

Proč se stát členem odborů

Odborové hnutí má své počátky v dobách raného kapitalismu 19. století. Tehdejší dělníci velmi záhy zjistili, že v jednotě je síla a že za slušné pracovní podmínky a spravedlivou mzdu je třeba bojovat. Je historicky prokázáno, že zbídačování pracovní síly vedlo a vede k sociálním konfliktům, které nahrávají těm politickým silám či jednotlivcům, kteří touží po nastolení totalitního režimu, svržení demokratických institucí, a ke vzniku válečných konfliktů.

Zatímco jako jednotlivec toho zaměstnanec zpravidla ve vztahu k zaměstnavateli příliš neprosadí, členství v organizovaném kolektivu mu zajišťuje ochranu jeho zájmů a možnosti porad a konzultací v případě problémů. Odborová organizace je také jako jediná oprávněna uzavřít se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu, ve které jsou upraveny výhodnější pracovní podmínky a zaměstnanecké benefity.

Odborová organizace působící u zaměstnavatele je zástupcem všech jeho zaměstnanců a jejich jménem také vede kolektivní vyjednávání. Pouze svým členům však odborová organizace poskytuje nadstandardní servis v podobě např. bezplatného právního poradenství, případně i zprostředkování bezplatné právní pomoci, včetně zastupování před soudem, či sociální výpomoci v tíživých životních situacích. Svým členstvím v odborové organizaci pak zaměstnanci vyjadřují odborové organizaci podporu v její činnosti a usnadňují jí pozici pro jednání se zaměstnavatelem.

Zákoník práce i další právní předpisy dávají odborové organizaci řadu oprávnění vůči zaměstnavateli v pracovněprávních vztazích, díky nimž může velmi efektivně hájit práva zaměstnanců. Jedná se především o oprávnění v oblasti práva na informace a projednání, spouštění rozhodování (např. vydávání pracovního řádu nebo posuzování neomluvené absence zaměstnance) nebo kontroly (nad stavem bezpečnosti a zdraví při práci a nad dodržováním pracovněprávních předpisů).

V současné globalizované společnosti hrozí neopodstatněné snižování sociální ochrany a zhoršení pracovních podmínek zaměstnanců na úkor kapitálu. Sílí tlaky na větší flexibilitu pracovní síly, zavádění nových flexibilních forem práce. Odbory se snaží negativním dopadům těchto změn předejít, nebo je alespoň co nejvíce zmírnit.

Cílem odborových organizací je především uzavírat kolektivní smlouvy, které upravují zejména pracovní a mzdové podmínky všech zaměstnanců (tedy i odborově neorganizovaných) se zaměstnavatelem. Kolektivní smlouvy jsou nejen významným nástrojem pro úpravu pracovních a mzdových podmínek, ale zaručují zaměstnavateli po dobu platnosti kolektivní smlouvy sociální smír, tzn. že pokud je kolektivní smlouva uzavřena, nemohou zaměstnanci stávkovat a ochromovat tak činnost zaměstnavatele.

Sociální dialog na všech úrovních slouží k tomu, aby spolu partneři jednali a nalézali řešení i cestou kompromisu, neboť zaměstnanec i zaměstnavatel jsou na sobě závislí a jeden bez druhého nemůže existovat. Forma direktivního řízení někdy až totalitního, bez jakékoli vazby na kolektiv zaměstnanců, dříve nebo později dostává zaměstnavatele do problémů.