníze, že budoucnost je nejistá, to se špatně chodí do práce...“

P11: Měli by být v obraze nejen o ekonomické situaci podniku, ale i celé zemi, protože od toho se také odvíjí dotační politika státu. My jsme závislí na tom, jaké dostaneme dotace, na navyšování platových tříd a skupin. Je to z velké části o státní politice a politice kraje.“

R1: „Zaměstnancům je potřeba předávat maximum informací, pravdivě a včas. Lépe pak pochopí opatření, která se musí přijímat, a která nemusí být vždy pro zaměstnance pozitivní...“

R2: „Zaměstnanci by měli vědět, v jaké ekonomické situaci se organizace nachází, aby věděli, jak se ekonomická situace organizace vyvíjí a také jaké další kroky v rámci ekonomiky organizaci čekají... V rámci ekonomiky organizace finanční situace není vůbec pozitivní, tímto i prostor pro vyjednávání - ten je kupříkladu v rámci navýšení platů pracovníků takřka nulový.“

R3: „Je důležité poskytovat aktuální ekonomické informace, dle mého i výhledově je podstatné informovat o dalších krocích v činnosti organizace.“

Druhou otázkou týkající se informovanosti o ekonomickém stavu organizace je, **zda zaměstnanci v jejich organizaci jsou v této otázce informováni**. 9 předsedů tvrdilo, že je management dostatečně informuje o hospodaření organizace, z toho 2 si nejsou jisti, zda jsou informováni pravdivě a podle 1 „by to mohlo být lepší“. 2 odboráři s myšlenkou, že jsou dostatečně informováni, nesouhlasili. Co se týká názorů ředitelů neziskových organizací, všichni 3 si myslí, že své zaměstnance informují dostatečně.

P1: „Rozhodně ne.“

P3: „Osobně se domnívám, že ano.“

P8: „U nás asi jsou informováni, ale jestli pravdivě to nevím.“

P11: „Určitě ano, jednak na poradách vedoucích pracovníků, na schůzkách jednotlivých oddělení a na odborové půdě.“

R1: „Myslím, že ano. Mám možnost si to ověřovat. Ale stále je prostor pro zlepšení informovanosti. Velice záleží na příslušných vedoucích zaměstnancích, jak dokážou a chtějí informace přenést.“

R2: „Pracovníci jsou průběžně informováni o ekonomické situaci organizace. Ale informací není nikdy dostatek. Určitě by se dalo poskytování informací ještě zefektivnit.“

R3: „Ano, formou společných porad a setkání, výroční zprávou, společným setkáním s vedením organizace apod. Vždy je ale prostor i potřeba doplňovat informace z obou stran.“

Ekonomická situace zařízení patří bezesporu mezi faktory ovlivňující vyjednávání kolektivních smluv v neziskových organizacích, především v oblasti týkající se platů, příplatků atd. Otázka zněla, zda by zaměstnanci měli být informováni o ekonomické situaci organizace. Jednoznačnou odpovědí, která z rozhovorů jak s řediteli, tak s odboráři vyplynula, je, že zaměstnanci by informováni být měli. Vzhledem ke skutečnosti, že nezisková organizace není primárně orientovaná na tvorbu zisku, ale

k naplňování svého poslání, mělo by být její hospodaření transparentní a zaměstnanci s ním obeznámeni.

5.2.4.3 Účast zástupce odborového svazu v kolektivním vyjednávání

Ohledně otázky, zda se kolektivního vyjednávání účastnil i zástupce odborového svazu, 6 dotazovaných předsedů uvedlo, že se osobně zúčastnil regionální pracovník odborového svazu, ve kterém jsou odborové organizace sdruženy, a v 5 případech tvrdili, že se nezúčastnil. Zkušenost s účastí zástupce svazu, resp. regionálního pracovníka, mají 2 ředitelé.

Předsedů a statutárních zástupců, kteří uvedli, že se kolektivního vyjednávání účastnil regionální pracovník, jsem se dotazovala, **jak hodnotí jeho účast**. Odboráři označili jeho účast za přínosnou, regionálního pracovníka považovali za zkušeného a respektovaného odborníka v oblasti pracovního práva. Ředitelé hodnotili jeho účast v rámci pracovního práva jako přínosnou a profesionální, ocenili také zkušenosti v oblasti vyjednávání. Předsedové i ředitelé se v této otázce jednoznačně shodli, nezazněl ani jeden negativní ohlas.

P4: „Podle mě byla přínosem po stránce kvalifikovanosti a její orientaci v pracovní právní legislativě. A dále, upřímně si myslím, že naše vedení má určitý respekt ze zástupce odborového svazu, to je taky důležité.“

P5: „Ve spojení s regionální pracovníci máme výborné výsledky, kdy se doplňujeme a podařilo se ovládnout platovou oblast a ztížit tak zaměstnavateli snadný přechod na tzv. pásmové odměňování.“

P7: Bylo to pro zaměstnavatele velké překvapení a její vystupování pak nebylo tak arogantní, jak by normálně bylo.“

R1: „Neúčastnil, naše odborová organizace s ním však konzultuje připravovanou kolektivní smlouvu.“

R2: „Kolektivního vyjednávání se účastnila regionální pracovnice odborového svazu. Její účast hodnotím jako přínosnou, a to hlavně v oblasti odborného pohledu, zkušeností a také v rámci pohledu možného srovnávání s ostatními organizacemi v regionu.“

R3: „Ano, zúčastnil, přispěl k profesionálnímu průběhu vyjednávání.“

Otázku zhodnocení účasti zástupce odborového svazu v kolektivním vyjednávání jsem zvolila, jelikož z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že se ve většině případů na žádost odborové organizace kolektivního vyjednávání účastní. Zajímalo mne, jak respondenti hodnotí jeho účast a jestli považují přítomnost zástupce svazu za přínosnou. Souhlasím s hodnocením dotazovaných respondentů, moje osobní zkušenost

s účastí regionálního pracovníka odborového svazu v kolektivním vyjednávání je také pozitivní.

5.2.4.4 *Vliv počtu odborově organizovaných zaměstnanců na výsledek kolektivního vyjednávání*

V tomto okruhu otázek jsem se dotazovala na vliv počtu odborově organizovaných zaměstnanců na výsledek kolektivního vyjednávání. Během výzkumu byla tato otázka u odborářů doplněna o podotázky, zda mohou něco udělat pro zvýšení počtu odborově organizovaných, jaké jsou důvody vstupu zaměstnanců do jejich odborové organizace a proč naopak zaměstnanci nechtějí vstoupit do odborů. Zajímalo mne to z důvodu časté odpovědi respondentů, že počet odborově organizovaných zaměstnanců na výsledek kolektivního vyjednávání vliv má.

Na otázku, **zda počet odborově organizovaných zaměstnanců má vliv na výsledek kolektivního vyjednávání**, odpověděla více než polovina respondentů, že počet odborově organizovaných zaměstnanců má vliv na výsledek kolektivního vyjednávání - 6 z 11 dotazovaných předsedů a 1 ředitel souhlasně, 4 předsedové a 1 ředitel měli opačný názor a 1 předseda a 1 ředitel nevěděli (předseda se spíše přikláněl k názoru, že počet odborářů v procesu sjednávání kolektivních smluv roli nehraje).

P1: „Ano. Protože počet odborářů ovlivňuje sílu pozice odborů při vyjednávání.“

P3: „Ano. Kolektivní smlouva mimo jiné vyjadřuje postoj odborářů k dané problematice. Čím je vyšší počet odborově organizovaných zaměstnanců, tím je výraznější a pevnější pozice při kolektivním vyjednávání a prosazování zájmů.“

P4: „Nemyslím si to, vše záleží od přístupu protistrany, výsledek kolektivního vyjednávání většinou závisí od přístupu zaměstnavatele.“

P5: „Nemá, kolektivní smlouva je pro všechny, i nečleny. My máme tu možnost ji vyjednat s nějakými výhodami pro všechny, začlenit do ní požadavky zaměstnanců, jako jsou odměny, platová oblast atd.“

P9: „Ano. Zaměstnavatel nás bere jako partnera při kolektivním vyjednávání, čím více členů, tím je odborová organizace silnější a zaměstnavatel ji bere za rovnocenného partnera.“

R1: „Určitě ano, ale v podmínkách sociálních služeb se jedná více o špatné platové podmínky zaměstnanců, které organizace nemůže ovlivnit, a zaměstnanci vidí, že vrcholné odbory pro ně dělají málo. „

R2: „Tím, že odborová organizace úzce spolupracuje i s neodborově organizovanými členy, tak si myslím, že ten počet roli nehraje.“

R3: „*To nemůžu posoudit, není mi znám počet registrovaných odborových zaměstnanců.*“

První podotázkou tématu odborové organizovanosti pro předsedy, která zněla, **zda mohou udělat něco proto, aby se zvýšil počet odborově organizovaných zaměstnanců**, jsem navázala na předchozí dotaz, týkající se vlivu počtu odborově organizovaných zaměstnanců na kolektivní vyjednávání, a to z důvodu kladné odpovědi více než poloviny respondentů. 8 odborářů odpovědělo kladně a 3 se domnívají, že pro zvýšení počtu odborářů nemohou udělat nic. Podle předsedů, kteří odpověděli, že mohou zvýšit počet odborářů, patří mezi možnosti zvýšení počtu odborářů: „poskytovat zaměstnancům co nejvíce informací o práci odborů, propagace, edukace, pořádání odborných seminářů“.

P1: „*Ano. Jedině edukací, mluvit s nimi, aby pochopili naše úmysly.*“

P2: „*Podarilo se nám zatím zabránit snížení platů, některým zase dostání výpovědi, mluví za nás naše činnost, kterou prezentuji na soukromé maily členům a veřejně propaguji na stránkách intranetu. Dále pořádám pro členy odborů 2x ročně společenský večer, mají dárek k Vánocům.*“

P5: „*Mravenčí práci všech členů výboru, více informovat o práci odborů a zviditelňovat dosažené úspěchy odborů směrem pro zaměstnance. Víte, být předsedou odborové organizace je velmi těžké. Musíte to chtít dělat na plno, svědomitě a pořádně. Musíte být v širokém obraze, znát Zákoník práce a různé vyhlášky, abyste se pak nenechali zaměstnavatelem jen tak odbýt. Musíte si být vědoma i toho, že když budete úspěšní a zaměstnavatel bude chtít podnik vést jiným směrem, než je zájem zaměstnanců a váš, pak se to projeví na jeho nevstřícnosti směrem k Vám...*“

P6: „*Asi ne, nevím.*“

P8: „*Ne, nemám čas lobovat, a nebudu nikoho přemlouvat, už to nedělám, jestli někdo chce, ať vstoupí.*“

P9: „*Počet odborářů se už navýšil, právě proto, že jsme pro ně loni začaly zdarma pořádat odborné semináře. Počet odborářů se zvýšil asi o 10 %.*“

P11: „*Snažíme se zaměstnancům vysvětlovat, že odbory nejsou jen o penězích, ale kdyby nebyla odborová organizace, nebyla by kolektivní smlouva a z ní vyplývající výhody pro pracovníky, a že by se řádových zaměstnanců neměl kdo zastat. Byli bychom rádi, kdyby byla základna členů odborů vyšší, a aby někteří pracovníci pochopili, že ti, kteří jsou organizováni odborově, za ty ostatní vyjednávají a platí, a kdyby v organizaci odbory nebyly, nikdo by se nižšího a středního personálu asi nezastal, pozbyli by některé výhody.*“

Podle předsedů patří mezi **důvody vstupu zaměstnanců do odborové organizace** především „zastání odborů, spokojenost s prací odborů, přísun informací o pracovním právu, právní ochrana zaměstnanců, členské výhody (výhodné půjčky, odborné semináře), tradice a strach z platových machinací“.

P2: „Někteří jsou členové již mnoho let a setrvávají, zhruba 150 členů se přihlásilo za posledních 6 let, jsou spokojeni s mou prací a prací mého výboru.“

P3: „Jedná se o případnou pomoc při sporu se zaměstnavatelem a lepší přísun aktuálních informací týkajících se pracovního práva.“

P4: „V případě potřeby je odborová organizace pomocí v pracovněprávních vztazích, prostě odbory představují jistou právní ochranu pro zaměstnance...“

P6: „U nás je to asi tradice, zaměstnanci po nástupu do zaměstnání vstupují do odborů, máme velkou členskou základnu. Dále to mohou být výhodné půjčky, které poskytujeme.“

P9: „Hlavně odborné semináře, které zdarma poskytujeme členům odborové organizace.“

P10: „Je to pocit, že nemají již o co přijít, tak proč to nezkusit, asi si řeknou: třeba to budu někdy potřebovat.“

Mezi důvody, **proč zaměstnanci naopak nechtějí vstupovat do odborové organizace**, odboráři uváděli doslova: „strach z nadřízeného, nechápání funkcí odborů, nespokojenost s prací odborů, nedůvěra v odbory, osobní antipatie k některým členům výboru, výše členských příspěvků a tvrzení, že členství v odborech zaměstnancům nezaručuje dodržování zákoníku práce“.

P1: „Zaměstnanci nejsou informováni a nechápou nebo nechtějí chápat funkci odborů.“

P2: „To často slyším klasickou odpověď zaměstnanců, že odbory mi nic nedají. Například odpověď jedné kolegyně byla, že si za ty peníze, měla na mysli členské příspěvky, raději koupí kabelečku.“

P3: „Tohle nemůžu objektivně zhodnotit. Některým vadí platby příspěvků, jiní uvádějí obavu před zaměstnavatelem, někteří jsou prostě jen pasivní a nechtějí se podílet na práci odborové organizace.“

P5: „To je klasika, že odbory nic nedělají, nerostou platy, dále strach z reakce zaměstnavatele nebo nadřízeného atd.“

P7: „Vědí, že ani členství v odborové organizaci jim nemusí přinést záruky, jako je dodržování zákoníku práce a kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele. A navíc kolektivní smlouva je pro všechny zaměstnance, takže proč platit příspěvky.“

P9: „Kvůli členským příspěvkům, pro mnoho zaměstnanců je 200 korun hodně peněz, které nechtějí obětovat.“

V otázce možného vlivu počtu odborově organizovaných na kolektivní vyjednávání se polovina respondentů (statutárních zástupců i odborářů) domnívá, že počet odborově organizovaných zaměstnanců má vliv na výsledek kolektivního vyjednávání, druhá polovina je opačného názoru. Počet odborově organizovaných zaměstnanců, domní-

vám se, je významný především v otázce vyjednávací pozice, má-li mnoho členů, je její vyjednávací pozice lepší.

Nadpoloviční většina (8) předsedů se domnívá, že je v jejich možnostech zvyšovat počet odborově organizovaných. Nejčastější odpovědí bylo, aby se počet odborářů zvyšoval, musí odboroví funkcionáři se zaměstnanci komunikovat, informovat je o práci odborové organizace a o případných úspěších. Samozřejmostí je o výše uvedeném pouze nehovořit, ale především konat, aby zaměstnanci viděli, že odbory myšlenky, které propagují, také realizují.

Nejčastějším uváděným důvodem vstupu zaměstnanců do odborů byla ochrana v pracovně-právních vztazích, naopak důvodem, proč zaměstnanci nechtějí vstoupit do odborové organizace, byla nedůvěra v odbory pramenící z nepochopení funkce odborů, obava ze znelíbení se či potrestání za své členství ze strany nadřízeného.

5.2.4.5 *Limity a problematické oblasti kolektivního vyjednávání*

Zde pro mne bylo stěžejní zjistit, kterou část kolektivní smlouvy pro proces kolektivního vyjednávání považují ředitelé a odboráři za problematickou a jaké jsou možné limity kolektivního vyjednávání v jejich organizaci. Za nejproblematictější oblast kolektivního vyjednávání respondenti jednoznačně považují oblast týkající se financí, konkrétně zmiňovali oblast odměňování a zařazování zaměstnanců do platových tříd, dále proplácení přesčasů, zaměstnanecké benefity, FKSP. Rovněž zmiňovali pracovní dobu, BOZP a kontrolu plnění závazků kolektivní smlouvy. Uváděnými limity kolektivního vyjednávání byly také politické tlaky kraje, dále dotazovaní respondenti hovořili o bariérách v oblasti legislativy, lidského faktoru a špatných vztahů mezi odbory a managementem organizace.

P1: „Ano, lidský faktor a těžké hledání kompromisů je největším problémem. Ale to je asi všude. A taky otázka platů a příplatků...“

P2: „Ano, politické tlaky kraje jsou nejzásadnější a limitují nás nejvíce.“

P3: „Největší pozornost je věnována části, která se zabývá odměňováním za práci, nejproblematictější je část zabývající se péčí o zaměstnance, jako jsou zaměstnanecké výhody, ...politické tlaky kraje jsou nejzásadnější a limitují nás nejvíce.“

P6: „Problémem je politika kraje a to jde ruku v ruce s ekonomickými limity.“

P8: „U nás je to pracovní doba, s tím máme problém, a odměňování zaměstnanců, ... zaměstnavatel nejedná za sebe, ale jedná podle toho, co chce kraj...“

P9: „O oblasti, které se týkají FKSP a platů, jsme diskutovali nejvíce.“

P10: „Za problematiku považují platy, odměny a zařazení do tříd.“

R1: „Běžně je nejsložitější mzdová část. V podmínkách sociálních služeb uplatňujících celostátní pravidla je však převážná část daná, takže nejvíce mohou odbory působit v oblasti BOZP.“

R2: „Jako nejproblematičtější oblast vidím oblast platové politiky organizace. Ale jak jsem již řekl, je tato oblast velmi limitována, ne-li až uzavřená. Jako velký limit vnímám ekonomickou situaci organizace.“

R3: „Vzhledem k omezeným možnostem organizace je touto oblastí jednoznačně finanční problematika, ekonomická situace má k ideálu nejdále..., ...nastavené legislativní podmínky, stanovené zásady pro hospodaření organizace, ekonomická situace organizace...“

Při pokusu o zobecnění lze říci, že za největší limit, týkající se kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích, lze považovat finanční situaci zařízení, politické, ekonomické a legislativní prostředí neziskové organizace, špatné vztahy mezi managementem a odborovou organizací, lidský faktor a těžké hledání kompromisů, na čemž se shodli jak dotazovaní statutární zástupci, tak předsedové odborových organizací.

6 SHRUTÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI

Úvodem je důležité poznamenat, že vzhledem ke skutečnosti, že se mne zkoumaná oblast přímo dotýká, tzn. že jsem předsedou odborové organizace ve státní neziskové organizaci, mohly se do interpretací a vyhodnocení promítnout mé osobní postoje a názory na zkoumanou problematiku. Domnívám se však, že **cíle výzkumné části diplomové práce bylo dosaženo**. Jsem si vědoma toho, že k úplnému naplnění výzkumného cíle - *identifikovat a popsat faktory ovlivňující proces kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích a vysvětlit případné souvislosti mezi danými faktory* - a k univerzálnímu zobecnění závěrů výzkumu na celý neziskový sektor by bylo zapotřebí většího množství respondentů - vzorek dotazovaných respondentů nebyl dostatečně reprezentativní, tzn. že se jednalo pouze o předsedy a ředitele ze státních neziskových organizací, poskytujících sociální nebo zdravotní služby. Získané odpovědi ale mají vypovídající význam a mohly by sloužit jako podklad pro ještě detailnější analýzu a interpretaci problematiky kolektivních smluv a kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích, nebo pro rozsáhlejší kvantitativní výzkum, který by umožnil vyhodnotit univerzální závěry.

K dosažení výzkumného cíle bylo zapotřebí odpovědět na výzkumnou otázku: *Jaké faktory ovlivňují proces kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích?* **Z rozhovorů s předsedy odborových organizací a řediteli neziskových organizací vyplynulo devět faktorů, které ovlivňují proces kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích.** Záměrem následujícího textu není přinést kvantifikaci získaných informací, ale sestavit přehled možných faktorů, které mohou ovlivňovat kolektivní vyjednávání v neziskových organizacích. Na závěr jsou pro přehlednost zjištěné faktory shrnuty do diagramu (obrázek 2).

- Kvalita přípravy na proces kolektivního vyjednávání

Ke zvládnutí přípravy, jež bezesporu ovlivňuje proces kolektivního vyjednávání, je důležitý **sběr relevantních a platných informací**, týkající se vnějšího prostředí neziskové organizace, především interních informací, dále **sestavení vyjednávacího týmu, stanovení cílů a priorit**, přípravná fáze tohoto procesu je zakončena předložením, respektive **sestavením kvalitního návrhu kolektivní smlouvy**, zaručující zaměstnancům co nejlepší pracovní podmínky. V této přípravné fázi je důležitý rovněž **sběr podnětů a připomínek nejen členů odborové organizace, ale i ostatních zaměstnanců**.

- Doba kolektivního vyjednávání

Zákonem je ustanoveno, že vyjednávání nové kolektivní smlouvy musí začít nejpozději 60 dní před skončením platné kolektivní smlouvy, **dle mého názoru je tato doba nedostačující**, především co se týká vyjednávání ve finanční oblasti, jsem přesvědčena, že je rozumnější začít vyjednávat alespoň 90 dní před skončením platné kolektivní smlouvy. Jsem toho názoru, že **dostatečně dlouhá doba pro vyjednávání nové kolektivní smlouvy může pozitivně ovlivnit výsledek kolektivního vyjednávání.**

- Spolupráce s odborovým svazem

Odborový svaz je dalším důležitým faktorem, který může a ovlivňuje proces kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích. Z rozhovorů s respondenty vyplynulo, že **odborové organizace důvěřují a ve velké míře spoléhají na odborový svaz** v otázce vyjednávání kolektivních smluv.

- Odborová pluralita

Působí-li v zařízení více než jedna odborová organizace, může být při kolektivním vyjednávání problematická oblast sladění společných cílů a zájmů, pramenící především z různorodosti profesí v neziskové organizaci.

- Počet odborově organizovaných zaměstnanců

Za podstatné považuji zvyšování a přibližování se ideálu 100% odborově organizovaných zaměstnanců. Vyšší počet členů nejenom souvisí se silnější vyjednávací pozicí při tvorbě kolektivní smlouvy, je rovněž odrazem výborné komunikace a vzájemné podpory mezi odborovou organizací a zaměstnanci. Funkcionáři **musí neustále pracovat na zvyšování počtu odborově organizovaných pracovníků**, a to především **komunikací se zaměstnanci a vlastní aktivitou** v činnostech, souvisejících s prací odborů.

- Vztahy mezi managementem a odborovou organizací

Odborové organizace jsou partnerem nejen v kolektivním vyjednávání, ale v rámci sociálního dialogu jako takového; vytváření dobrých vztahů mezi managementem a odbory je dlouhodobý proces, který se netýká pouze kolektivního vyjednávání, ale měl by být součástí veškerých forem sociálního dialogu. Vztahy mezi odbory a managementem jsou součástí firemní kultury, i z tohoto důvodu by vytváření kvalitních vztahů mělo být prioritou. Nástrojem k vytváření dobrých vztahů může být **vhodně nastavená komunikace, spolupráce a společné cíle.**

- Psychologické aspekty

Proces kolektivního vyjednávání má i **psychologické aspekty, které mohou značným způsobem ovlivnit průběh a výsledek kolektivního vyjednávání.** Obecně lze říci, že „vztahy jsou odrazem lidí, kteří je vytvářejí“, kolektivní vyjednávání je tedy výrazným způsobem ovlivněno nejen kvalitou vztahů, ale také lidmi, kteří je vytvářejí. Proces kolektivního vyjednávání probíhá neformálně a řídí se především morálními pravidly, **průběh kolektivního vyjednávání je mimo jiné odrazem také morálních vlastností zúčastněných stran.** Při vyjednávání kolektivní smlouvy hraje podstatnou roli osobnostní rysy jednotlivců.

- Ekonomická situace neziskové organizace

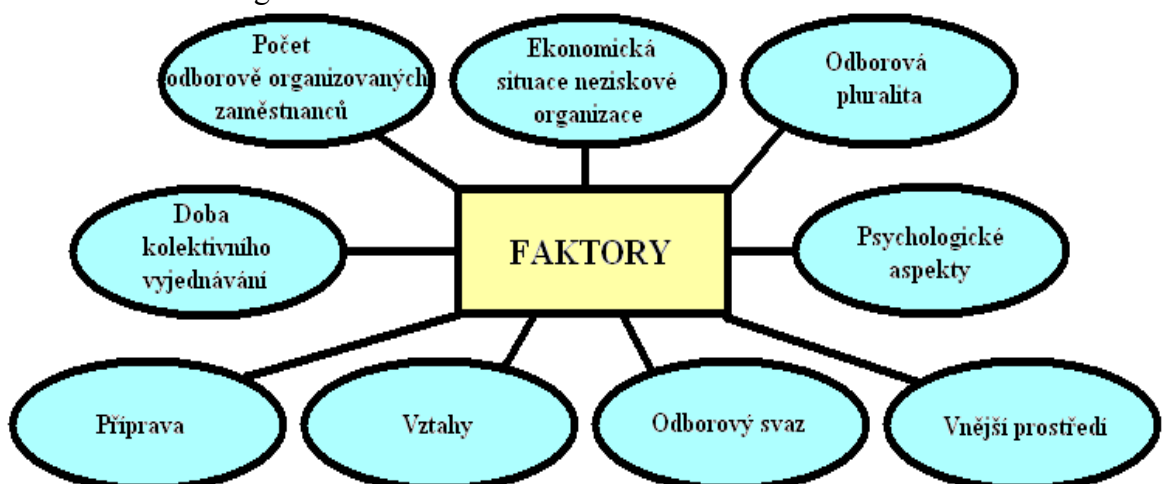
Pro neziskové organizace je vždy velkou hrozbou nedostatek financí, zejména těch veřejných. **Tento fakt pak může ovlivnit kolektivní vyjednávání týkající se finanční oblasti.**

- Vnější prostředí

Vnější prostředí, **především legislativní, ekonomické a politické,** je také faktorem ovlivňujícím proces kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích.

Ekonomická situace neziskové organizace a její vnější prostředí jsou faktory, ovlivňující kolektivní vyjednávání, které odborová organizace nemůže primárně ovlivnit. Jednání o navyšování dotací neziskovým organizacím či platů zaměstnancům ve státních neziskových organizacích a o změnách legislativního a ekonomického rázu je proto předmětem pro vyjednávání na úrovni tripartity.

Obrázek 2. Diagram faktorů



III. PROJEKTOVÁ ČÁST

7 NÁVRH NA ŘEŠENÍ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ V NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍCH

Cílem projektové části diplomové práce je navržení souboru činností, které přispějí ke zlepšení a zefektivnění procesu kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích, nikoli doporučení, co by měly kolektivní smlouvy v neziskových organizacích obsahovat.

7.1 Předběžná fáze kolektivního vyjednávání

Než se přistoupí k sestavování návrhu kolektivní smlouvy a k samotnému vyjednávání, je důležité zaměřit pozornost na vytváření dobrých a partnerských vztahů mezi odborovou organizací a managementem neziskové organizace, na nastavení spolupráce mezi odborovou organizací a odborovým svazem, a na zvětšování členské základny. Všechny výše uvedené skutečnosti ovlivňují proces a výsledek kolektivního vyjednávání, proto se v návrhové části práce budu věnovat i jim.

7.1.1 Vytváření dobrých vztahů mezi odbory a managementem

Vztahy mezi odbory a managementem jsou součástí firemní kultury, proto i tyto vztahy vytváří jméno neziskové organizace, což je důležité i pro činnosti fundraisingu, od něhož se odvíjí i kolektivní vyjednávání, týkající se finanční oblasti.

V permanentním procesu vytváření dobrých vztahů mezi odbory a managementem je důležitá součinnost mezi oběma subjekty sociálního dialogu. Je zapotřebí mít na paměti sociální smír, cíle odborové organizace musí být v souladu s posláním neziskové organizace. Společným cílem odborů a managementu neziskových organizací je kvalitní služba, spokojený klient a rovněž i zaměstnanec.

Za zásady pro vytváření dobrých vztahů považují:

- vzájemnou důvěru, přirozený respekt, dodržování morálních pravidel a pravidel slušnosti, vytváření přátelské atmosféry na pracovišti, budování kvalitních mezilidských vztahů,
- dodržování zákonných předpisů a kolektivních smluv,
- transparentní hospodaření a nezastřené informování o ekonomické situaci a výhledových prognózách v neziskové organizaci,

- prevenci pracovních problémů a předcházení sporům, v otázce vyvstanuvších sporů tyto spory identifikovat a smírně řešit.

Všechny tyto zásady musí být chtěné, nenucené, obě strany musí být o jejich smysluplnosti přesvědčeny.

7.1.2 Odborová pluralita v organizaci

Pro předejití možným problémům při kolektivním vyjednávání v situaci, kdy v zařízení působí více odborových organizací, doporučuji:

- stanovení společných cílů – v tomto případě je společným cílem uzavření kolektivní smlouvy, zajišťující zaměstnancům co nejlepší pracovní podmínky, udržení zaměstnanosti a přežití neziskové organizace,
- nastavení spolupráce a funkční komunikace mezi odborovými organizacemi – efektivní komunikace a spolupráce jsou nástroji k dosažení společných cílů.

7.1.3 Spolupráce s odborovým svazem

Obecně lze říci, že přizvání expertů k vyjednávání není považováno za vhodné, tito jsou doporučováni spíše jako externí konzultanti. **V případě kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích je přizvání experta k jednacímu stolu dobrou praxí.** Expert (regionální pracovník), který se vyjednávání účastní osobně, **musí být součástí vyjednávacího týmu a musí znát poměry v neziskové organizaci, týkající se vztahů, poskytovaných služeb, ekonomické situace** apod. Je otázkou, jestli je v možnostech odborového svazu zajistit účast regionálního pracovníka v procesu kolektivního vyjednávání u všech svých odborových organizací. Za externího konzultanta lze považovat právníka odborového svazu, s nimž se vzájemně kroky a návrh kolektivní smlouvy konzultují vzdáleně.

Dle mého názoru je důležité, aby vyjednávací týmy odborových organizací měly od svazu:

- zajištěn kvalitní přísun informací – odborový svaz může poskytnout vyjednávacím týmům aktuální informace především legislativního rázu, a dále předat zkušenosti z kolektivního vyjednávání z neziskových organizací, poskytujících podobné služby,

- nastavenou spolupráci a efektivní komunikaci mezi odborovou organizací a svazem - zejména s experty na kolektivní vyjednávání, jimiž jsou regionální pracovníci a právníci odborového svazu.

7.1.4 Zvyšování počtu odborově organizovaných

Zvyšování členské základny a obě výše uvedené skutečnosti (vytváření dobrých vztahů mezi odbory a managementem, a nastavení spolupráce odborové organizace a svazu), jsou a měly by být součástí každodenní práce funkcionářů odborové organizace, jež zákonitě přináší ovoce v průběhu kolektivního vyjednávání, např. ve formě podpory členů.

Pro odborovou organizaci je prospěšné přilákat nové členy a tím zvyšovat relativní vyjednávací sílu. Čím větší členská základna, tím větší možnost nátlaku v případě, že druhá strana nechce dosáhnout kompromisu (např. hrozba stávky).

Co se týká nabírání nových členů, osobně považuji za vhodné, aby se kolektivně vyjednávalo i o problémech, které souvisejí s důstojností, seberealizací, osobním rozvojem, uspokojením z práce a s respektem zaměstnanců. Dosáhnou-li totiž odbory při vyjednávání o těchto aspektech dobrých výsledků, nejenže se může zlepšit postavení odborové organizace v očích zaměstnanců a zaměstnavatele, ale tyto výsledky také mohou pomoci při zvyšování odborové organizovanosti v zařízení.

Mezi způsoby zvyšování počtu odborově organizovaných zaměstnanců patří zejména:

- možnost ovlivňovat směřování neziskové organizace prostřednictvím odborů,
- propagace činnosti odborů a pravidelné vyhodnocování dosavadní práce a případných úspěchů,
- vysvětlování výhod, jež z uzavřené kolektivní smlouvy vyplývají,
- informování o možnosti využití bezplatných služeb právníka odborového svazu v pracovněprávních záležitostech,
- přizpůsobení členských výhod věkovému a profesnímu profilu zaměstnanců (přilákání co nejvyššího počtu zaměstnanců), lze využít i aktivit event marketingu, jež upevňuje loajalitu (zajištěním sportovních, kulturních a společenských akcí),

- pořádání vzdělávacích seminářů - jelikož zaměstnanci neziskových organizací poskytujících sociální či zdravotní služby mají zákonnou povinnost dalšího vzdělávání, je účelné, aby odborové organizace zajistily vzdělávací semináře.

Chce-li odborová organizace zvyšovat počty odborově organizovaných zaměstnanců, musí být pro zaměstnance důvěryhodná. Zaměstnanci musí chápat a chtít účastnit se procesu vytváření lepších pracovních podmínek, cítit v odborech oporu, vnímat je jako ochranáře a spojence.

7.2 Proces kolektivního vyjednávání

Proces kolektivního vyjednávání nesmí být v rozporu se zákonem o kolektivním vyjednávání a **ideálně by měl probíhat v těchto fázích:**

- kvalitní příprava,
- vlastní vyjednávání,
- podepsání kolektivní smlouvy, je-li vyjednávání úspěšné.

Pořadí fází musí být neměnné, různá může být doba trvání jednotlivých fází (v součtu doporučuji minimálně 3 měsíce – zvláště co se týče finanční oblasti).

7.2.1 Příprava na kolektivní vyjednávání

Do přípravné fáze patří sestavení vyjednávacího týmu, sběr a analýza informací, stanovení cílů, priorit a vyjednávací taktiky; je zapotřebí mít na paměti, že důkladná příprava zaručuje prostor pro kolektivní vyjednávání.

Vyjednávací tým

Běžnou praxí kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích je, že vyjednávací týmy tvoří za odborovou organizaci zvolení funkcionáři v čele s předsedou a za zaměstnavatele úzké vedení – ředitel, mzdová účetní, personalista, složení a sehrání týmu se však pozornost nevěnuje. Považuji za důležité tuto praxi změnit. Být předsedou odborů či statutárním zástupcem automaticky neznamená být dobrým vyjednávačem. Pro dobrého vyjednávače jsou podstatné komunikační schopnosti a dovednosti, schopnost pracovat v týmu, postoje, motivy atd.

Vyjednávací tým, jenž je vytvořen pro kolektivní vyjednávání, musí být, co se profesního profilu týká, co nejvíce reprezentativní, aby si zaměstnavatel byl vědom, že v procesu kolektivního vyjednávání nejedná pouze s vyjednávacím týmem, ale s odborovou organizací nebo organizacemi, zastupující všechny zaměstnance.

Na tomto místě uvedu **obecně doporučované složení (týmové role) vyjednávacího týmu podle ČMKOS:**

- hlavní vyjednávač – musí mít u ostatních autoritu, dobře zná fungování organizace a zaměstnance, jeho úkolem je prosazování stanovených cílů, rozhoduje o obsahu jednání, určuje taktiku a přiděluje úkoly dalším členům vyjednávacího týmu,
- vyjednávač zaměřený na fakta – orientuje se v dané problematice a je schopen doložit svá stanoviska, je způsobilý odpovědět na otázky, objasňující jednotlivé body jednání, provádí zápis z jednání, jehož úkolem je předcházení nedorozumění,
- pozorovatel týmu – neměl by být aktivním účastníkem jednání, nevystupuje tedy se svými názory, jednání pouze sleduje; měl by být jedním z nejbližších spolupracovníků hlavního vyjednávače,
- intuitivní vyjednávač – přichází s novými nápady a variantami řešení, stanovuje, co je podstatné, vidí celkový obraz jednání; umí vytušit, kdy a proč jednání směřuje k neúspěchu,
- zlý muž – odhaluje slabiny protistranou předložených návrhů, ty dokáže řádně zkritizovat, při jeho činnosti mají ostatní členové týmu časový prostor pro formulaci svých argumentů a otázek; je důležité v této roli nenapat žádný návrh v souvislosti s osobou, ale pouze v souvislosti s jeho věcnou podstatou,
- hodný muž – od něj se očekává vstřícné a ochotné vyslechnutí všech návrhů a otázek druhé strany; díky svému vstřícnému chování může mimo vlastní vyjednávání získat pro svůj tým od protistrany cenné informace.¹⁰⁸
- Přizvaný expert z odborového svazu – tento dle mého názoru přispívá k profesionálně vyjednávání vlastními zkušenostmi, odborností, je autoritou z vnějšího prostředí.

¹⁰⁸ DOBIÁŠ, Z., KOLÁŘ, Z., PAUKRTOVÁ, A. Sociální dialog v otázkách a odpovědích. 68 s. [on line]. c2010. [cit. 2013-20-03]. Dostupné z: < http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2532.pdf>, s. 17-18.

Při správném využívání je týmová práce bezesporu účinným nástrojem kolektivního vyjednávání. **Mezi zásady pro efektivní týmovou práci v procesu kolektivního vyjednávání patří:**

- vytvoření vhodného komunikačního prostředí uvnitř týmu - členové mezi sebou musí komunikovat,
- postojová a názorová jednotnost členů týmu,
- přesvědčení členů týmu o vlastním poslání a cílech,
- přijetí, porozumění a ztotožnění se s rolí, kterou má každý člen týmu přidělenou,
- respektování prezentovaných postojů hlavního vyjednávatele při samotném vyjednávání,
- absence názorové nejednotnosti členů týmu během jednání – případné neshody by se měly probírat a řešit na vlastních schůzích,
- komunikace vyjednávacího týmu se všemi zaměstnanci - členy i nečleny odborové organizace.

Sběr a analýza informací

Je podstatné zamyslet se, jaké **informace jsou zapotřebí a z jakých zdrojů je lze získat**. Nejzásadnější informace pramení z připomínek a podnětů zaměstnanců – odborová organizace musí v souvislosti s kolektivním vyjednáváním naslouchat přáním a potřebám všech zaměstnanců, tedy i nečlenům odborové organizace.

Potřebné jsou informace legislativního a ekonomického charakteru, dále informace, týkající se odhodlání členů podporovat vyjednávací tým, za další informace o neziskových organizacích, působících ve stejném odvětví atd. Je podstatné, aby se všichni členové týmu účastnili také fáze sběru a analýzy informací.

Zdroje informací:

- každodenní kontakt odborových funkcionářů se zaměstnanci a sběr podnětů,
- platná legislativa,
- interní dokumenty zaměstnavatele,
- kolektivní smlouvy jiných neziskových organizací,

- stávající kolektivní smlouva organizace,
- volně dostupné zdroje v odborné literatuře a na internetu.

Účelem následné analýzy získaných dat či informací je zajištění optimálního výchozího bodu zejména pro vytvoření kvalitního návrhu kolektivní smlouvy, o němž se následně vyjednává.

Stanovení cílů a priorit

Stanovené cíle se musí shodovat s vnímáním zaměstnanců. **Při definování cílů, které by měly být srozumitelné a stručné, je podstatné položit si tyto otázky:**

- Jaké potřeby a přání mají zaměstnanci?
- Jaké jsou reálné možnosti zaměstnavatele?
- K čemu chceme při vyjednávání dospět a čeho chceme dosáhnout?
- Jaké jsou hranice, za které neustoupíme?
- Kde jsme ochotni ustoupit?
- Máme dostatečnou podporu svých členů?
- Jaké formy nátlaku, bude-li zapotřebí, chceme a můžeme použít?

Základním a nejdůležitějším cílem kolektivního vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy, která by zaručovala co nejlepší pracovní podmínky. V souvislosti s prioritními cíli kolektivního vyjednávání je podstatné uvědomit si, že management je s odborovou organizací vlastně na jedné lodi, proto je při kolektivním vyjednávání důležité přežití neziskové organizace, upřednostnění stávající zaměstnanosti před nárůstem finančních výdajů, např. zvýšení příplatků.

Oba vyjednávací týmy by si měli stanovit žebříček priorit a mít přitom na paměti, že obě strany mohou mít jiné priority a cíle, důležité však je sladění nejdůležitějších cílů obou stran sociálního dialogu. Vyjednávací tým za zaměstnavatele bude mít bezesporu za prioritu vysokou kvalitu služeb a odbory zase co nejlepší pracovní podmínky. Společným zájmem či prioritním cílem by tak mělo být naplňování poslání, a jak již bylo uvedeno výše, fungování či přežití neziskové organizace.

Vyjednávací taktiky

Je vhodné zvolit taktiku, která přinese výsledek přijatelný pro obě strany vyjednávání. Nejdříve je zapotřebí projednat problematické oblasti, především finanční oblast. Je však důležité neuvíznout u problémů, jež se zprvu mohou jevit neřešitelnými, ale operativně měnit taktiku vyjednávání.

Nejčastěji používanými taktikami pro kolektivní vyjednávání¹⁰⁹, které jsou dle mého názoru vhodné i pro vyjednávání v neziskových organizacích, jsou:

- „Jít vlastní cestou“ – používá se, pokud je nám známo, kam se chceme dostat. Cílem je přesvědčit druhou stranu, že máme pravdu. Převezmeme a nepustíme iniciativu.
- „Následovat“ – nasloucháme druhé straně. Cílem je přijít na to, co druhá strana chce. Výhodou této taktiky je, že s jejím použitím lze druhou stranu přimět ke kooperaci.
- „Neustoupit ani o krok“ – je postavena na neústupnosti, kdy trváme na svém postoji. Její použití je doporučováno jen výjimečně, když si chceme něco rozmyslet, případně chceme druhou stranu znervóznit.
- „Uhnout jinam“ – výhodné použít, když chceme změnit téma anebo když se chceme napřed dohodnout na něčem jiném.
- „Záměrné zdržování“ – používá se, když nejsme připravení a tím riskujeme uvíznutí v jednání.
- „Postupná taktika“ – postupně klademe své požadavky.
- „Ultimáta a vyhrožování“ – prohlásíme, že problém je naléhavý. Touto taktikou však vyjednávání může definitivně skončit.
- „Závěrečné překvapení“ – největší problém si necháváme na závěr, kdy překvapíme druhou stranu, tato taktika však může také definitivně ukončit vyjednávání.

¹⁰⁹ DOBIÁŠ, Z., KOLÁŘ, Z., PAUKRTOVÁ, A. Sociální dialog v otázkách a odpovědích. 68 s. [on line]. c2010. [cit. 2013-03-20]. Dostupné z: < http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2532.pdf>, s. 21.

Po úspěšném zvládnutí všech etap přípravné fáze následuje vypracování návrhu kolektivní smlouvy, který by měl zajišťovat co nejlepší pracovní podmínky, jež jsou v možnostech zaměstnavatele.

7.2.2 Etapy vlastního vyjednávání

Návrh kolektivní smlouvy je finálním výsledkem vlastní přípravné fáze. Vlastní vyjednávání začíná předložením vypracovaného návrhu druhé straně, dle mého názoru alespoň 3 měsíce před ukončením platnosti stávající kolektivní smlouvy.

Poté vyjednávací týmy jednají a předkládají protinávhrhy. Součástí této fáze je hledání kompromisů při argumentování navrhovaných řešení. V této fázi se jedná se o finalizaci podoby kolektivní smlouvy. Při samotném jednání hrají důležitou roli komunikační dovednosti a schopnosti členů vyjednávacích týmů, součinnost členů týmu a zvolené taktiky vyjednávání.

Vlastní vyjednávání, je-li úspěšné, je završeno uzavřením dohody, resp. podepsáním kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva by měla být pro zaměstnance srozumitelná a přehledná.

Kolektivní vyjednávání však nemusí skončit uzavřením kolektivní smlouvy, možnosti řešení sporů o uzavření kolektivní smlouvy jsou popsány v teoretické části práce, kapitola *Kolektivní pracovní spory*.

7.2.3 Zhodnocení vyjednávání

Závěrem každého procesu je jeho vyhodnocení, totéž platí rovněž pro kolektivní vyjednávání. **Z hlediska efektivity vyjednávání je důležité vyhodnotit tyto faktory:**

- **příprava** – jestli byl dostatek informací, zda tyto informace byly dobře vyhodnocené a jestli byly zvoleny relevantní zdroje,
- **vyjednávací tým** – jeho fungování, složení, jestli se osvědčil přizvaný expert, vzájemná komunikace apod.,
- **vlastní vyjednávání** – jestli byla vhodně zvolena strategie, zda bylo dosaženo cílů, shrnout průběh kolektivního vyjednávání a srovnat s původními záměry a cíli, jestli nebyly překročeny stanovené hranice atd.

Důležitá pro další vyjednávání je analýza případných chyb a ponaučení se z nich (vyvarování se chyb příštích).

8 ZÁVĚREČNÁ DOPORUČENÍ

Vzhledem ke skutečnosti, že odborový svaz sdružující neziskové organizace, které poskytují sociální a zdravotní služby, nemá uzavřenou kolektivní smlouvu vyššího stupně, vyjednávání lepších pracovních, zejména platových podmínek by měl intenzivněji řešit tripartitní dialog.

I když neziskové organizace obvykle nedisponují dostatečnými finančními prostředky, nelze od zaměstnanců očekávat pouze altruistickou motivaci k práci, která by kompenzovala relativně nízký plat. Je tedy důležité zaměstnance v neziskových organizacích motivovat jinak než finančně. Mít na mysli spokojenost zaměstnance, protože neziskové organizace poskytují služby, u nichž je prioritou jejich kvalita, tudíž platí, že spokojený zaměstnanec = kvalitní služba = spokojený klient = spokojený zaměstnavatel. Proto by v neziskových organizacích měla být tvorbě a realizaci motivačního programu, které přispívají ke spokojenosti zaměstnance, věnována významná pozornost. Jelikož odborové organizace jsou zástupci zaměstnanců a jejich posláním je hájení práv a zájmů zaměstnanců a prioritou spokojený a motivovaný zaměstnanec, považuji za rozumné, aby **odborníky v neziskových organizacích participovaly na vytváření motivačních programů** pro zaměstnance, a to také z důvodu, že mají k zaměstnancům „nejblíže“, a znají, nebo by měli znát potřeby a přání zaměstnanců. Spolupráce s odbory při vytváření motivačních programů by také mohla přispět ke zlepšení celkové atmosféry na pracovišti a k vytváření partnerských a profesionálních vztahů mezi odborovou organizací a managementem neziskové organizace.

Problematiku kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích považuji za velmi širokou a neprobádanou. Při pátrání po současných zdrojích jsem nenalezla žádný výzkum na téma kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích, proto je dle mého názoru mnoho možností dalších výzkumů na dané téma. **Přínosem by byl výzkum, zkoumající postoje a názory regionálních pracovníků odborových svazů.** Ti mají velké zkušenosti z kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích a mohli by přinést objektivní pohled na téma efektivity kolektivního vyjednávání a pomoci navrhnout kvalitní metodickou příručku „ušitou“ na míru odborovým organizacím v neziskových organizacích pro proces kolektivního vyjednávání.

ZÁVĚR

Na závěr diplomové práce se vrátím k cíli, který zněl: „na základě sumarizace teoretických východisek a analýzy rozhovorů s předsedy odborových organizací a řediteli neziskových organizací navrhnout opatření na zlepšení a zefektivnění procesu kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích“. Domnívám se, že cíl diplomové práce byl splněn. Teoretická část sumarizuje poznatky z odborné literatury a legislativy, týkající se dané problematiky. Cílem praktické části bylo identifikovat a popsat faktory ovlivňující proces kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích a vysvětlit případné souvislosti mezi danými faktory. Analýza rozhovorů poukázala na faktory ovlivňující proces kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích. Přínosem praktické části byla především identifikace problémů a následně návrh jejich řešení v projektové části. Projekt samotný pak navrhuje strategii kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích, vedoucí k zefektivnění kolektivního vyjednávání v neziskových organizacích.

Když jsem předkládanou práci začínala psát, existovalo jen neurčité nadšení pro tuto problematiku, a to z důvodu nezbytného nastudování rozsáhlého množství zákonů a předpisů, týkajících se pracovního práva. Nyní, když píši tento závěr, mohu konstatovat, že sepsání této práce nejen obohatilo můj rozhled v oblasti kolektivního pracovního práva a kolektivních smluv, ale také předpokládám vlastní snahu o využití získaných poznatků v praxi v rámci mého působení v odborech. Dovoluji si tvrdit a jsem přesvědčena, že s neustále vzrůstajícím významem kolektivních smluv (u nichž jsou kladeny vyšší nároky na zástupce odborových organizací i zástupce zaměstnavatelů) mohou výsledky mého výzkumu posloužit oběma stranám sociálního dialogu jako odrazový můstek pro vyjednávání nových, v rámci možností oboustranně výhodných kolektivních smluv.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Literatura

- BAČUVČÍK, R. *Marketing neziskového sektoru*. 1. vyd. Zlín: VeRBuM, 2011. 190 s. ISBN 978-80-87500-01-9 (brož.).
- BACHMANN, P. *Management neziskové organizace*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2011. 280 s. ISBN 978-80-7435-130-3 (brož.).
- BĚLINA, M., et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
- ERÉNYI, T., et al. *Základy pracovního práva*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. 144 s. ISBN 978-80-7418-032-3.
- GALVAS, M., et al. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 672 s. ISBN 80-210-3558-7.
- GALVAS, M., et al. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
- HALTOFOVÁ, P. *Finance neziskového sektoru*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2011. 140 s. ISBN 978-80-7248-726-4 (brož.).
- HRABCOVÁ, D., et al. *Sociální dialog – vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 223 s. ISBN 978-80-210-4773-0.
- HRUŠKA, V. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 284 s. ISBN 978-80-247-1987-0.
- KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 215 s. ISBN: 978-80-247-2497-3 (brož.).
- KUBÍNKOVÁ, M., HEPPNEROVÁ, D., HEJDUKOVÁ, J. *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců (učební manuál)*. 1. vyd. Praha: Educa Sevice, 2007. 156 s. ISBN 978-80-903917-0-3.
- SCHILLER, B., R. *Mikroekonomie*. Brno: Computer press, 2004. 404 s. ISBN 80-251-0109-6.

- STRÁNSKÝ, J., et al. *Sociální dialog v České republice (učební manuál)*. Praha: ČMKOS, 2008. 143 s. ISBN 978-80-90391-77-2.
- ŠEDIVÝ, M., MEDLÍKOVÁ, O. *Úspěšná nezisková organizace*. 2. vyd. Praha: Grada, 2011. 155 s. ISBN 978-80-247-4041-6 (brož.).
- TOMEŠ, I., TKÁČ, V. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993. 273 s. ISBN 80-85431-66-1.

Internetové zdroje

- CVVM. *Odbory a jejich role ve společnosti – květen 2012*. 5 s. [on line]. c2012. [cit. 2012-10-19]. Dostupné z: <<http://www.osunios.cz/odbory-a-jejich-role-ve-spolecnosti.html>>.
- ČMKOS. *Evropský sociální dialog*. [on line]. c2012. [cit. 2012-10-17]. Dostupné z: <<http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/evropska-unie/evropsky-socialni-dialog>>.
- ČMKOS. *Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi (učební manuál)*. 184 s. [on line]. c2007. [cit. 2012-10-22]. Dostupné z: <www2.cmkos.cz/lidskezdroje/files/kolevyje.pdf>.
- ČMKOS. *Tripartita*. [on line]. c2012. [cit. 2012-10-16]. Dostupné z: <<http://www.cmkos.cz/o-nas/vnejsi-pusobeni/tripartita>>.
- DOBIÁŠ, Z., KOLÁŘ, Z., PAUKRTOVÁ, A. *Sociální dialog v otázkách a odpovědích*. 68 s. [on line]. c2010. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2532.pdf>.
- *Historie odborů*. 5 s. [on line]. c2013. [cit. 2013-02-28]. Dostupné z: <http://oszptns.cmkos.cz/doc/Historie_Odboru_foto.pdf>.
- MPSV. *Příručka pro personál a platovou agendu*. [on line]. c2012. [cit. 2012-10-20]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB069>>.
- TUČKOVÁ Z., STROUHAL J. Knowledge-Intensive Services: New Leader of Production Stages?. *WSEAS TRANSACTIONS on SYSTEMS*. [on line]. 2010, vol. 4, iss. 9, s. 432-441. [cit. 2013-02-22]. ISSN 1109-2777. Dostupné z: <<http://www.wseas.us/e-library/transactions/systems/2010/89-529.pdf>>.

- VLÁČIL, J. Profesní a sociálně politické orientace českých manažerů. *Sociologický časopis*. [on line]. 1995, roč. 34, č. 4, s. 435-447. [cit. 2013-01-19]. Dostupné z: <<http://sreview.soc.cas.cz/cs/issue/87-sociologicky-casopis-4-1995/1529>>.

Prameny práva

Vnitrostátní prameny:

- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod.
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 586/1992, o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška MPSV č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.
- Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 504/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o účetnictví, pro účetní jednotky, u kterých hlavním předmětem není podnikání, pokud účtují v soustavě podvojného účetnictví.
- Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

Mezinárodní prameny:

- Vyhláška ministerstva zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o...Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 (sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb., o Úmluvě o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat).
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 (sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 470/1990 Sb., o Úmluvě o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat).

- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154, o podpoře kolektivního vyjednávání.
- Všeobecná deklarace lidských práv.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
KSČ	Komunistická strana Československa
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSZSP ČR	Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče České republiky
ROH	Revoluční odborové hnutí

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1. Pracovní řád pro úředníky (říjen 1870).....	11
Obrázek 2. Diagram faktorů.....	72

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1. Důvěra v odbory (časové srovnání v %)	23
Tabulka 2. Srovnání klasifikací OKEČ, CZ-COPNI A ICNPO	39
Tabulka 3. Klasifikace neziskových organizací podle poslání	40
Tabulka 4. Podíl finančních zdrojů na ročních příjmech neziskových organizací (v %)	40
Tabulka 5. Základní informace o respondentech	48

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA Č. 1: Struktura rozhovorů (osnova otázek)

PŘÍLOHA Č. 2: Přepis rozhovorů s předsedy odborových organizací

PŘÍLOHA Č. 3: Přepis rozhovorů s řediteli neziskových organizací

PŘÍLOHA Č. 1: STRUKTURA ROZHOVORŮ (OSNOVA OTÁZEK)

Otázky pro předsedy odborových organizací:

1. Jak se připravují zástupci odborové organizace na proces kolektivního vyjednávání?
2. Jak ovlivňuje proces kolektivního vyjednávání účast zástupce odborového svazu?
3. Mají zaměstnanci, i nečlenové odborových organizací, možnost podávat připomínky a podněty před zahájením kolektivního vyjednávání?
4. Jaké jsou bariéry kolektivního vyjednávání?
5. Kdo se podílí na sestavování kolektivních smluv?
6. V jakém počtu se účastní kolektivního vyjednávání zástupci odborové organizace a zástupci managementu?
7. V jakých časových intervalech probíhají jednotlivá jednání?
8. Jaká je podle předsedů odborových organizací problematická oblast uzavírání kolektivních smluv?
9. Má počet odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele vliv na kolektivní vyjednávání?
10. Je kolektivní vyjednávání problematické, působí-li u zaměstnavatele více než 1 odborová organizace?
11. Jaké jsou možnosti zvyšování počtu odborově organizovaných zaměstnanců?
12. Proč zaměstnanci vstupují do odborů a naopak proč nechtějí vstoupit?
13. Jak vnímají předsedové odborových organizací současné vztahy se zaměstnavatelem a mají tyto vztahy vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?
14. Je pro proces kolektivního vyjednávání důležité, aby byli zaměstnanci pravdivě informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracují?
15. K jakým kolektivním pracovním sporům dochází v neziskových organizacích a jak jsou řešeny?

Otázky pro ředitele neziskových organizací:

1. Jaké jsou pozitivní a negativní zkušenosti ředitelů neziskových organizací z kolektivního vyjednávání?
2. Jak ovlivňuje proces kolektivního vyjednávání účast zástupce odborového svazu?
3. Jaká je podle ředitelů neziskových organizací problematická oblast uzavírání kolektivních smluv?
4. Jaké jsou bariéry kolektivního vyjednávání?

5. Má se podle ředitelů neziskových organizací účastnit kolektivního vyjednávání i zřizovatel?
6. Jak vnímají ředitelé neziskových organizací funkci a postavení odborových organizací?
7. Má počet odborově organizovaných zaměstnanců vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?
8. Jak vnímají ředitelé neziskových organizací současné vztahy s odborovými organizacemi?
9. Mají tyto vztahy vliv na výsledek kolektivního vyjednávání a je důležité věnovat pozornost vytváření dobrých vztahů?
10. Je pro proces kolektivního vyjednávání důležité, aby byli zaměstnanci pravdivě informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracují?

PŘÍLOHA Č. 2: PŘEPIS ROZHOVORŮ S PŘEDSEDY ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

Předseda 1.

Věk:

48

Pohlaví:

Muž

Vzdělání:

Úplné středoškolské s maturitou

Doba odpracovaná v současném zaměstnání (v letech):

9

Jak dlouho působíte na pozici předsedy odborové organizace?

Více než 2 roky.

Jak dlouho působí odborová organizace v zařízení, ve kterém pracujete?

Tak dlouho, jak si nejstarší pamětníci pamatují. Určitě více než 25 let.

Zúčastnil jste se osobně kolektivního vyjednávání ve Vaší organizaci?

Ano.

Kolik odborových organizací ve Vašem zařízení působí?

2.

Jak probíhalo kolektivní vyjednávání, když u Vás působí 2 odborové organizace?

Dvoje odbory nejsou žádnou komplikací, protože se jedná o naši a ta druhá, tu mají lékaři. Navíc naše organizace je silnější, máme mnohem více členů a ty druhé odbory mají asi 3x méně členů. Spoustu otázek s nimi tedy zaměstnavatel řešit nemusí, ale to neplatí pro kolektivní smlouvu, a stačí mu to projednat pouze s nejsilnější odborovou organizací, ale my je v rámci udržení dobrých vztahů ke všem jednáním zveme. Vždycky společně konzultujeme postup a k jednání už většinou přicházíme s jednotným požadavkem, nebo námitkou.

Máte v současné době uzavřenou kolektivní smlouvu?

Ano, uzavřená byla v roce 2012, na období let 2013 – 2014.

Kolik cca zaměstnanců je u Vás odborově organizovaných (uved'te přibližně v %)?

25%

Jaké jsou podle Vás důvody vstupu zaměstnanců do Vaší odborové organizace?
Protože cítí v odborech zastání.

Proč si naopak myslíte, že zaměstnanci nechtějí vstoupit do Vaší odborové organizace?

Zaměstnanci nejsou informováni a nechápou nebo nechtějí chápat funkci odborů.

Myslíte si, že můžete udělat něco proto, aby se zvýšil počet odborově organizovaných zaměstnanců ve Vaší organizaci?

Ano.

A jak to můžete udělat?

Jedině edukací, mluvit s nimi, aby pochopili naše úmysly.

Myslíte si, že počet odborově organizovaných zaměstnanců má vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Ano.

Jakým způsobem ho může ovlivnit?

Protože počet odborářů ovlivňuje sílu pozice odborů při vyjednávání.

Účastnil se kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení i zástupce odborového svazu?

Ano, pracovník regionu.

Jak hodnotíte jeho účast v kolektivním vyjednávání?

Pomáhal nám pouze vzdáleně, elektronicky, ale kdyby vyjednávání uvázlo, byl připraven přijet, přínos byl pro nás významný.

Kolik zástupců odborové organizace a kolik zástupců zaměstnavatele se běžně účastnilo kolektivního vyjednávání? A byl podle Vás tento počet dostačující?

Účastnili se 2 odboroví funkcionáři a 4 za zaměstnavatele. Podle mne to stačilo, takhle jsme se domluvili.

Jak Vy osobně hodnotíte současné vztahy či spolupráci Vaší odborové organizace s vrcholovým managementem zařízení, ve kterém pracujete?

Vztahy jsou vlažné, takhle to vidím já, nic moc.

Myslíte si, že tyto vztahy mají vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Určitě ne.

Je důležité, aby zaměstnanci byli informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Ano.

Proč si to myslíte?

No, když zaměstnanci nemají dostatek informací, začnou kolovat fámy. Což se běžně děje. Bohužel.

Myslíte si, že jsou zaměstnanci dostatečně informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Rozhodně ne.

Připravovali jste se nějakým způsobem na proces kolektivního vyjednávání?

Ano, měli jsme připravených několik variant kolektivních smluv.

Provádíte před zahájením kolektivního vyjednávání mezi zaměstnanci „informační kampaň“ o nové kolektivní smlouvě, případně sbíráte podněty od samotných zaměstnanců?

Ano, po celou dobu platnosti kolektivní smlouvy. Zaměstnanci sami za mnou chodí a říkájí, co by mohlo být v nové kolektivce.

Návrh nové kolektivní smlouvy ve Vašem zařízení předkládala odborová organizace nebo zaměstnavatel? A kdo se podílel na jeho sestavování?

Zaměstnavatel, odbory dávaly k pracovní verzi připomínky, návrhy a podněty.

Z jakých zdrojů jste čerpali při sestavování návrhu nebo protinávrhu nové kolektivní smlouvy a jsou tyto zdroje podle Vás dostačující?

Vlastní požadavky na kolektivní smlouvu jsme konzultovali s odborovým právníkem. To stačilo.

Přibližně jak dlouho před skončením účinnosti předešlé kolektivní smlouvy jste začali vyjednávat novou kolektivní smlouvu a myslíte si, že tato doba byla dostačující?

3 měsíce. Myslím, že je to dostačující, je třeba se scházet ke schůzkám a jednat o jednotlivých bodech.

Přibližně v jakých intervalech jste se s managementem v procesu kolektivního vyjednávání scházeli a považujete to za dostačující?

Asi 2x měsíčně plánovaně a jinak operativně. S tím problémem nebyl, kdykoliv jsme požádali management o schůzku, vyšli nám vstříc. Je to o domluvě.

Která oblast kolektivní smlouvy je podle Vás v procesu kolektivního vyjednávání nejproblematictější (které je věnována největší pozornost)?

Jsou to pracovní podmínky, u tohoto jsme se zasekli.

Myslíte si, že při kolektivním vyjednávání mělo být některé oblasti naopak věnováno více pozornosti?

Ano, právě oblast pracovních podmínek

Jsou podle Vás nějaké limity či bariéry kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení?
Ano, lidský faktor a těžké hledání kompromisů je největším problémem. Ale to je asi všude. A taky otázka platů a příplatků. Tam byla příprava delší než ty zmíněné 3 měsíce, a v okamžiku, kdy jsme začali jednat o kolektivní smlouvě, byla tahle otázka již vyřešena a uzavřena. Takže hned to určitě nebylo, ale byla to otázka 2 až 3 měsíců před jednáním o znění kolektivní smlouvy. Takže sečteno bylo to asi 4 až 5 měsíců. Finance budou asi největším problémem.

Došlo někdy ve Vašem zařízení ke sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků z kolektivní smlouvy?

Přímo ke sporu nedošlo, jen v roce 2012 zaměstnavatel nedodržel termín pro oznámení organizačních změn, ale podařilo se to po intervenci odborového právníka vyřešit mimosoudně. Zatím jiný problém nebyl.

Předseda 2.

Věk:

43

Pohlaví:

Žena

Vzdělání:

Úplné středoškolské s maturitou

Doba odpracovaná v současném zaměstnání (v letech):

25 let

Jak dlouho působíte na pozici předsedy odborové organizace?

6 let.

Jak dlouho působí odborová organizace v zařízení, ve kterém pracujete?

Více jak 30 let.

Zúčastnila jste se osobně kolektivního vyjednávání ve Vaší organizaci?

Ano.

Kolik odborových organizací ve Vašem zařízení působí?

1.

Máte v současné době uzavřenou kolektivní smlouvu?

Ano, uzavřená je v roce 2011, účinná je do 31. 12. 2013.

Kolik cca zaměstnanců je u Vás odborově organizovaných (uved'te přibližně v %)?
Asi 80 %.

Jaké jsou podle Vás důvody vstupu zaměstnanců do Vaší odborové organizace?

Někteří jsou členové již mnoho let a setrvávají, zhruba 150 členů se přihlásilo za posledních 6 let, jsou spokojení s mou prací a prací mého výboru.

Proč si naopak myslíte, že zaměstnanci nechtějí vstoupit do Vaší odborové organizace?

To často slyším klasickou odpověď zaměstnanců, že odbory mi nic nedají. Například odpověď jedné kolegyně byla, že si za ty peníze (měla na mysli členské příspěvky) raději koupím kabelečku.

Myslíte si, že můžete udělat něco proto, aby se zvýšil počet odborově organizovaných zaměstnanců ve Vaší organizaci?

Ano.

A jak to můžete udělat?

Podářilo se nám zatím zabránit snížení platů, některým zase dostání výpovědí, mluví za nás naše činnost, kterou prezentuji na soukromé maily členům a veřejně propaguji na stránkách intranetu. Dále pořádám pro členy odborů 2x ročně společenský večer, mají dárek k Vánocům.

Myslíte si, že počet odborově organizovaných zaměstnanců má vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Ano.

Proč si to myslíte?

Po jednom incidentu s vedením, které bylo prezentováno agresivním chováním vůči mé osobě, se přihlásilo během 40-ti dnů 50 nových členů, po tomto nárůstu došlo k rychlé změně v chování vedení vůči mé osobě. Což se podle mého odrazilo i na kvalitě vyjednávání, v přístupu managementu vůči odborům jako takovým.

Účastnil se kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení i zástupce odborového svazu?

Ano, regionální pracovník svazu.

Jak hodnotíte jeho účast v kolektivním vyjednávání?

Velmi nám to pomohlo, protože mají široký rozhled v pracovních-právní oblasti, dlouholeté zkušenosti s vyjednáváním.

Kolik zástupců odborové organizace a kolik zástupců zaměstnavatele se běžně účastnilo kolektivního vyjednávání a byl podle Vás tento počet dostačující?

U některých jednání je pouze předseda odborové organizace, ředitel a hlavní sestra, u některých 3 až 5 zástupců výboru a na druhé straně 3 až 5 zástupců zaměstnavatele. Bylo to po domluvě, takže spokojené byly obě strany.

Jak Vy osobně hodnotíte současné vztahy či spolupráci Vaší odborové organizace s vrcholovým managementem zařízení, ve kterém pracujete?

Jedním slovem vlažné.

Myslíte si, že tyto vztahy mají vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Rozhodně ano.

Je důležité, aby zaměstnanci byli informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Ano.

Proč si to myslíte?

Vysvětluje to mnohdy nepopulární kroky vedení.

Myslíte si, že jsou zaměstnanci dostatečně informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Spíše ne.

Připravovala jste se nějakým způsobem na proces kolektivního vyjednávání?

Ano, návrh kolektivní smlouvy několikrát konzultuji s odborovým právníkem a také s regionální pracovníci, spolupráce s oběma je na špičkové úrovni.

Provádíte před zahájením kolektivního vyjednávání mezi zaměstnanci „informační kampaň“ o nové kolektivní smlouvě, případně sbíráte podněty od samotných zaměstnanců?

Sbírám podněty během platnosti stávající kolektivní smlouvy od všech zaměstnanců. To je moje každodenní práce. Podněty se pak snažím aplikovat do návrhu.

Návrh nové kolektivní smlouvy ve Vašem zařízení předkládala odborová organizace nebo zaměstnavatel? A kdo se podílel na jeho sestavování?

Kolektivní smlouvu u nás předkládá odborová organizace, sestavuji ji já s pomocí týmu a ve spolupráci s regionální pracovníci a odborovým právníkem.

Z jakých zdrojů jste čerpali při sestavování návrhu nebo protinávrhu nové kolektivní smlouvy a jsou tyto zdroje podle Vás dostačující?

Z právních zdrojů vedení naší odborové organizace, tedy odborového svazu. Stačilo nám to.

Přibližně jak dlouho před skončením účinnosti předešlé kolektivní smlouvy jste začali vyjednávat novou kolektivní smlouvu a myslíte si, že tato doba byla dostačující?
Asi 3 až 4 měsíce, je to určitě dostačující.

Přibližně v jakých intervalech jste se s managementem v procesu kolektivního vyjednávání scházeli a považujete to za dostačující?
Během měsíce asi 3 schůzky, stačilo to oběma stranám kolektivního vyjednávání.

Která oblast kolektivní smlouvy je podle Vás v procesu kolektivního vyjednávání nejproblematictější (které je věnována největší pozornost)?
Oblast odměňování, tam je vždycky největší zádrhel.

Myslíte si, že při kolektivním vyjednávání mělo být některé oblasti naopak věnováno více pozornosti?
Ano, určitě oblasti odměňování a zaměstnaneckých benefitů.

Jsou podle Vás nějaké limity či bariéry kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení?
Ano, politické tlaky kraje jsou nejzásadnější a limitují nás nejvíce.

Došlo někdy ve Vašem zařízení ke sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků z kolektivní smlouvy?
Ne.

Předseda 3.

Věk:
43

Pohlaví:
Muž

Vzdělání:
Vysokoškolské

Doba odpracovaná v současném zaměstnání (v letech):
12

Jak dlouho působíte na pozici předsedy odborové organizace?
Téměř 4 roky.

Jak dlouho působí odborová organizace v zařízení, ve kterém pracujete?
4 a 1/2 roku.

Zúčastnil jste se osobně kolektivního vyjednávání ve Vaší organizaci?

Ano.

Kolik odborových organizací ve Vašem zařízení působí?:

2.

Jak probíhalo kolektivní vyjednávání, když u Vás působí 2 odborové organizace?

No není to ideální stav, ale při vyjednávání to komplikace nečiní, cíle máme stejné. Kolegové z druhé odborové organizace se k nám dostali v rámci spojení několika menších organizací do jedné. Jsou součástí svazu státních orgánů, což je vzhledem k tomu, že poskytují sociální služby, trochu mimo. Osobně tomu moc nerozumím, ale plně jejich postoj akceptuji.

Máte v současné době uzavřenou kolektivní smlouvu?

Ano, ale v současné době se chystáme podepsat smlouvu novou. Budeme kolektivně vyjednávat.

Kolik cca zaměstnanců je u Vás odborově organizovaných (uved'te přibližně v %)?

40%.

Jaké jsou podle Vás důvody vstupu zaměstnanců do Vaší odborové organizace?

Jedná se o případnou pomoc při sporu se zaměstnavatelem a lepší přísun aktuálních informací, týkajících se pracovního práva.

Proč si naopak myslíte, že zaměstnanci nechtějí vstoupit do Vaší odborové organizace?

Tohle nemůžu objektivně zhodnotit. Některým vadí platby příspěvků, jiní uvádějí obavu před zaměstnavatelem, někteří jsou prostě jen pasivní a nechtějí se podílet na práci odborové organizace.

Myslíte si, že můžete udělat něco proto, aby se zvýšil počet odborově organizovaných zaměstnanců ve Vaší organizaci?

Ano.

A jak to můžete udělat?

Pravděpodobně lepší propagací činnosti odborové organizace mezi zaměstnanci.

Myslíte si, že počet odborově organizovaných zaměstnanců má vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Ano.

Proč si to myslíte?

Kolektivní smlouva mimo jiné vyjadřuje postoj odborářů k dané problematice. Čím je vyšší počet odborově organizovaných zaměstnanců, tím je výraznější a pevnější pozice při kolektivním vyjednávání a prosazování zájmů.

Účastnil se kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení i zástupce odborového svazu?
Ne.

Kolik zástupců odborové organizace a kolik zástupců zaměstnavatele se běžně účastnilo kolektivního vyjednávání a byl podle Vás tento počet dostačující?

2:2, tento poměr považuji za vyvážený a dostačující.

Jak Vy osobně hodnotíte současné vztahy či spolupráci Vaší odborové organizace s vrcholovým managementem zařízení, ve kterém pracujete?

V současné době jsou vztahy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem na velice dobré úrovni.

Myslíte si, že tyto vztahy mají vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Ano, určitě ano.

Je důležité, aby zaměstnanci byli informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Ano.

Proč si to myslíte?

Zaměstnanci jsou součástí organizace a mají právo vědět, jaký je její ekonomický status, pomínou-li povinnost informovat, která je dána zákoníkem práce

Myslíte si, že jsou zaměstnanci dostatečně informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Osobně se domnívám, že ano.

Připravoval jste se nějakým způsobem na proces kolektivního vyjednávání?

Ano, studuji nejen zákoník práce a jiné pracovněprávní předpisy, ale komunikuji také s odborovým právníkem.

Provádíte před zahájením kolektivního vyjednávání mezi zaměstnanci „informační kampaň“ o nové kolektivní smlouvě, případně sbíráte podněty od samotných zaměstnanců?

Ano, podněty sbírám já i moji kolegové z výboru.

Návrh nové kolektivní smlouvy ve Vašem zařízení předkládala odborová organizace nebo zaměstnavatel? A kdo se podílel na jeho sestavování?

Kolektivní smlouvu sestavuje a předkládá k projednání odborová organizace ve spolupráci s odborovým svazem.

Z jakých zdrojů jste čerpali při sestavování návrhu nebo protinávrhu nové kolektivní smlouvy a jsou tyto zdroje podle Vás dostačující?

Kolektivní smlouva je sestavována na základě připomínek zaměstnanců, dále s podporou zákoníku práce, případně za pomoci odborového svazu.

Přibližně jak dlouho před skončením účinnosti předešlé kolektivní smlouvy jste začali vyjednávat novou kolektivní smlouvu a myslíte si, že tato doba byla dostačující?

My jsme začali vyjednávat zhruba půl roku před ukončením předchozí kolektivní smlouvy. Tento čas je pro naši organizaci více jak dostačující.

Přibližně v jakých intervalech jste se s managementem v procesu kolektivního vyjednávání scházeli a považujete to za dostačující?

Zhruba 1x týdně. Tento interval byl dostačující. Na něm jsme se s vedením organizace domluvili.

Která oblast kolektivní smlouvy je podle Vás v procesu kolektivního vyjednávání nejproblematictější (které je věnována největší pozornost)?

Největší pozornost je věnována části, která se zabývá odměňováním za práci, nejproblematictější je část zabývající se péčí o zaměstnance, jako jsou zaměstnanecké výhody atd.

Myslíte si, že při kolektivním vyjednávání mělo být některé oblasti naopak věnováno více pozornosti?

Míra pozornosti věnovaná jednotlivým částem kolektivní smlouvy při vyjednávání je závislá na vytvořených pracovních podmínkách u zaměstnavatele, které jsou individuální. Na to se těžko odpovídá.

Jsou podle Vás nějaké limity či bariéry kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení?

V současnosti o žádných bariérách nevím.

Došlo někdy ve Vašem zařízení ke sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků z kolektivní smlouvy?

Do dnešní doby nedošlo v souvislosti s kolektivní smlouvou k žádnému sporu.

Předseda 4.

Věk:

42

Pohlaví:

Muž

Vzdělání:

Úplné středoškolské s maturitou

Doba odpracovaná v současném zaměstnání (v letech):

22 let

Jak dlouho působíte na pozici předsedy odborové organizace?

Více než 2 roky.

Jak dlouho působí odborová organizace v zařízení, ve kterém pracujete?

Bude to 4 roky.

Osobně jste se zúčastnil kolektivního vyjednávání ve Vaší organizaci?

Ano.

Kolik odborových organizací ve Vašem zařízení působí?

1.

Máte v současné době uzavřenou kolektivní smlouvu?

V roce 2012, s účinností na 2 roky.

Kolik cca zaměstnanců je u Vás odborově organizovaných (uved'te přibližně v %)?

90 %.

Jaké jsou podle Vás důvody vstupu zaměstnanců do Vaší odborové organizace?

V případě potřeby je odborová organizace pomoc v pracovněprávních vztazích, prostě odbory představují jistou právní ochranu pro zaměstnance. Většinou proto k nám zaměstnanci vstupují.

Proč si naopak myslíte, že zaměstnanci nechtějí vstoupit do Vaší odborové organizace?

Většinou kvůli osobním antipatiím s některými členy výboru, ale s tímto se nedá nic dělat. Je to volba každého, jestli chce vstoupit do odborů nebo ne.

Myslíte si, že můžete udělat něco proto, aby se zvýšil počet odborově organizovaných zaměstnanců ve Vaší organizaci?

Ano.

A jak to můžete udělat?

Naši akceschopností a životaschopností v případech, kdy to budou situace vyžadovat. To znamená, že zaměstnanci musí být informováni o naší práci a našich úspěších.

Myslíte si, že počet odborově organizovaných zaměstnanců má vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Nemyslím si to, vše záleží od přístupu protistrany, výsledek kolektivního vyjednávání většinou závisí od přístupu zaměstnavatele.

Účastnil se kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení i zástupce odborového svazu?

Ano, za svaz se účastnila regionální pracovnice.

Jak hodnotíte její účast v kolektivním vyjednávání?

Podle mě byla přínosem po stránce kvalifikovanosti a její orientaci v pracovněprávní legislativě. A dále, upřímně si myslím, že naše vedení má určitý respekt ze zástupce odborového svazu, to je taky důležité.

Kolik zástupců odborové organizace a kolik zástupců zaměstnavatele se běžně účastnilo kolektivního vyjednávání a byl podle Vás tento počet dostačující?

Za zaměstnavatele 3 a za odbory 4, bylo to po dohodě s ředitelkou zařízení.

Jak Vy osobně hodnotíte současné vztahy či spolupráci Vaší odborové organizace s vrcholovým managementem zařízení, ve kterém pracujete?

Vztahy jsou víceméně chladné a nepamatuji, že by to někdy bylo lepší.

Myslíte si, že tyto vztahy mají vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Ano, zajisté.

Je důležité, aby zaměstnanci byli informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Zajisté by měli být informováni, zaměstnanci by měli zvláště v současné finanční situaci státu mít právo vědět, jak organizace hospodaří a jak je finančně zajištěna.

Myslíte si, že jsou zaměstnanci dostatečně informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Myslím, že by to mohlo být lepší.

Připravoval jste se nějakým způsobem na proces kolektivního vyjednávání?

Nastudovávám si změny v zákoníku práce a čtu odbornou literaturu.

Provádíte před zahájením kolektivního vyjednávání mezi zaměstnanci „informační kampaň“ o nové kolektivní smlouvě, případně sbíráte podněty od samotných zaměstnanců?

Určitě ano, víc hlav víc ví.

Návrh nové kolektivní smlouvy ve Vašem zařízení předkládala odborová organizace nebo zaměstnavatel? A kdo se podílel na jeho sestavování?

Návrh jsme předkládali my, pracoval na ní celý výbor odborové organizace a zpracovaný návrh jsme posílali právníkovi odborového svazu k připomínkování. Po předložení zaměstnavateli jsme od něho obdrželi protinávrh a pak se začalo vyjednávat.

Z jakých zdrojů jste čerpali při sestavování návrhu nebo protinávrhu nové kolektivní smlouvy a jsou tyto zdroje podle Vás dostačující?

Prostudovávali jsme zákoník práce a jiné právní dokumenty, rovněž připomínky odborového právníka. Ano, dostačující to bylo.

Přibližně jak dlouho před skončením účinnosti předešlé kolektivní smlouvy jste začali vyjednávat novou kolektivní smlouvu a myslíte si, že tato doba byla dostačující?

Byly to asi 3 měsíce, dostačující to asi nebylo, protože jsme ji za ty 3 měsíce nestihli vyjednat, protáhlo se to o 2 měsíce. My máme celkově problém se s vedením domluvit a není to jiné, ani když jde o kolektivní smlouvu.

Přibližně v jakých intervalech jste se s managementem v procesu kolektivního vyjednávání scházeli a považujete to za dostačující?

Asi 1x za 14 dní. Dostačující to nebylo, ale bohužel na termínech jednání byl obrovský problém se s vedením domluvit.

Která oblast kolektivní smlouvy je podle Vás v procesu kolektivního vyjednávání nejproblematictější (které je věnována největší pozornost)?

Samozřejmě peníze, kvůli tomu se vždy podepsání kolektivní smlouvy oddaluje. Jde hlavně o oblast příplatků.

Myslíte si, že při kolektivním vyjednávání mělo být některé oblasti naopak věnováno více pozornosti?

Ochrana práv zaměstnanců a pokud možno i finanční oblasti, příplatky atd., o tom už jsem mluvil.

Jsou podle Vás nějaké limity či bariéry kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení?

Rozhodně ano, vzájemná nevraživost, vyplývající povětšinou z osobních antipatií ze strany managementu, které u nás vedly před 4 roky k založení odborů. A pak jsou to taky samozřejmě peníze, kterých je v sociálních službách čím dál méně.

Došlo někdy ve Vašem zařízení ke sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků z kolektivní smlouvy?

Ne, nedošlo.

Předseda 5.

Věk:

34

Pohlaví:

Žena

Vzdělání:

Úplné středoškolské s maturitou

Doba odpracovaná v současném zaměstnání (v letech):

15 let

Jak dlouho působíte na pozici předsedy odborové organizace?

8 let.

Jak dlouho působí odborová organizace v zařízení, ve kterém pracujete?

Přesně nevím, hanba mi (smích), asi 30 let.

Zúčastnila jste se osobně kolektivního vyjednávání ve Vaší organizaci?

Ano.

Kolik odborových organizací ve Vašem zařízení působí?

3.

Jak probíhalo kolektivní vyjednávání, když u Vás působí 3 odborové organizace?

Ty 3 odborové organizace nemusí mít problém jednat a uzavírat kolektivní smlouvu. Náš problém je, a ten je asi ve více nemocnicích, že lékaři kopou za své věci. Stávalo se nám, že jednání o nové kolektivní smlouvě probíhalo zvlášť s lékaři a zvlášť s nelékaři, což je špatně. Tady se pak ztrácejí peníze a zkreslují data. Taky to pak do budoucna, čili během roku, když jsou nějaké protestní akce za záchranu nemocnic, je vidět. Vzájemně se lékaři a nelékaři nejsou schopni na společné věci podpořit. Druhý problém je pak nefunkční unie sester, kde se zástupci nechtějí dostat do křížku s vedením nemocnice a jsou pasivní. Stalo se mi, že unie sester přišla zcela nepřipravená a bortila mou snahu vyjednat lepší kolektivní smlouvu. Musela jsem si při kolektivním vyjednávání požádat o malou přestávku a za zavřenými dveřmi tak trochu holky seřvat. Připomenout jim, na co tu jsou, co mají dělat a když nejsou připravené, tak ať laskavě nebortí práci mou. Pak už jsme mohli pokračovat slušným způsobem. Takové potíže jsme měli třeba rok dva zpátky. Letos problémy nebyly žádné, jednali jsme všichni ve stejnou dobu. Takže v závěru, ano, potíže byly a můžou být, ale taky nemusí.

Máte v současné době uzavřenou kolektivní smlouvu?

Ano, na 1 rok, uzavřena letos v lednu.

Kolik cca zaměstnanců je u Vás odborově organizovaných (uved'te přibližně v %)?

Asi 20 %.

Jaké jsou podle Vás důvody vstupu zaměstnanců do Vaší odborové organizace?

Je to bezplatná právní poradna a bezplatné zastoupení v soudním sporu se zaměstnavatelem a taky členské výhody.

Proč si naopak myslíte, že zaměstnanci nechtějí vstoupit do Vaší odborové organizace?

To je klasika, že odbory nic nedělají, nerostou platy, dále strach z reakce zaměstnavatele nebo nadřízeného atd.

Myslíte si, že můžete udělat něco proto, aby se zvýšil počet odborově organizovaných zaměstnanců ve Vaší organizaci?

Ano, můžu.

A jak to můžete udělat?

Mravenčí prací všech členů výboru, více informovat o práci odborů a zviditelňovat dosažené úspěchy odborů směrem pro zaměstnance. Víte, být předsedou odborové organizace je velmi těžké. Musíte to chtít dělat naplno, svědomitě a pořádně. Musíte být v širokém obraze, znát zákoník práce a různé vyhlášky, abyste se pak nenechali zaměstnavatelem jen tak odbýt. Musíte si být vědoma i toho, že když budete úspěšní a zaměstnavatel bude chtít podnik vést jiným směrem, než je zájem zaměstnanců a váš, pak se to projeví na jeho nevstřícnosti směrem k Vám. Setkáte se pak se šikanou. V takovýchto případech máte pak obrovskou chuť se vším praštit, vykašlat se na celé odbory atd. Výbornou medicínou na tento depresivní stav je pak kouknout se na své dosažené výsledky, na to, co jste pro lidi udělali, vybojovali. Kouknout se na to, co jste ve spojení s celým svazem vyjednali, ustáli. Je moc důležité rozšiřovat členskou základnu, mít informované a spokojené členy, mít ale také členy, kteří budou s vámi v odborech pracovat na lepší kolektivní smlouvě, na získávání nových členů, budou s vámi hlídat plnění kolektivní smlouvy. Mít pak lidi, kteří půjdou za vámi třeba na kraj uhájít vaše platy a práva.

Myslíte si, že počet odborově organizovaných zaměstnanců má vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Nemá, kolektivní smlouva je pro všechny, i nečleny. My máme tu možnost ji vyjednat s nějakými výhodami pro všechny, začlenit do ní požadavky zaměstnanců, jako jsou odměny, platová oblast atd.

Účastnil se kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení i zástupce odborového svazu?

Ano, za svaz přijela regionální pracovnice.

Jak hodnotíte její účast v kolektivním vyjednávání?

Ve spojení s regionální pracovnicí máme výborné výsledky, kdy se doplňujeme, a podařilo se ovládnout platovou oblast a ztížit tak zaměstnavateli snadný přechod na tzv. pásmové odměňování.

Kolik zástupců odborové organizace a kolik zástupců zaměstnavatele se běžně účastnilo kolektivního vyjednávání a byl podle Vás tento počet dostačující?

Za každou odborovou organizaci byly vždy 2 zástupci, záleží pak na tom, jestli mají stejné zájmy a jak se vzájemně podpoří při prosazování jednotlivých zájmů, a za zaměstnavatele také 2. Nevím, jestli se to dá nazvat dostačující, ale ideální z mého úhlu pohledu je předseda, který je v obraze, odborový právník a ekonom znalý situace nemocnice.

Jak Vy osobně hodnotíte současné vztahy či spolupráci Vaší odborové organizace s vrcholovým managementem zařízení, ve kterém pracujete?

Střídaté vztahy, podle toho, o čem je řeč. Pokud se jedná o současný stav ve zdravotnictví, úhradová vyhláška a podobně, pak by se dalo mluvit o nějaké společné řeči, ale v okamžiku, kdy je protistrana přistižena při nekalostech, jako je přechod na pásmové odměňování atd., pak jsou vztahy chladné.

Myslíte si, že tyto vztahy mají vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Do jisté míry ano. Řekla bych, že je to aspoň z části o - buďte solidární se zaměstnavatelem, a my budeme solidární s vámi.

Je důležité, aby zaměstnanci byli informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Určitě ano.

Proč si to myslíte?

Zaměstnanci by se měli dozvědět z roční ekonomické zprávy, kolik dostala nemocnice od jaké pojišťovny peněz, jaké jsou výdaje nemocnice, zisk nebo propad nemocnice atd. Z toho je pak možné argumentovat, proč máme či nemáme zvýšené platy, proč chceme, aby se zaměstnanci zapojovali do různých protestních akcí a petic za záchranu nemocnic atd. Pro nás to je vodítko, kolik jde peněz na platy lékařů, sester, ošetřovatelů, sanitářů a dalších zaměstnanců. A také jaké částky jdou na osobní příplatky jednotlivých profesí.

Myslíte si, že jsou zaměstnanci dostatečně informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Informováni jsou při ročních setkáních s ředitelem. Otázka zní, zda jsou informováni pravdivě.

Připravovala jste se nějakým způsobem na proces kolektivního vyjednávání?

Bez přípravy to nejde, pokud to chci dělat svědomitě a s výsledkem. Pročítám zákoník práce, sleduju novinky, sbírám informace z ostatních nemocnic, velmi úzce spolupracuji s regionální pracovníci a právním a ekonomickým oddělením našeho svazu. Vypracováváme nové znění kolektivní smlouvy, připomínky atd. Vážně však spolupráce s ostatními odborovými organizacemi v nemocnici. Lékařský odborový klub má jiné zájmy. Unie sester nejsou průbojné, nevyvíjí aktivitu a navíc je tam střet zájmů, předsedou je vrchní sestra,

zástupce je také vrchní sestra, a poněkud si spletly směr chodu, stále poklonkují managementu nemocnice. Jezdím na semináře odborového svazu, které jsou zaměřené na kolektivní vyjednávání, je to výborná škola, kde se učíte techniky vyjednávání, právní a ekonomické rady. A je to bezplatně.

Provádíte před zahájením kolektivního vyjednávání mezi zaměstnanci „informační kampaň“ o nové kolektivní smlouvě, případně sbíráte podněty od samotných zaměstnanců?

Sbírají se po celý rok, kampaň se nedělá. Není to reálné, každý se bojí.

Návrh nové kolektivní smlouvy ve Vašem zařízení předkládala odborová organizace nebo zaměstnavatel? A kdo se podílel na jeho sestavování?

Návrhy předkládají všechny strany, kdo dřív přijde, podle toho se pak jedná a připomínkuje. Za naši odborovou organizaci se na sestavování podílím já, výbor odborové organizace, regionální pracovnice, právní a ekonomické oddělení našeho odborového svazu.

Z jakých zdrojů jste čerpali při sestavování návrhu nebo protinávrhu nové kolektivní smlouvy a jsou tyto zdroje podle Vás dostačující?

Vycházíme ze staré verze zákoníku práce, připomínek a návrhů členů, sbíráme informace od kolegů z okolních nemocnic, z ekonomické rozvahy zaměstnavatele. Nikdy nemáte dost informací.

Přibližně jak dlouho před skončením účinnosti předešlé kolektivní smlouvy jste začali vyjednávat novou kolektivní smlouvu a myslíte si, že tato doba byla dostačující?

2 měsíce, záleží na množství úprav do nové kolektivní smlouvy. Někdy to stačilo a někdy jsme se zdrželi. Takže těžko říct.

Přibližně v jakých intervalech jste se s managementem v procesu kolektivního vyjednávání scházeli a považujete to za dostačující?

V naší nemocnici není zrovna dobře zvládnuta technika vyjednávání. Komunikuje se dost přes email, tak si posíláme připomínky. Sejdeme se všehovšudy asi 2x až 3x. Sociální dialog podle mě vypadá jinak. Dostačující to není.

Která oblast kolektivní smlouvy je podle Vás v procesu kolektivního vyjednávání nejproblematičtější (které je věnována největší pozornost)?

Platové oblasti.

Myslíte si, že při kolektivním vyjednávání mělo být některé oblasti naopak věnováno více pozornosti?

Opět platové oblasti, BOZP a FKSP.

Jsou podle Vás nějaké limity či bariéry kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení?

Problémem jsou vnitřní předpisy zaměstnavatele, upravující platovou oblast, odměňování. Kolektivní smlouva kopíruje zákoník práce, vše navíc zaměstnavatel nechce do kolektivní smlouvy ukotvit. Pak se jednání zdržuje kvůli zapracování těch vnitřních předpisů do kolektivní smlouvy, jako její součásti. Tím je pak ohlídáno, že si vnitřní předpisy nemůže měnit bez našeho souhlasu, aspoň nějaká ochrana před pásmovým odměňováním. Ono je to všechno o penězích.

Došlo někdy ve Vašem zařízení ke sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků z kolektivní smlouvy?

Nevzpomínám si.

Předseda 6.

Věk:

45

Pohlaví:

Žena

Vzdělání:

Vysokoškolské

Doba odpracovaná v současném zaměstnání (v letech):

19

Jak dlouho působíte na pozici předsedy odborové organizace?

10 let.

Jak dlouho působí odborová organizace v zařízení, ve kterém pracujete?

Přibližně 20 let.

Zúčastnila jste se osobně kolektivního vyjednávání ve Vaší organizaci?

Ano.

Kolik odborových organizací ve Vašem zařízení působí?

Pouze 1.

Máte v současné době uzavřenou kolektivní smlouvu?

Ano, v roce 2012, na 1 rok.

Kolik cca zaměstnanců je u Vás odborově organizovaných (uved'te přibližně v %)?

Přibližně 70 %.

Jaké jsou podle Vás důvody vstupu zaměstnanců do Vaší odborové organizace?

U nás je to asi tradice, zaměstnanci po nástupu do zaměstnání vstupují do odborů, máme velkou členskou základnu. Dále to mohou být výhodné půjčky, které poskytujeme.

Proč si naopak myslíte, že zaměstnanci nechtějí vstoupit do Vaší odborové organizace?

Asi z finančních důvodů, nemají peníze na členské příspěvky, nebo strach, že by mohli mít problém se svým nadřízeným, ale obava není na místě.

Myslíte si, že můžete udělat něco proto, aby se zvýšil počet odborově organizovaných zaměstnanců ve Vaší organizaci?

Asi ne, nevím.

Myslíte si, že počet odborově organizovaných zaměstnanců má vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Nemyslím si to.

Účastnil se kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení i zástupce odborového svazu?

Ano, regionální pracovnice.

Jak hodnotíte její účast v kolektivním vyjednávání?

Účast hodnotím efektivně, bez ní bychom to pravděpodobně nezvládli a navíc by se s námi ani zaměstnavatel moc nebavil. Byla nám opravdu přínosem.

Kolik zástupců odborové organizace a kolik zástupců zaměstnavatele se běžně účastnilo kolektivního vyjednávání a byl podle Vás tento počet dostačující?

Vyjednávání se za odbory účastnili 2 a za zaměstnavatele většinou taky 2. Myslím, že to bylo dostačující.

Jak Vy osobně hodnotíte současné vztahy či spolupráci Vaší odborové organizace s vrcholovým managementem zařízení, ve kterém pracujete?

Myslím, že jsou standardní, jako všude jinde. Jednou je to v pohodě, jindy spolu moc nekomunikujeme.

Tyto vztahy považujete za standardní?

Já si nestěžuju, mohlo by to být ještě horší (smích).

Myslíte si, že tyto vztahy mají vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Nevím, těžko říct.

Je důležité, aby zaměstnanci byli informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Ano.

Proč si to myslíte?

Aby měli pocit spolurozhodování, a pro společné vize.

Myslíte si, že jsou zaměstnanci dostatečně informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Myslím si, že ano.

Připravovala jste se nějakým způsobem na proces kolektivního vyjednávání?

Ani ne. Jen jsem komunikovala se svazem a domlouvala s nimi termíny jednání.

Provádíte před zahájením kolektivního vyjednávání mezi zaměstnanci „informační kampaň“ o nové kolektivní smlouvě, případně sbíráte podněty od samotných zaměstnanců?

Ano, zaměstnanci za mnou a členy výboru chodí v průběhu roku stále.

Návrh nové kolektivní smlouvy ve Vašem zařízení předkládala odborová organizace nebo zaměstnavatel? A kdo se podílel na jeho sestavování?

Návrh jsme předkládali my a spolupracovali jsme s právníkem odborového svazu.

Z jakých zdrojů jste čerpali při sestavování návrhu nebo protinávrhu nové kolektivní smlouvy a jsou tyto zdroje podle Vás dostačující?

Dostávali jsme pokyny ze svazu a pročítali jsme s kolegy zákoník práce.

Přibližně jak dlouho před skončením účinnosti předešlé kolektivní smlouvy jste začali vyjednávat novou kolektivní smlouvu a myslíte si, že tato doba byla dostačující?

Více než 2 měsíce a stačilo nám to.

Přibližně v jakých intervalech jste se s managementem v procesu kolektivního vyjednávání scházeli a považujete to za dostačující?

Po domluvě s ředitelem to bylo 2x do měsíce, dohromady asi 5x nebo 6x. Bylo to dostačující, kolektivní smlouvu jsme stihli uzavřít.

Která oblast kolektivní smlouvy je podle Vás v procesu kolektivního vyjednávání nejproblematičtější (které je věnována největší pozornost)?

Největším problémem jsou vždycky peníze, odměňování zaměstnanců.

Myslíte si, že při kolektivním vyjednávání mělo být některé oblasti naopak věnováno více pozornosti?

Nemuselo by se žádné oblasti věnovat více, kdyby do organizace proudilo více peněz. Dotace jsou čím dál menší, a to bude pořád největším problémem.

Jsou podle Vás nějaké limity či bariéry kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení?

Problémem je politika kraje a to jde ruku v ruce s ekonomickými limity.

Došlo někdy ve Vašem zařízení ke sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků z kolektivní smlouvy?

U nás ne, aspoň o ničem nevím.

Předseda 7.

Věk:

57 let

Pohlaví:

Žena

Vzdělání:

Vyšší odborné

Doba odpracovaná v současném zaměstnání:

38 let.

Jak dlouho působíte na pozici předsedy odborové organizace?

2 roky.

Jak dlouho působí odborová organizace v zařízení, ve kterém pracujete?

Více než 30 let.

Kolik odborových organizací ve Vašem zařízení působí?

2.

Jak probíhalo kolektivní vyjednávání, když u Vás působí 2 odborové organizace?

My jsme věděli, že musíme být jednotní obzvláště v době kolektivního vyjednávání. Takže jsme se jako výbory zhruba 4x do roka scházely a návrh kolektivní smlouvy jsme dávali dohromady společně obě odborové organizace.

Zúčastnila jste se osobně kolektivního vyjednávání ve Vaší organizaci?

Ano.

Máte v současné době uzavřenou kolektivní smlouvu?

Kolektivní smlouvu jsme uzavřeli v roce 2012 na 2 roky.

Kolik cca zaměstnanců je u Vás odborově organizovaných (uved'te přibližně v %)?

Asi 20 %.

Jaké jsou podle Vás důvody vstupu zaměstnanců do Vaší odborové organizace?

Už nemám žádné iluze. Čistě materiální důvody, mobilní telefon pro nového člena výboru a vánoční finanční příspěvek pro členy odborové organizace.

Proč si naopak myslíte, že zaměstnanci nechtějí vstoupit do Vaší odborové organizace?

Vědí, že ani členství v odborové organizaci jim nemusí přinést záruky, jako je dodržování zákoníku práce a kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele. A navíc kolektivní smlouva je pro všechny zaměstnance, takže proč platit příspěvky? Do soudního sporu by stejně nikdo nešel, nikdo z kolegů by vám nic nedosvědčil, každý se bojí. Takže možnost bezplatně využít odborového právníka je velmi málo pravděpodobná. To má asi opravdu význam jen v případě odborových funkcionářů.

Myslíte si, že můžete udělat něco proto, aby se zvýšil počet odborově organizovaných zaměstnanců ve Vaší organizaci?

Ne a upřímně už mi ubývá sil. A s novou úhradovou vyhláškou VZP je to marnost nad marnost! Tady si myslím, že by se měl nad stávající situací ve zdravotnictví zamyslet i stát a jeho čelní představitelé, a co nejrychleji dořešit platby za státní pojištění. Všichni víme, že VZP jich má nejvíce a jsou to převážně starší, chroničtí nemocní pacienti. Jsem znechucená!

Myslíte si, že počet odborově organizovaných zaměstnanců má vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Určitě ano.

Proč si to myslíte?

Slabá odborová organizace s málo členy nemá přece u zaměstnavatele žádný respekt.

Účastnil se kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení i zástupce odborového svazu?

Ano, pokaždé přijela regionální pracovnice.

Jak hodnotíte její účast v kolektivním vyjednávání?

Bylo to pro zaměstnavatele velké překvapení a její vystupování pak nebylo tak arogantní, jak by normálně bylo. Bylo skvělé, že nám pomohla.

Kolik zástupců odborové organizace a kolik zástupců zaměstnavatele se běžně účastnilo kolektivního vyjednávání a byl podle Vás tento počet dostačující?

2 odboráři, resp. předsedkyně odborových organizací a vedení nemocnice v počtu 2 až 4, to záleželo na fázi vyjednávání. Nevím, jestli to bylo dostačující.

Jak Vy osobně hodnotíte současné vztahy či spolupráci Vaší odborové organizace s vrcholovým managementem zařízení, ve kterém pracujete?

V současnosti velmi negativně, ale jaké mohou být vztahy, když jsou dluhy a nejsou peníze? Hádáme se o každou korunu.

Myslíte si, že tyto vztahy mají vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Samozřejmě, že ano.

Je důležité, aby zaměstnanci byli informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Samozřejmě, že ano.

Proč si to myslíte?

Neziskové organizace peníze nemají, a špatně se vysvětluje zaměstnancům, že není odkud brát na platy a odměny. Kdyby znali reálnou ekonomickou situaci, snad by se s nimi lépe o tom diskutovalo.

Myslíte si, že jsou zaměstnanci dostatečně informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Ano, a i když ze strany managementu asi nejsou informace kompletní.

Připravovala jste se nějakým způsobem na proces kolektivního vyjednávání?

Ano, pročetla jsem příručku pro kolektivní vyjednávání, zákoník práce, probíhala komunikace s regionálním pracovníkem, inspirovali jsme se z jiných kolektivních smluv a pomáhali pracovníci odborového svazu.

Provádíte před zahájením kolektivního vyjednávání mezi zaměstnanci „informační kampaň“ o nové kolektivní smlouvě, případně sbíráte podněty od samotných zaměstnanců?

Ano, samozřejmě.

Návrh nové kolektivní smlouvy ve Vašem zařízení předkládala odborová organizace nebo zaměstnavatel? A kdo se podílel na jeho sestavování?

Kolektivní smlouvu jsem zaměstnavateli předkládala já za výbor odborové organizace, sepsala jsem ji já po projednání s naším výborem.

Z jakých zdrojů jste čerpali při sestavování návrhu nebo protinávrhu nové kolektivní smlouvy a jsou tyto zdroje podle Vás dostačující?

Vzor kolektivní smlouvy jsem obdržela z odborového svazu a také jsem se se svazem telefonicky hodně radila. Musím říci, že nám odborový svaz hodně pomohl, jak ekonomka, tak i právnička a regionální pracovnice. Jejich pomoc jsme opravdu potřebovali, protože to byl vždy zaměstnavatel, který předkládal návrh kolektivní smlouvy, a já jsem byla první z předsedů, který předložil za odbory vlastní návrh. Rozhodně to dostačující bylo.

Přibližně jak dlouho před skončením účinnosti předešlé kolektivní smlouvy jste začali vyjednávat novou kolektivní smlouvu a myslíte si, že tato doba byla dostačující?
3 měsíce, bylo to dostačující.

Přibližně v jakých intervalech jste se s managementem v procesu kolektivního vyjednávání scházeli a považujete to za dostačující?

V období těch 3 měsíců jsme se sešli asi 4x až 5krát. Což bylo podle mě málo.

Která oblast kolektivní smlouvy je podle Vás v procesu kolektivního vyjednávání nejproblematictější (které je věnována největší pozornost)?

Vše, co se týká odměňování a peněz.

Myslíte si, že při kolektivním vyjednávání mělo být některé oblasti naopak věnováno více pozornosti?

Opět odměňování. Snad více jednat i o FKSP a zaměstnaneckých výhodách.

Jsou podle Vás nějaké limity či bariéry kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení?

Ano, hlavně finance. Když nejsou finance, tak se těžce vyjednává.

Došlo někdy ve Vašem zařízení ke sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků z kolektivní smlouvy?

Ve stávající kolektivní smlouvě došlo k nedodržení článku, že v případě propuštění zaměstnanců manželů může být propuštěn pouze jeden z nich. Dostali oba dva výpověď. Dále není dodržován článek o přiměřené době na jídlo a oddech pro vyjmenovaná pracoviště a jejím plném proplácení. Byl nahrazen vnitřním předpisem, což dle platné kolektivní smlouvy a zákoníku práce nelze! Ani právník odborového svazu není pro našeho zaměstnavatele autorita, měla jsem schůzku i s hejtmanem, také bez odezvy. Zbývala jediná možnost, obrátit se na inspektorát práce, ale k tomu jsem neměla odvahu. Ředitel a vedení organizace si je vědom své síly, asi hlavně politické, a naší bezmocnosti. Ale oficiálně žádný spor nebyl. Zatím.

Předseda 8.

Věk:

37

Pohlaví:

Žena

Vzdělání:

Úplné středoškolské s maturitou

Doba odpracovaná v současném zaměstnání:

16 let

Jak dlouho působíte na pozici předsedy odborové organizace?

3 roky.

Jak dlouho působí odborová organizace v zařízení, ve kterém pracujete?

3 roky, organizaci jsem spoluzakládala.

Zúčastnila jste se osobně kolektivního vyjednávání ve Vaší organizaci?

Ano.

Kolik odborových organizací ve Vašem zařízení působí?

1.

Máte v současné době uzavřenou kolektivní smlouvu?

Ano, v roce 2012 do 31.12 2013.

Kolik cca zaměstnanců je u Vás odborově organizovaných (uved'te přibližně v %)?

Asi 60 %.

Jaké jsou podle Vás důvody vstupu zaměstnanců do Vaší odborové organizace?

Co můžu říct z vlastních zkušeností, je to strach z platových machinací.

Proč si naopak myslíte, že zaměstnanci nechtějí vstoupit do Vaší odborové organizace?

Zdá se jim to zbytečné, asi ještě nepotřebovali pomoc.

Myslíte si, že můžete udělat něco proto, aby se zvýšil počet odborově organizovaných zaměstnanců ve Vaší organizaci?

Ne, nemám čas lobovat, a nebudu nikoho přemlouvat, už to nedělám, jestli někdo chce, ať vstoupí. Můžou za mnou kdykoliv přijít. Všichni zaměstnanci vědí, že u nás funguje odborová organizace.

Myslíte si, že počet odborově organizovaných zaměstnanců má vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Ne, vliv to nemá.

Účastnil se kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení i zástupce odborového svazu?

Ano, regionální pracovnice.

Jak hodnotíte její účast v kolektivním vyjednávání?

Velice kladně, byla přínosem, má obrovské zkušenosti a kvality v oblasti kolektivního vyjednávání.

Kolik zástupců odborové organizace a kolik zástupců zaměstnavatele se běžně účastnilo kolektivního vyjednávání a byl podle Vás tento počet dostačující?

2-3 za odborovou organizaci a 3 za zaměstnavatele, tento počet byl dostačující, vyhovoval nám.

Jak Vy osobně hodnotíte současné vztahy či spolupráci Vaší odborové organizace s vrcholovým managementem zařízení, ve kterém pracujete?

V současné době víceméně slušně, ale nebylo to tak vždy, bývaly doby, kdy jsme nekomunikovali vůbec.

Myslíte si, že tyto vztahy mají vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Asi moc ne, kolektivně vyjednávat je jejich povinnost a vedení to moc dobře ví. Takže proč by měli chtít, aby vztahy byly dobré?

Je důležité, aby zaměstnanci byli informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Spíše ne, protože je to stresuje. Ono když stále posloucháte, že nejsou peníze, že budoucnost je nejistá, to se špatně chodí do práce. Věřte mi.

Myslíte si, že jsou zaměstnanci dostatečně informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

U nás asi jsou informováni, ale jestli pravdivě to nevím.

Připravovala jste se nějakým způsobem na proces kolektivního vyjednávání?

Ano, hlavně jsem četla zákoník práce. Na víc nebyl čas.

Provádíte před zahájením kolektivního vyjednávání mezi zaměstnanci „informační kampaň“ o nové kolektivní smlouvě, případně sbíráte podněty od samotných zaměstnanců?

Ano, ale popravdě zaměstnanci moc zájem nemají, kolikrát mám pocit, že se jich doprošuji. A to po nich chci jen podněty k tomu, co si myslí, že je špatně, nebo připomínky k nové kolektivní smlouvě.

Návrh nové kolektivní smlouvy ve Vašem zařízení předkládala odborová organizace nebo zaměstnavatel a kdo se podílel na jeho sestavování?

U nás návrh podává odborová organizace.

Z jakých zdrojů jste čerpali při sestavování návrhu nebo protinávrhu nové kolektivní smlouvy a jsou tyto zdroje podle Vás dostačující?

Z webu odborového svazu, víceméně kolektivní smlouvy připravoval odborový svaz. Sami bychom to nezvládli.

Přibližně jak dlouho před skončením účinnosti předešlé kolektivní smlouvy jste začali vyjednávat novou kolektivní smlouvu a myslíte si, že tato doba byla dostačující?

Asi 3 měsíce a vyjednat jsme ji stihli, takže dostačující to asi bylo.

Přibližně v jakých intervalech jste se s managementem v procesu kolektivního vyjednávání scházeli a považujete to za dostačující?

Dohromady jsme se sešli asi 3x nebo 4x a stačilo to.

Která oblast kolektivní smlouvy je podle Vás v procesu kolektivního vyjednávání nejproblematictější (které je věnována největší pozornost)?

U nás je to pracovní doba, s tím máme problém, a odměňování zaměstnanců.

Myslíte si, že při kolektivním vyjednávání mělo být některé oblasti naopak věnováno více pozornosti?

Více času by mohlo být na FKSP a odměňování zaměstnanců.

Jsou podle Vás nějaké limity či bariéry kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení?

Ano, zaměstnavatel nejedná za sebe, ale jedná podle toho, co chce kraj, je to odporná politika kraje, a odmítá cokoli, co je nad rámec zákoníku práce. Naše ředitelka má strach cokoli schválit nad povinný rámec bez kladné reakce kraje, takže jakékoli vyjednávání je vlastně pasé. Takže pro mě by vlastně bylo jednodušší jednat přímo s krajem a mít možnost s ním něco vyjednat, jenže to je neproveditelné.

Došlo někdy ve Vašem zařízení ke sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků z kolektivní smlouvy?

Ne, zatím ne.

Předseda 9.

Věk:

44

Pohlaví:

Žena

Vzdělání:

Úplné středoškolské s maturitou

Doba odpracovaná v současném zaměstnání (v letech).

26

Jak dlouho působíte na pozici předsedy odborové organizace?

8 let.

Jak dlouho působí odborová organizace v zařízení, ve kterém pracujete?

Asi 40 let.

Zúčastnila jste se osobně kolektivního vyjednávání ve Vaší organizaci?

Ano.

Kolik odborových organizací ve Vašem zařízení působí?

1.

Máte v současné době uzavřenou kolektivní smlouvu?

Ano, v roce 2012 na dva roky do 31. 12. 2013.

Kolik cca zaměstnanců je u Vás odborově organizovaných (uved'te přibližně v %)?

Asi 30 %.

Jaké jsou podle Vás důvody vstupu zaměstnanců do Vaší odborové organizace?

Hlavně odborné semináře, které zdarma poskytujeme členům odborové organizace.

Proč si naopak myslíte, že zaměstnanci nechtějí vstoupit do Vaší odborové organizace?

Kvůli členským příspěvkům, pro mnoho zaměstnanců je 200 korun hodně peněz, které nechtějí obětovat.

Myslíte si, že můžete udělat něco proto, aby se zvýšil počet odborově organizovaných zaměstnanců ve Vaší organizaci?

Ano.

A jak to můžete udělat?

Počet odborářů se už navýšil, právě proto, že jsme pro ně loni začali zdarma pořádat odborné semináře. Počet odborářů se zvýšil asi o 10 %.

Myslíte si, že počet odborově organizovaných zaměstnanců má vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Ano.

Proč si to myslíte?

Zaměstnavatel nás bere jako partnera při kolektivním vyjednávání, čím více členů, tím je odborová organizace silnější a zaměstnavatel ji bere za rovnocenného partnera.

Účastnil se kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení i zástupce odborového svazu?

Ne, neúčastnil.

Kolik zástupců odborové organizace a kolik zástupců zaměstnavatele se běžně účastnilo kolektivního vyjednávání a byl podle Vás tento počet dostačující?

Vždy předseda a členové výboru, a za zaměstnavatele mzdová, personální a ředitelka. V tomto počtu jsme se sešli pokaždé a stačilo to.

Jak Vy osobně hodnotíte současné vztahy či spolupráci Vaší odborové organizace s vrcholovým managementem zařízení, ve kterém pracujete?

Vztahy jsou dobré a podle mě pozitivní.

Myslíte si, že tyto vztahy mají vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Ano mají, je důležité pracovat na vytváření přátelského klimatu a nám se to daří.

Je důležité, aby zaměstnanci byli informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Myslím, že ano.

Proč si to myslíte?

Všichni zaměstnanci jsou součástí podniku a podílejí se, anebo by se měli podílet i na dobrém ekonomickém výsledku, takže informování o tom, jestli se jim to daří, by měli být určitě.

Myslíte si, že jsou zaměstnanci dostatečně informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Víceméně ano.

Připravovala jste se nějakým způsobem na proces kolektivního vyjednávání?

Já osobně ani ne, jen jezdívám na semináře, které pořádá odborový svaz. Tam nás učí techniky vyjednávání a proškolují nás ohledně legislativy a zákoníku práce.

Provádíte před zahájením kolektivního vyjednávání mezi zaměstnanci „informační kampaň“ o nové kolektivní smlouvě, případně sbíráte podněty od samotných zaměstnanců?

Ano, asi 1x za 3 měsíce máme schůzi, kde členové i nečlenové dávají podněty a připomínky.

Návrh nové kolektivní smlouvy ve Vašem zařízení předkládala odborová organizace nebo zaměstnavatel a kdo se podílel na jeho sestavování?

Návrh předkládal zaměstnavatel, my jsme ho potom připomínkovali.

Z jakých zdrojů jste čerpali při sestavování návrhu nebo protinávrhu nové kolektivní smlouvy a jsou tyto zdroje podle Vás dostačující?

Především ze seminářů, které pořádá svaz, a taky jsme častokrát během jednání a vlastně i před kolektivním vyjednáváním kontaktovali právníčku odborového svazu.

Přibližně jak dlouho před skončením účinnosti předešlé kolektivní smlouvy jste začali vyjednávat novou kolektivní smlouvu a myslíte si, že tato doba byla dostačující?

Návrh nám byl předložen asi 2 měsíce před ukončením staré kolektivní smlouvy. Nevím, jestli to bylo dostačující, ale kolektivka se stihla uzavřít.

Přibližně v jakých intervalech jste se s managementem v procesu kolektivního vyjednávání scházeli a považujete to za dostačující?

Dohromady to bylo asi 5x.

Která oblast kolektivní smlouvy je podle Vás v procesu kolektivního vyjednávání nejproblematictější (které je věnována největší pozornost)?

O oblasti, které se týkají FKSP a platů, jsme diskutovali nejvíce.

Myslíte si, že při kolektivním vyjednávání mělo být některé oblasti naopak věnováno více pozornosti?

Ano, přesčasům a pracovní době, kontrola plnění kolektivní smlouvy a tvorbě FKSP.

Jsou podle Vás nějaké limity či bariéry kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení?

Nemyslím si, že by nás něco rapidně limitovalo, vztahy máme dobré, snad jen oblast financování, ale to je záležitost kraje, to bychom museli jednat přímo se zástupci kraje, ředitelové jsou malí páni.

Došlo někdy ve Vašem zařízení ke sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků z kolektivní smlouvy?

Ne nedošlo, alespoň co já pamatuji.

Předseda 10.

Věk:

50

Pohlaví:

Žena

Vzdělání:

Vysokoškolské

Doba odpracovaná v současném zaměstnání:

24 let

Jak dlouho působíte na pozici předsedy odborové organizace (v letech)?

20.

Jak dlouho působí odborová organizace v zařízení, ve kterém pracujete?

Taky 20 let.

Zúčastnila jste se osobně kolektivního vyjednávání ve Vaší organizaci?

Ano.

Kolik odborových organizací ve Vašem zařízení působí?

1

Máte v současné době uzavřenou kolektivní smlouvu?

Ano, od roku 2007 na dobu neurčitou, a každý rok dle potřeby doplňujeme dodatky. V typu našeho úřadu jsme silně vázaní zákony a nemáme takové možnosti vyjednat něco navíc.

Kolik cca zaměstnanců je u Vás odborově organizovaných (uved'te přibližně v %)?

30-40 %

Jaké jsou podle Vás důvody vstupu zaměstnanců do Vaší odborové organizace?

Je to pocit, že nemají již o co přijít, tak proč to nezkusit, asi se řeknou: třeba to budu někdy potřebovat.

Proč si naopak myslíte, že zaměstnanci nechtějí vstoupit do Vaší odborové organizace?

Může to být strach znelíbit se vedení a nedůvěra v to, že se za ně někdo účinně postaví.

Myslíte si, že můžete udělat něco proto, aby se zvýšil počet odborově organizovaných zaměstnanců ve Vaší organizaci?

Ano.

A jak to můžete udělat?

Jelikož naši zaměstnanci nejsou v jednom zařízení a nevidáme se spolu, mám omezené možnosti. Apeluji na jednotlivé členy, aby působili v místě pracoviště na své kolegy.

Myslíte si, že počet odborově organizovaných zaměstnanců má vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Ano.

Proč si to myslíte?

Čím menší je poměr odborářů proti zaměstnancům, tím má vedení větší argument v ruce, že mluvíme za málo lidí, a má pocit, že si může dělat, co chce.

Účastnil se kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení i zástupce odborového svazu?

Ne, neúčastnil.

Kolik zástupců odborové organizace a kolik zástupců zaměstnavatele se běžně účastnilo kolektivního vyjednávání a byl podle Vás tento počet dostačující?

Jednali jsme v počtu 2:2, myslím, že to tak bylo v pořádku.

Jak Vy osobně hodnotíte současné vztahy či spolupráci Vaší odborové organizace s vrcholovým managementem zařízení, ve kterém pracujete?

Vztahy jsou na bodě mrazu, o nějakém sociálním dialogu se nedá vůbec mluvit.

Myslíte si, že tyto vztahy mají vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Určitě mají.

Je důležité, aby zaměstnanci byli informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Určitě by měli znát pravdu o ekonomickém stavu organizace.

Proč si to myslíte?

Aby měli jistotu, že za stejnou práci mají stejné ocenění jako kolega, a že s penězi je transparentně zacházeno.

Myslíte si, že jsou zaměstnanci dostatečně informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

U nás si dovolím říct, že se tak neděje.

Připravovala jste se nějakým způsobem na proces kolektivního vyjednávání?

Ano, především z brožur odborového svazu, a pročítám zákoník práce a jiné právní předpisy.

Provádíte před zahájením kolektivního vyjednávání mezi zaměstnanci „informační kampaň“ o nové kolektivní smlouvě, případně sbíráte podněty od samotných zaměstnanců?

Ano, to je samozřejmé. Jsme tady přece pro ně. Požadavky a podněty od zaměstnanců sbíráme po celý rok.

Návrh nové kolektivní smlouvy ve Vašem zařízení předkládala odborová organizace nebo zaměstnavatel a kdo se podílel na jeho sestavování?

Návrh předkládala odborová organizace a podílel se na ni vlastně celý výbor.

Z jakých zdrojů jste čerpali při sestavování návrhu nebo protinávrhu nové kolektivní smlouvy a jsou tyto zdroje podle Vás dostačující?

Návrh jsme sestavovali podle vzoru, který nám zaslal odborový svaz. Považuji to za velkou a dostačující pomoc. Mimo to komunikujeme a radíme se s odborovým právníkem.

Přibližně jak dlouho před skončením účinnosti předešlé kolektivní smlouvy jste začali vyjednávat novou kolektivní smlouvu a myslíte si, že tato doba byla dostačující?

Plus mínus 3 měsíce, kolektivní smlouvu jsme za tu dobu stihli vyjednat, takže to považuji za dostačující.

Přibližně v jakých intervalech jste se s managementem v procesu kolektivního vyjednávání scházeli a považujete to za dostačující?

Po předložení návrhu jsme se sešli asi 3x, nevím, jestli to bylo dostačující, ono nebylo zas až tak o čem vyjednávat, téměř ve všem jsme zaměstnavateli ustoupili.

Která oblast kolektivní smlouvy je podle Vás v procesu kolektivního vyjednávání nejproblematičtější (které je věnována největší pozornost)?

Za problematické považuji platy, odměny a zařazení do tříd.

Myslíte si, že při kolektivním vyjednávání mělo být některé oblasti naopak věnováno více pozornosti?

Pozastavit jsme se mohli u práce přesčas.

Jsou podle Vás nějaké limity či bariéry kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení?

Peníze, peníze a ještě jednou peníze (smích).

Došlo někdy ve Vašem zařízení ke sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků z kolektivní smlouvy?

Nedošlo.

Předseda 11.

Věk:

56

Pohlaví:

Žena

Vzdělání:

Úplné středoškolské s maturitou

Doba odpracovaná v současném zaměstnání (v letech):

33 let

Jak dlouho působíte na pozici předsedy odborové organizace?

3 roky.

Jak dlouho působí odborová organizace v zařízení, ve kterém pracujete?

Přes 40 let, během let působila pod různými názvy.

Zúčastnila jste se osobně kolektivního vyjednávání ve Vaší organizaci?

Ano.

Kolik odborových organizací ve Vašem zařízení působí?

1.

Máte v současné době uzavřenou kolektivní smlouvu?

Ano, od roku 2012 s dodatkem pro rok 2013.

Kolik cca zaměstnanců je u Vás odborově organizovaných (uved'te přibližně v %)?

Asi 20 %.

Jaké jsou podle Vás důvody vstupu zaměstnanců do Vaší odborové organizace?

Lidé hledají určitou ochranu v pracovně-právních vztazích.

Proč si naopak myslíte, že zaměstnanci nechtějí vstoupit do Vaší odborové organizace?

Zaměstnanci jsou pod vlivem některých spolupracovníků, kteří nejsou členy, a kteří jim rádi vysvětlují, že budou jen odvádět odborům peníze a nic za to nebudou mít. Jde o pracovníky ve vedení, ti rádi zastrašují, zneužívají své funkce vedoucího.

Myslíte si, že můžete udělat něco proto, aby se zvýšil počet odborově organizovaných zaměstnanců ve Vaší organizaci?

Ano.

A jak to můžete udělat?

Snažíme se zaměstnancům vysvětlit, že odbory nejsou jen o penězích, ale kdyby nebyla odborová organizace, nebyla by kolektivní smlouva a z ní vyplývající výhody pro pracovníky, a že by se řádových zaměstnanců neměl kdo zastat. Byli bychom rádi, kdyby byla základna členů odborů vyšší, a aby někteří pracovníci pochopili, že ti, kteří jsou organizováni odborově, za ty ostatní vyjednávají a platí, a kdyby v organizaci odbory nebyly, nikdo by se nižšího a středního personálu asi nezastal, pozbyli by některé výhody.

Myslíte si, že počet odborově organizovaných zaměstnanců má vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Nevím, asi ne.

Účastnil se kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení i zástupce odborového svazu?

Neúčastnil.

Kolik zástupců odborové organizace a kolik zástupců zaměstnavatele se běžně účastnilo kolektivního vyjednávání a byl podle Vás tento počet dostačující?

1 za zaměstnavatele a 2 až 3 za odbory.

Jak Vy osobně hodnotíte současné vztahy či spolupráci Vaší odborové organizace s vrcholovým managementem zařízení, ve kterém pracujete?

Se současným ředitelem nejsou problémy. Spíše s jeho přímými podřízenými. Manažeři na středních pozicích nás nerespektují.

Myslíte si, že tyto vztahy mají vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Určitě ano, jsem ráda, že s ředitelem teď vycházíme.

Je důležité, aby zaměstnanci byli informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Ano, důležité to určitě je.

Proč si to myslíte?

Měli by být v obraze nejen o ekonomické situaci podniku, ale i celé zemi, protože od toho se také odvíjí dotační politika státu. My jsme závislí na tom, jaké dostaneme dotace, na navyšování platových tříd a skupin. Je to z velké části o státní politice a politice kraje.

Myslíte si, že jsou zaměstnanci dostatečně informováni o ekonomické situaci zařízení, ve kterém pracujete?

Určitě ano, jednak na poradách vedoucích pracovníků, na schůzkách jednotlivých oddělení a na odborové půdě.

Připravovala jste se nějakým způsobem na proces kolektivního vyjednávání?

Ano, dělali jsme pravidelně porady se členy výboru, zaměstnanci měli možnost podat návrhy, připomínky, ty se pak zpracovávaly. Pravidelně jsem hovořila se zaměstnanci o tom co jim vadí, s čím jsou naopak spokojeni, co by chtěli jinak.

Provádíte před zahájením kolektivního vyjednávání mezi zaměstnanci „informační kampaň“ o nové kolektivní smlouvě, případně sbíráte podněty od samotných zaměstnanců?

Ano, tohle považuji za nejdůležitější. Pro mě jako předsedu odborové organizace je zásadní komunikovat se všemi pracovníky, ať jsou odboráři nebo ne.

Návrh nové kolektivní smlouvy ve Vašem zařízení předkládala odborová organizace nebo zaměstnavatel a kdo se podílel na jeho sestavování?

Nejdříve nás písemně upozornil ředitel o zahájení kolektivního vyjednávání, předložil dodatek kolektivní smlouvy a čekal na naše připomínky a návrhy, my jsme pak připomínkovali a jednalo se.

Z jakých zdrojů jste čerpali při sestavování návrhu nebo protinávrhu nové kolektivní smlouvy a jsou tyto zdroje podle Vás dostačující?:

Vycházeli jsme z původní kolektivní smlouvy, z podnětů jednotlivých pracovišť, zákoníku práce a připomínek právníka odborového svazu.

Přibližně jak dlouho před skončením účinnosti předešlé kolektivní smlouvy jste začali vyjednávat novou kolektivní smlouvu a myslíte si, že tato doba byla dostačující?

Bylo to něco přes 1 měsíc. Asi to stačilo.

Přibližně v jakých intervalech jste se s managementem v procesu kolektivního vyjednávání scházeli a považujete to za dostačující?

Za celou dobu vyjednávání dodatku kolektivní smlouvy 2x až 3x. U nás je to dostačující.

Která oblast kolektivní smlouvy je podle Vás v procesu kolektivního vyjednávání nejproblematičtější (které je věnována největší pozornost)?

Finance jsou nejproblematičtější oblastí.

Myslíte si, že při kolektivním vyjednávání mělo být některé oblasti naopak věnováno více pozornosti?

Otázce platů, odměn, osobního ohodnocení, platového zařazení. Týká se to zase jen financí.

Jsou podle Vás nějaké limity či bariéry kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení?

V současnosti se v našem zařízení dodržuje určitá „gentlemanská“ dohoda, ředitel je přístupný a snaží se o skutečné dodržování zákonů, vyhlášek po pracovní stránce, takže od toho se odvíjí i dodržování a vyjednávání kolektivní smlouvy. Nemůžeme si stěžovat. Jen kdyby do sociálních služeb teklo více peněz, všechno by bylo veselejší.

Došlo někdy ve Vašem zařízení ke sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků z kolektivní smlouvy?

Přímo k soudnímu sporu nedošlo. Jen v loňském roce jsme zjistili u 5 pracovníků, že nejsou podle kolektivní smlouvy plně vybaveni ochrannými prostředky, nahlásili jsme to technikovi BOZP, v nejbližším termínu vedoucí provozu problém odstranil.

PŘÍLOHA Č. 3: PŘEPIS ROZHOVORŮ S ŘEDITELI NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ

Ředitel 1.

Pohlaví:

Muž

Věk:

42

Vzdělání:

Vysokoškolské

Jak Vy osobně vnímáte funkci odborové organizace?

V minulosti jsem pracoval ve velkých výrobních a obchodních firmách, kde odborové organizace byly silným partnerem vedení společnosti. Ve svém středu měly řadu špičkových odborníků na různou problematiku. Cílem bylo kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouva zajišťující solidní podmínky zaměstnancům. Tam vidím úlohu odborové organizace.

Jak byste ohodnotil současné vztahy s Vaší odborovou organizací?

V současné organizaci jsou vztahy velmi korektní, vyjednáваме sice kolektivní smlouvu, ale vzhledem k tomu, že platy jsou prakticky nastaveny obecnými předpisy a jako příspěvková organizace máme přidělené zdroje, není v podstatě o čem jednat. Jen o to, jak využít drobné zdroje z FKSP.

Jak byste ohodnotil postavení odborové organizace ve Vašem zařízení?

Přestože samotná organizace funguje z mého pohledu dobře, nemá nijak zvláštní podporu zaměstnanců, protože jim v podstatě nemá co nabídnout. Je to odraz odborů obecně, kdy nejsou schopny dát zaměstnance dohromady a postavit se proti vládním politikům, kteří realizují asociální politiku.

Myslíte si, že je důležité věnovat pozornost vytváření dobrých a pozitivních vztahů managementu s odborovou organizací?

Pro plnění úkolů je třeba vytvořit zaměstnancům co nejlepší podmínky. Jestliže jsou vedení organizace a odbory v podstatě ve shodě, mohou odbory vedení pomoci informovat zaměstnance pravdivě a včas, podpořit dohodnutá opatření.

Myslíte si, že vztahy mezi odborovou organizací a managementem mají vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Kolektivní vyjednávání je nejvýznamnější záležitostí ve vzájemných vztazích a celková atmosféra se do něj přenáší, stejně tak opačným směrem.

Je podle Vás důležité, aby zaměstnanci byli informováni o ekonomické situaci Vašeho zařízení?

Zaměstnancům je potřeba předávat maximum informací, pravdivě a včas. Lépe pak pochopí opatření, která se musí přijímat, a která nemusí být vždy pro zaměstnance pozitivní, např. zřizovatel nebo MPSV krátí dotace příspěvkové organizaci.

Myslíte si, že jsou zaměstnanci dostatečně informováni o ekonomické situaci ve Vaší organizaci?

Myslím, že ano. Mám možnost si to ověřovat. Ale stále je prostor pro zlepšení informovanosti. Velice záleží na příslušných vedoucích zaměstnancích, jak dokážou a chtějí informace přenést.

Účastnil se kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení i zástupce odborového svazu?

Neúčastnil, naše odborová organizace s ním však konzultuje připravovanou kolektivní smlouvu.

Jaké jsou Vaše pozitivní i negativní zkušenosti z kolektivního vyjednávání?

Převážně pozitivní, zaměstnanci dostanou prostřednictvím odborů dostatek informací, včetně vysvětlení, proč je kolektivní smlouva v této podobě. A opačně pak vedení má možnost slyšet připomínky zaměstnanců. Negativních je pomálu, snad jen někteří jednotlivci si myslí, že organizace udělá kolektivní smlouvu všem na míru, a že neví, co s penězi.

Myslíte si, že kolektivního vyjednávání v organizacích zřizovaných krajem nebo městem by se měl účastnit také zástupce Krajského či Městského úřadu?

Nemohu mluvit za jiné organizace, ale v našem případě by to neznamenal žádný přínos, naopak odboráři by se báli vyjádřit to, co si dovolí před vedením organizace. A zřizovatel nemá dostatek informací, aby byl přínosem pro kolektivní vyjednávání.

Má podle Vašeho názoru vliv počet odborově organizovaných zaměstnanců na výsledek kolektivního vyjednávání?

Určitě ano, ale v podmínkách sociálních služeb se jedná více o špatné platové podmínky zaměstnanců, které organizace nemůže ovlivnit, a zaměstnanci vidí, že vrcholné odbory pro ně dělají málo.

Která oblast kolektivní smlouvy je podle Vás v procesu kolektivního vyjednávání nejproblematičtější (které je věnována největší pozornost)?

Běžně je nejsložitější mzdová část. V podmínkách sociálních služeb uplatňujících celostátní pravidla je však převážná část daná, takže nejvíce mohou odbory působit v oblasti BOZP.

Jsou podle Vás nějaké limity či bariéry kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení?
V naší organizaci nejsou spojeny žádné problémy s kolektivním vyjednáváním.

Ředitel 2.

Pohlaví:

Muž

Věk:

38

Vzdělání:

Vysokoškolské

Jak Vy osobně vnímáte funkci odborové organizace?

Její funkci vnímám jako jeden z pozitivních prvků organizace. Rozhodně je smysluplná, záleží ale na nastavených pravidlech spolupráce a vůbec na přístupu obou stran v rámci společného soužití.

Jak byste ohodnotil současné vztahy s Vaší odborovou organizací?

Pro nyníšek, a v podstatě pro poslední léta, je vnímám jako nejlepší. Nevím, zda je to nastavením intenzivnější komunikace nebo třeba naučením se spolu vycházet.

Jak byste ohodnotil postavení odborové organizace ve Vašem zařízení?

Kladně. V současné době velmi pozitivně, převážně v oblasti nastavené spolupráce a informovanosti se nedá odborové organizaci z mé stránky nic vytknout.

Myslíte si, že je důležité věnovat pozornost vytváření dobrých a pozitivních vztahů managementu s odborovou organizací?

Myslím si, že ano. Ve chvíli, kdy by v organizaci nebyly nastavené pozitivní vztahy, tak by se velice těžce spolupracovalo, i atmosféra v organizaci by byla velmi těžká. Což můžeme říci, že bylo např. před třemi lety.

Myslíte si, že vztahy mezi odborovou organizací a managementem mají vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Vztahy budou mít určitě velký vliv na výsledek kolektivního vyjednávání. Narušené vztahové roviny by se jistě odrazily na výsledcích a rovněž na vzájemné spolupráci a komunikaci.

Je podle Vás důležité, aby zaměstnanci byli informováni o ekonomické situaci Vašeho zařízení?

Zaměstnanci by měli vědět, v jaké ekonomické situaci se organizace nachází, aby věděli, jak se ekonomická situace organizace vyvíjí a také jaké další kroky v rámci ekonomiky organizaci čekají. Např. snížení kapacity zařízení a s tím související nižší příjmy organizace, jejímž následkem bude snížení počtu pracovníků.

V dnešní době je dle mého názoru hodně důležité, aby pracovníci organizace věděli o ekonomické situaci organizace. I v tíživé situaci - pokud jsou dnešní čísla červená, přiznaná dotace je o 19% nižší než z let předcházejících, kapacita organizace snižena, příjmy za ubytování, stravu a příspěvek na péči o několik stovek tisíc nižší. Naši pracovníci by rozhodně měli být informováni. V rámci ekonomiky organizace finanční situace není vůbec pozitivní, tímto i prostor pro vyjednávání - ten je kupříkladu v rámci navýšení platů pracovníků takřka nulový.

Myslíte si, že jsou zaměstnanci dostatečně informováni o ekonomické situaci ve Vaší organizaci?

Pracovníci jsou průběžně informováni o ekonomické situaci organizace. Ale informací není nikdy dostatek. Určitě by se dalo poskytování informací ještě zefektivnit.

Účastnil se kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení i zástupce odborového svazu?

Kolektivního vyjednávání se účastnila regionální pracovnice odborového svazu. Její účast hodnotím jako přínosnou, a to hlavně v oblasti odborného pohledu, zkušeností a také v rámci pohledu možného srovnávání s ostatními organizacemi v regionu.

Jaké jsou Vaše pozitivní i negativní zkušenosti z kolektivního vyjednávání?

Jako pozitivní zkušenost z kolektivního vyjednávání vnímám strukturu a systém projednávaných oblastí.

Jako negativní oblast vnímám orientaci, resp. neorientaci některých členů vyjednávání v probíraných oblastech.

Myslíte si, že kolektivního vyjednávání v organizacích zřizovaných krajem nebo městem by se měl účastnit také zástupce Krajského či Městského úřadu?

Já osobně bych zřizovatele ke kolektivnímu vyjednávání nezval, a to z důvodu, že nemůže znát a tím pádem se ani nemůže orientovat v širším kontextu v rámci fungování celé organizace, který na vyjednávání z logiky věci není plně probírán. Ovšem na druhou stranu - se zřizovatelem máme velmi dobrou spolupráci, tak by možná jejich pohled, jako nezávislého člena, byl zajímavý, můžeme mu tímto umožnit širší vhled do fungování organizace.

Má podle Vašeho názoru vliv počet odborově organizovaných zaměstnanců na výsledek kolektivního vyjednávání?

Tím, že odborová organizace úzce spolupracuje i s neodborově organizovanými členy, tak si myslím, že ten počet roli nehraje.

Která oblast kolektivní smlouvy je podle Vás v procesu kolektivního vyjednávání nejproblematičtější (které je věnována největší pozornost)?

Jako nejproblematictější oblast vidím oblast platové politiky organizace. Ale jak jsem již řekl, je tato oblast velmi limitována, ne-li až uzavřená.

Jsou podle Vás nějaké limity či bariéry kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení?

Jako velký limit vnímám ekonomickou situaci organizace.

Ředitel 3.

Pohlaví:

Žena

Věk:

55

Vzdělání:

Vysokoškolské

Jak Vy osobně vnímáte funkci odborové organizace?

Odbory hodnotím pozitivně, v rámci partnera i podporovatele.

Jak byste ohodnotila současné vztahy s Vaší odborovou organizací?

Nynější vztahy s odborovou organizací jsou na dobré úrovni, vždy je ale prostor je dále rozvíjet.

Jak byste ohodnotila postavení odborové organizace ve Vašem zařízení?

Vzhledem k vedení organizace kladně, hodnotím pozitivní změnu v nastavené komunikaci a spolupráci, postavení odborové organizace k ostatním zaměstnancům však nemůžu posoudit.

Myslíte si, že je důležité věnovat pozornost vytváření dobrých a pozitivních vztahů managementu s odborovou organizací?

Vzhledem k nastavení společného cíle, kterým je poskytování kvalitní sociální služby, nepochybně ano.

Myslíte si, že vztahy mezi odborovou organizací a managementem mají vliv na výsledek kolektivního vyjednávání?

Ano, jedná se o vzájemnou informovanost i podporu.

Je podle Vás důležité, aby zaměstnanci byli informováni o ekonomické situaci Vašeho zařízení?

Je důležité poskytovat aktuální ekonomické informace, dle mého i výhledově je podstatné informovat o dalších krocích v činnosti organizace, o plnění strategického plánu a vizí organizace, a o jejich finanční náročnosti.

Myslíte si, že jsou zaměstnanci dostatečně informováni o ekonomické situaci ve Vaší organizaci?

Ano, formou společných porad a setkání, výroční zprávou, společným setkáním s vedením organizace atd. Vždy je ale prostor i potřeba doplňovat informace z obou stran.

Účastnil se kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení i zástupce odborového svazu?

Ano, zúčastnil, přispěl k profesionálnímu průběhu vyjednávání.

Jaké jsou Vaše pozitivní i negativní zkušenosti z kolektivního vyjednávání?

Pozitivní zkušeností je společná snaha dojít ke společnému závěru a probrat aktuální témata.

Za negativní zkušenost považuji někdy neznalost nastavených legislativních podmínek a probíraných oblastí, tímto dochází k prodlužování termínu kolektivního vyjednávání.

Myslíte si, že kolektivního vyjednávání v organizacích zřizovaných krajem nebo městem by se měl účastnit také zástupce Krajského či Městského úřadu?

Ano, mohli by se zúčastnit, měli by tímto možnost nahlédnout hlouběji do problematiky organizace a do probíraných oblastí.

Má podle Vašeho názoru vliv počet odborově organizovaných zaměstnanců na výsledek kolektivního vyjednávání?

To nemůžu posoudit, není mi znám počet registrovaných odborových zaměstnanců.

Která oblast kolektivní smlouvy je podle Vás v procesu kolektivního vyjednávání nejproblematičtější (které je věnována největší pozornost)?

Vzhledem k omezeným možnostem organizace je touto oblastí jednoznačně finanční problematika, ekonomická situace má k ideálu nejdále.

Jsou podle Vás nějaké limity či bariéry kolektivního vyjednávání ve Vašem zařízení?

Ano, jsou to nastavené legislativní podmínky, stanovené zásady pro hospodaření organizace, ekonomická situace organizace atd.