



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

**Střední průmyslová škola strojnická Olomouc
tř.17. listopadu 49**

**Výukový materiál zpracovaný v rámci projektu
„Výuka moderně“**

Registrační číslo projektu: CZ.1.07/1.5.00/34.0205

Šablona: VI/2

Sada: 2

Číslo materiálu v sadě: 13

Název: Pracovní síla a odbory

Jméno autora: Ing. Miroslava Špičáková

Předmět: EKONOMIE

Jazyk: čeština

Klíčová slova: pracovní síla, odbory, zaměstnavatel, tripartita, pracovník, manažer, kolektivní smlouva.

Cílová skupina: studenti středních škol

Stupeň a typ vzdělání: odborné vzdělání

Očekávaný výstup: Prostudováním kapitoly se studenti seznámí s vývojem a strukturou pracovní síly. Dále znají důležitost vzniku odborů a vysvětlí jejich funkci.

Metodický list/anotace

Struktura pracovní síly v naší republice se mění. Dochází k úbytku pracovníků z průmyslu, volná pracovní síla se uplatňuje především v sektoru služeb. Tyto změny doprovází zvyšující se poptávka po dobře připravených a vzdělaných pracovnících, kteří jsou schopni používat novou techniku. Kapitola pojednává o vývoji pracovních sil v průběhu 20 let. Další část je věnována odborům, jejich funkci.

.Na závěr jsou studenti vyzváni ke zpracování úkoly, kterými je možné prověřit či zafixovat získané vědomosti.

Zpracováno: 11.3.2013

PRACOVNÍ SÍLA, ODBORY

Struktura pracovních sil se v posledních letech výrazně změnila: počet manuálně pracujících klesá, zatímco roste počet pracovníků pracujících duševně. Technický rozvoj umožnil, aby stroje plnily úkoly, které mohli v minulosti vykonávat pouze lidé. S rozvojem soukromého podnikání se velká část pracovní síly přesunula do sektoru služeb a k tomuto trendu přispěl i rozmach bankovníctví, turismu, počítačové techniky či internetu.

- Klesá podíl pracovníků pracujících v zemědělství. Koncem 80. let minulého století pracovalo v zemědělství asi 10 % práce schopného obyvatelstva země, nyní je tento údaj pod 4 %. Přitom pokles produkce tohoto odvětví nebyl nijak výrazný.
- Došlo k velkému odlivu pracovníků z průmyslu. V důsledku restrukturalizace odešla podle statistik z průmyslu během šesti let po revoluci v roce 1989 asi čtvrtina z původního počtu zaměstnanců. Naprostá většina z nich našla uplatnění v rychle se rozšiřujících službách. Tento úbytek pracovníků byl však doprovázen rychlým růstem produktivity práce a mezd. Dnes je v průmyslu zaměstnáno necelých 40 % lidí v produktivním věku.
- Stále roste počet pracovníků ve službách, jako například v maloobchodě, dopravě, stravování, ubytovacích službách, roste také počet soukromých škol a privátních lékařů. Rychle se rozvíjejí telekomunikace a internetové služby. V terciální sféře pracuje 56 % lidí.

V každém případě stále nabývá na významu vzdělání. Technický pokrok, využívání nejnovějších poznatků v oblasti vědy a techniky, jako jsou například počítače, optická vlákna a robotika, vytvořil potřebu vysoce kvalifikované pracovní síly. Pro ty, kterým chybí nezbytné dovednosti a odpovídající vzdělání, je daleko obtížnější vydělat si na živobytí, než pro ty, kteří své vzdělání dokončili.(1)

Kategorie pracovníků podle americké literatury

V americké literatuře najdeme velmi často rozdělení pracovníků do následujících „skupin“: modré límečky, bílé límečky, pracovníci ve službách nebo zemědělci.

Modré límečky dostaly svůj název podle dřínových košilí, které často nosí ti, kteří vykonávají fyzickou práci. Kompletují výrobky, vykládají lodě a letadla, opravují motorová vozidla, stavějí domy a výškové budovy a vykonávají tisíce jiných nekvalifikovaných, polokvalifikovaných i vysoce kvalifikovaných úkolů.

Bílé límečky dostaly svůj název podle bílých košilí, které tradičně nosí muži a ženy pracující v obchodech a na úřadech. Zahrnují jednotlivce, kteří pracují jako obchodníci, úředníci, technici, právníci, lékaři a učitelé a také jako manažeři.

Povolání ve službách zahrnuje celou řadu pracovníků zajišťujících například ochranu a bezpečnost, stravování, úklid, osobní služby (jako například kadeřnické, kosmetické atd.) i veřejné služby (školství, zdravotnictví).(1)

ODBORY

Místní (podnikové) odborové organizace jsou zpravidla sdruženy v odborových svazech (zkráceně OS). Tyto svazy jsou pak organizovány na odvětvovém nebo víceodvětvovém principu (například OS KOVO, OS pracovníků školství, OS potravinářského průmyslu, OS pracovníků obchodu atd.). Velkou výhodou existence těchto svazů je jejich využitelnost při kolektivním vyjednávání a při přípravě kolektivních smluv tzv. vyššího stupně, protože je mohou nejlépe přizpůsobit specifikám i ekonomickým možnostem svého odvětví.

Struktura odborových organizací je završena konfederacemi, přičemž absolutně největší a zároveň nejvýznamnější z nich je v současné době Českomoravská konfederace odborových svazů. Hlavním posláním ČMKOS je sdružovat odborové svazy a koordinovat jejich činnost k obhajobě práv odborářů a k prosazování společných zájmů. Cílem odborů je efektivní, plná zaměstnanost a rovné pracovní příležitosti. ČMKOS proto například požaduje rozšíření programů aktivní politiky zaměstnanosti, vytváření pracovních míst (například veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, chráněné dílny, absolventské praxe, rekvalifikace), odstranění či omezení nelegálního zaměstnávání jak cizinců, tak českých občanů, programy pro celoživotní vzdělávání a rekvalifikace apod.

Druhou největší odborovou centrálou v České republice je ASO, která spolu s ČMKOS zastupuje odbory v Radě hospodářské a sociální dohody. ASO sdružuje například OS pracovníků zemědělství a výživy, Jednotný svaz soukromých zaměstnanců, Odborové sdružení železničářů, Řídící letového provozu atd.

VZTAHY MEZI ODBORY A VEDENÍM PODNIKU

Jednání mezi zaměstnavateli na straně jedné a odborovými organizacemi na straně druhé se říká kolektivní vyjednávání, jehož předmětem je stanovení pracovních podmínek a pravidel zaměstnávání a regulace vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi.

Významnou formou kolektivního vyjednávání je spolupráce odborů a zaměstnavatelů při sestavování kolektivních smluv. V kolektivních smlouvách je možno sjednávat vše, na čem mají smluvní strany zájem, nesmí se ale jednat o ustanovení protiprávní. Velký význam mají kolektivní smlouvy zejména v oblasti sjednávání mzdových podmínek, prodloužení dovolené, zkrácení pracovní doby, v otázkách bezpečnosti a zdraví při práci apod.

Rozlišujeme dvě úrovně kolektivních smluv:

- podnikové kolektivní smlouvy (uzavřené mezi příslušným podnikovým odborovým orgánem a zaměstnavatelem).
- kolektivní smlouvy vyššího stupně (uzavřené mezi větším počtem zaměstnavatelů a vyšším odborovým orgánem - zpravidla odborovým svazem)

Pokud se smluvní strany (představitelé zaměstnanců - odbory - a zaměstnavatelé) nedohodnou, existuje několik možných způsobů, jak lze jejich spory vyřešit.

- řízení před zprostředkovatelem (tzv. mediace) - třetí strana (zprostředkovatel) vyslechne obě strany sporu a podá návrhy na jeho urovnání, které zúčastněné strany mohou, ale nemusí přijmout
- řízení před rozhodcem (tzv. arbitráž) - třetí strana (arbitr) vyslechne obě strany a vydá rozhodnutí, které je konečné a závazné
- stávka - částečné nebo úplné zastavení práce ze strany pracovníků, jedná se o krajní prostředek řešení kolektivních sporů
- výluka - částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem (2)

TRIPARTITA A JEJÍ VÝZNAM

Tripartita je zkrácený název pro Radu hospodářské a sociální dohody, která zprostředkovává sociální dialog mezi odbory, zaměstnavateli a vládou. Byla ustavena v říjnu 1990 na základě dobrovolné dohody tří sociálních partnerů: vlády, odborů a organizací podnikatelů. Tripartita funguje na základě konsenzu (dohody) všech zúčastněných. Ani její existence, ani její vztah k parlamentu nebyly formálně zakotveny do právního řádu.

Tripartita se vyslovuje ke všem otázkám hospodářské a sociální politiky, které se tak či onak týkají životní úrovně a pracovních podmínek občanů. Projednává zásady nově připravovaných zákonů, navazující vyhlášky a nařízení a schvaluje návrhy Generálních dohod na daný rok. V těchto dohodách jsou specifikovány závazky jednotlivých partnerů týkající se politiky zaměstnanosti, mezd a sociální politiky.

Názory na funkci tripartity v naší ekonomice se různí. Neoliberální ekonomové (zastánci volného působení trhu) neshledávají žádný rozumný důvod pro její existenci, naopak se jim zdá, že ohrožuje plynulý chod tržní ekonomiky. Jiní odborníci se naopak domnívají, že tripartita může být s velkým prospěchem využita jako nástroj usnadňující komunikaci mezi sociálními partnery zúčastněnými při řešení problémů hospodářské a sociální politiky.(2)

ODBORY VE SVĚTĚ

S ohledem na roli odborů lze ve státech současné Evropské unie rozlišit dvě nesejně velké skupiny států. Jednu tvoří státy s tradicí liberálního pojetí hospodářské politiky i sociální oblasti, jako je především Velká Británie a Irsko. V těchto státech je tradičně pokládána sociální a ekonomická odpovědnost jednotlivce za svůj vlastní osud a své vlastní ekonomické postavení za základní hodnotu. Úlohou státu je zde pouze pomoci těm skutečně potřebným. Místo plošného vyplácení nejrůznějších sociálních dávek velkému množství lidí je hlavní úloha státu spatřována v organizování rekvalifikace případných nezaměstnaných a v koordinačních aktivitách směřujících k ekonomické prosperitě jednotlivých regionů. Tento přístup klade důraz na relativně flexibilní pracovní trh. Činnost odborových organizací je legislativní úpravou podporována především na podnikové, případně odvětvové úrovni. Tato právní úprava klade důraz především na úlohu zaměstnaneckých organizací k prosazování jejich práv s přihlédnutím k aktuální situaci a reálným možnostem příslušného podniku.

Druhou skupinou států je skupina sociálních států - Francie, Německo, Švédsko, Dánsko a Nizozemsko, kde je značně vysoká míra přerozdělování. Silné je tu postavení celostátních odborových svazů, existuje široký systém nejrůznějších sociálních dávek a podpor. Postavení zaměstnaneckých organizací ve vztahu k zaměstnavatelům je velmi silné a kolektivní požadavky takových odborových svazů a konfederací na zvýšení mezd a další sociální výhody jsou často obtížně sladitelné s hospodářskými a finančními možnostmi zaměstnavatelů.

Jak je to s tripartitou a její rolí ve světě?

Ve vyspělých ekonomikách se vyvinuly tři přístupy:

- Pro země, ve kterých existuje tripartita, je charakteristické, že všichni tři sociální partneři mají dobře vybudovanou a na národní úrovni centralizovanou institucionalizovanou základnu. Do této skupiny lze zařadit Nizozemsko, Švédsko, Rakousko a do určité míry i Německo.
- Země s institucionalizovaným dialogem mezi vládou a zaměstnavateli neznou k jednacímu stolu odbory. Vyjednávání se účastní představitelé průmyslu, obchodu, zemědělství, zástupci profesionálních komor a vláda. K typickým představitelům této skupiny patří Japonsko a Francie.

Pro země bez tripartity je typické, že sociální partneři nejsou v prosazování svých zájmů vázáni žádnými zvláštními ohledy a překážkami, což znamená, že často opomíjejí odlišné zájmy ostatních aktérů politické scény, případně zájem veřejný. Patří sem např. Spojené státy a Velká Británie.(2)

Úkoly:

1. Jaký je význam odborových organizací v souvislosti s pracovní silou a trhem práce? Najděte na internetu příklady odborových organizací a svazů. Uveďte příklady jejich konkrétní činnosti.
2. Vyberte si jedno povolání, které se vykonávalo v minulosti a existuje na trhu práce i dnes. Srovnajte potřebné vzdělání, školení, dovednosti apod., které byly potřebné pro toto povolání před 20 lety a dnes.
- 3.

Zdroj:

- 1 http://unifor.gjwprostejov.cz/noveformy/file.php/7/struktura_pracovnich_sil.doc
- 2 <http://e-ekonomie.jacr.cz/>