

POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCŮ NA ČESKÉM TRHU PRÁCE A OPATŘENÍ NA PODPORU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Výsledky průzkumu mezi zaměstnanci

Průzkum je realizován v rámci projektu Asociace samostatných odborů „Postavení zaměstnanců na českém trhu práce a opatření na podporu kolektivního vyjednávání“ v roce 2025 - příspěvek na činnost dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, na podporu sociálního dialogu.

Obsah

- Úvod
- Popis průzkumu
 - Struktura respondentů
- Výsledky průzkumu
 - Znalost kolektivní smlouvy
 - Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání
 - Zapojení zaměstnanců do kolektivního vyjednávání
 - Formy flexibilní pracovní doby
 - Opatření pro rozvoj a podporu kolektivního vyjednávání
- Závěr

Úvod

Kolektivní vyjednávání je významným nástrojem, který zaměstnancům pomáhá lépe se přizpůsobovat změnám na trhu práce a posiluje jejich schopnost čelit novým výzvám. Přispívá k ochraně zaměstnaneckých práv, vytváří prostor pro konstruktivní dialog mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a zajišťuje stabilnější a spravedlivější pracovní prostředí. Významně ovlivňuje nejen pracovní podmínky, ale i kvalitu pracovního života a férové odměňování.

Cílem průzkumu bylo zmapovat pohled zaměstnanců na výsledky kolektivního vyjednávání ve vybraných oblastech a posoudit jeho přínosy pro rozdílné skupiny pracovníků. Dotazník se zaměřil na spokojenost s dojednanými podmínkami, na míru informovanosti o obsahu kolektivních smluv a na možnosti zapojení zaměstnanců do vyjednávacího procesu i na využívání flexibilních forem pracovní doby, které dnes mají stále významnější roli.

Zvláštní pozornost byla věnována potřebám členů ASO a jejich návrhům na opatření v oblasti rozvoje a podpory kolektivního vyjednávání, které mohou přispět k postupnému naplňování směrnice EU o přiměřených minimálních mzdách.

Popis průzkumu

● Sběr dotazníků

Jednorázové dotazníkové šetření probíhalo od 14. srpna do 18. září 2025 mezi členy Asociace samostatných odborů ČR. Dotazníky byly vyplňovány převážně v elektronické podobě, kterou využilo 86 % respondentů. Zbývajících 14 % respondentů zvolilo papírovou formu dotazníku.

● Respondenti

Do průzkumu se zapojilo celkem 225 respondentů a všechny dotazníky byly vyhodnoceny jako platné. V případech, kdy nebyla uzavřena kolektivní smlouva, odpovídali respondenti pouze na otázky týkající se flexibilních forem pracovní doby a opatření na podporu kolektivního vyjednávání.

● Kolektivní smlouva

Dotazníkové šetření bylo primárně zaměřeno na zaměstnance pracující v podnicích s uzavřenou kolektivní smlouvou. Celkem 93 % respondentů potvrdilo, že mají uzavřenou kolektivní smlouvu.

● Důvody neuzavření kolektivní smlouvy

V případech, kdy kolektivní smlouva uzavřena nebyla, uváděli respondenti jako nejčastější důvodu buď nezájem zaměstnavatele o kolektivní vyjednávání, nebo skutečnost, že se podnik řídí kolektivní smlouvou vyššího stupně.

Pohlaví a věk



Dotazníkové šetření se zúčastnilo 49 % mužů a 44 % žen. Nejpočetnější věkovou skupinu tvořili respondenti ve věku 50-59 let (29 %), následovaní kategorií 40-49 let (26 %). Věkovou skupinu 60+ reprezentuje 21 % respondentů a kategorii 30-39 let pak 12 %. Nejmladší kategorie je zastoupena jen minimálně – pouze 1 % respondentů spadá do věkové kategorie do 29 let.

Sektor a odvětví



Polovina respondentů (50 %) pracuje ve veřejném sektoru, více než třetina v soukromém sektoru (38 %) a 12 % respondentů nevedlo, ve kterém sektoru působí. Z hlediska odvětví převažují služby (36 %), následované průmyslem a stavebnictvím (27 %) a zemědělstvím (16 %). Více než pětina respondentů (22 %) nevedla odvětví, ve kterém pracují.

Vzdělání



Téměř polovinu vzorku tvoří respondenti se středním vzděláním s maturitou (48 %). Druhou nejpočetnější skupinou jsou vysokoškolsky vzdělaní respondenti (27 %), následovaní těmi se středním vzděláním bez maturity (14 %). Vyšší odborné či bakalářské vzdělání uvedlo 5 % a základní a nedokončené vzdělání pouze 1 % respondentů.

Velikost zaměstnavatele



Nejvíce respondentů pracuje u velkých organizací s 1 000 a více zaměstnanci (40 %). Čtvrtina respondentů (26 %) působí ve firmách s 250-999 zaměstnanci a necelá pětina (18 %) u zaměstnavatelů s 50-249 zaměstnanci. Zaměstnanci z malých firem do 50 zaměstnanců tvoří necelou desetinu vzorku (8 %) a stejný podíl respondentů na tuto otázku neodpověděl.

Typ pozice



Nejčastěji zastoupenou skupinou jsou duševní a technicko-hospodářští pracovníci, kteří tvoří 62 % respondentů. Manuální pracovníci představují pětinu vzorku (20 %) a zbylá necelá pětina (18 %) respondentů nevedla své pracovní zařazení.

Délka zaměstnání



Délka zaměstnání u současného zaměstnavatele odpovídá věkovému složení vzorku. Téměř polovina respondentů (48 %) pracuje u současného zaměstnavatele déle než 20 let. Čtvrtina (24 %) je u něj zaměstnána 11-20 let a 12 % uvedlo kategorii 6-10 let u současného zaměstnavatele. Do 5 let pak působí 8 % respondentů a shodný podíl respondentů délku zaměstnání nevedl.

VÝSLEDKY PRŮZKUMU

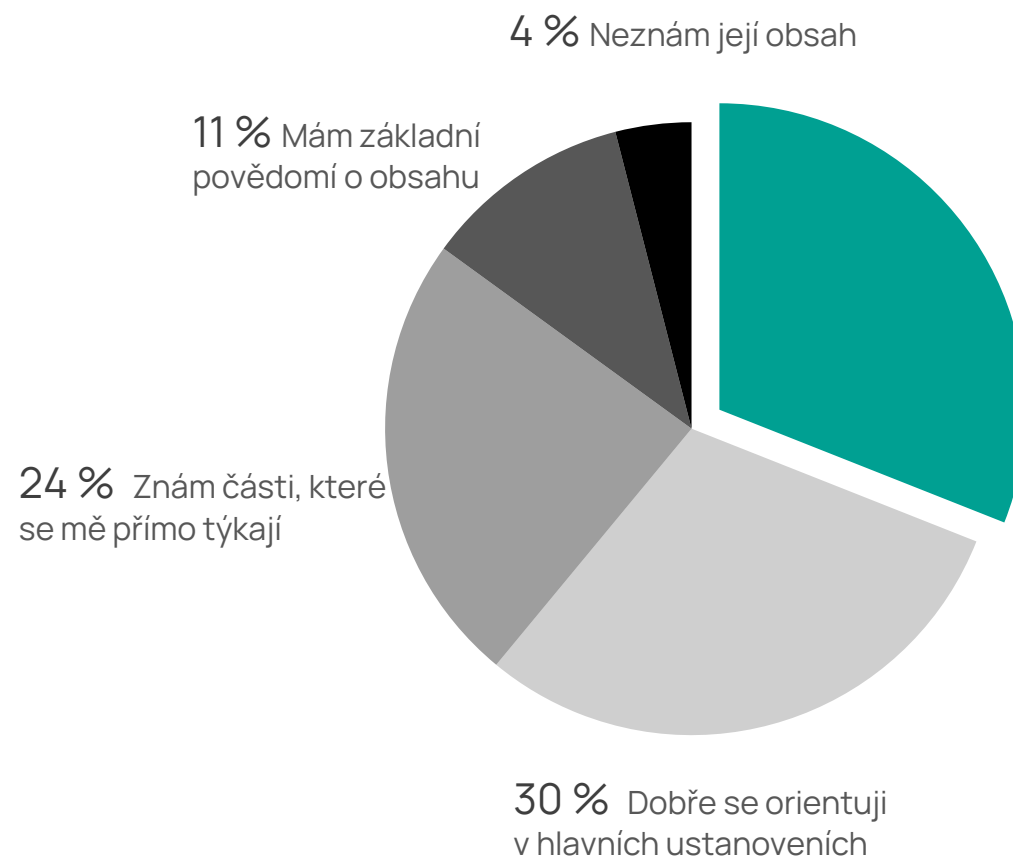
ZNALOST KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

85 %

zaměstnanců zná obsah kolektivní smlouvy a dvě třetiny přesně vědí,
jaká práva a výhody jim přináší.

85 % respondentů zná obsah kolektivní smlouvy

Více než 80 % zaměstnanců má alespoň částečnou znalost obsahu kolektivní smlouvy. Podrobně ji zná téměř třetina respondentů (31 %) a další necelá třetina se dobře orientuje v hlavních ustanoveních (30 %). Necelá čtvrtina respondentů zná jen části týkající se jejich práce a desetina zaměstnanců tuší, co by v kolektivní smlouvě mohlo být. Pouhá 4 % respondentů nemá o obsahu kolektivní smlouvy žádnou představu.



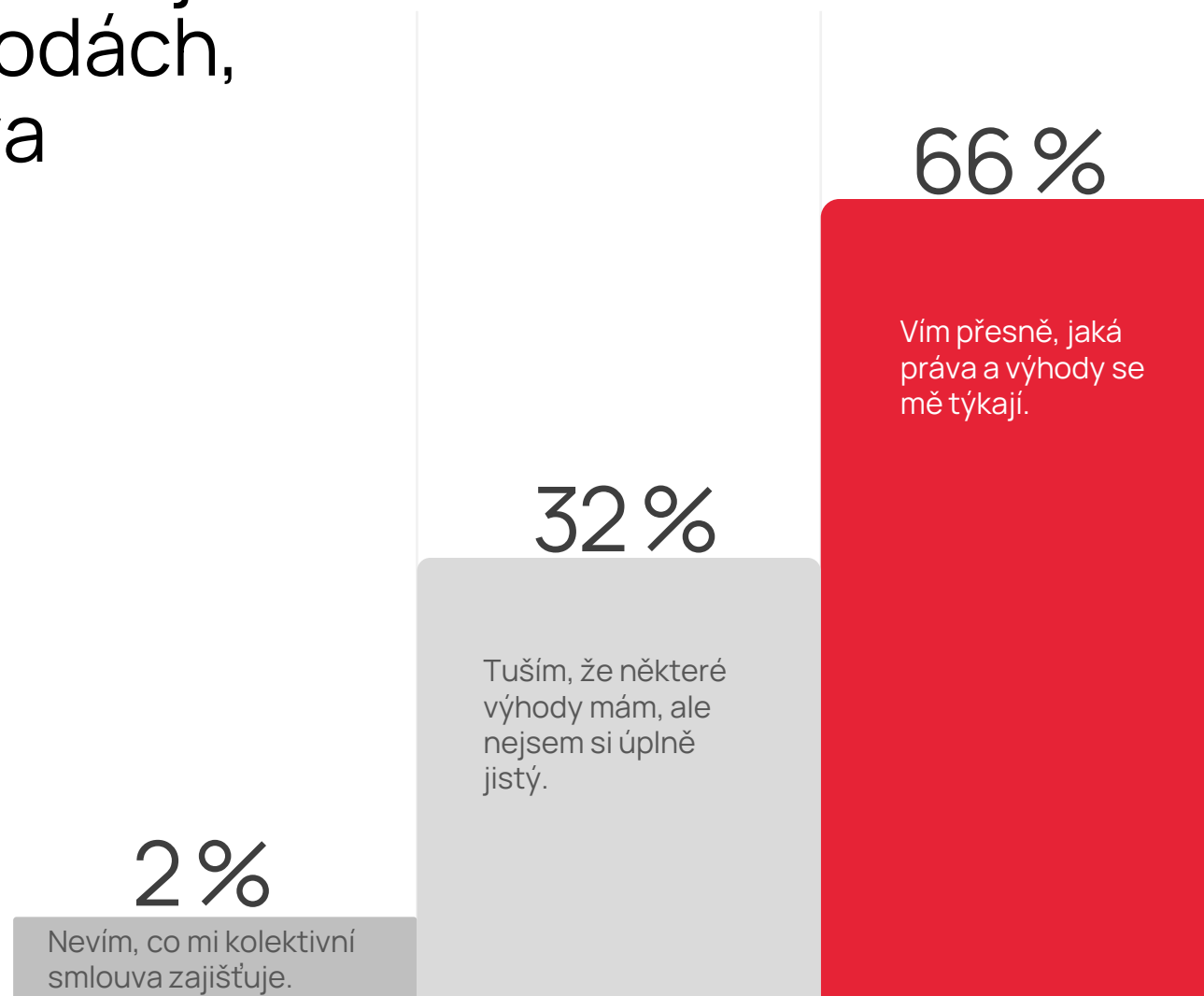
31%

Podrobně znám celou kolektivní smlouvu

Téměř všichni zaměstnanci mají povědomí o právech a výhodách, které jim kolektivní smlouva zajišťuje

Znalost práv a výhod vyplývajících z kolektivní smlouvy je mezi zaměstnanci poměrně vysoká. Dvě třetiny respondentů (66 %) přesně vědí, jaká práva a výhody se jich týkají. Další třetina (32 %) alespoň tuší, že určité výhody má, i když si není jistá jejich konkrétní podobou. Pouhá 2 % respondentů uvedla, že neví, co jim kolektivní smlouva zajišťuje.

Tyto výsledky ukazují, že naprostá většina zaměstnanců si je vědoma pozitivních dopadů kolektivní smlouvy, a i ti, kteří mají jen mlhavou představu o jejím obsahu, vnímají, že jim přináší určité výhody.



Téměř polovina respondentů vnímá kolektivní smlouvu jako funkční nástroj



Kolektivní smlouva, která není pouhým formálním dokumentem, představuje pro zaměstnance skutečně přínosný a praktický nástroj. Takto ji vnímá téměř polovina respondentů – 15 % ji označilo za plně účinnou a 33 % za spíše funkční s reálným dopadem. Další třetina (32 %) ji chápe jako kompromis mezi formálním a funkčním nástrojem. Naopak pětina zaměstnanců (20 %) ji hodnotí převážně nebo zcela jako pouhou formalitu bez praktického významu. Tento postoj může souviset s tím, že kolektivní smlouva někdy obsahuje pouze základní ustanovení a nepokrývá všechny požadavky zaměstnanců. V takových případech ji zaměstnanci nevnímají jako nástroj, který by měl přímý pozitivní dopad na jejich pracovní podmínky. Spokojenost a naplnění očekávání s jednotlivými oblastmi jsou proto dále zkoumány v následujících otázkách dotazníku.

SPOKOJENOST S VÝSLEDKY
KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

65 %

Dvě třetiny respondentů jsou spokojené s pracovní dobou, nejlépe hodnocenou oblastí kolektivního vyjednávání.
Nejslabším článkem zůstává odměňování – 46 % respondentů je nespokojených.

Spokojenost převládá, ale očekávání bývají vyšší než realita

Porovnání spokojenosti zaměstnanců s jejich očekáváními ukazuje, že většina (60 %) je s výsledky kolektivního vyjednávání spokojena, zatímco 38 % spokojeno není a 2 % se pohybují na hranici mezi oběma póly. Významným zjištěním je, že více než tři pětiny zaměstnanců (63 %) očekávaly lepší výsledky, než jakých bylo dosaženo. U necelé třetiny respondentů (27 %) výsledky kolektivního vyjednávání převyšovaly jejich očekávání a desetina uvedla, že výsledky odpovídají jejich očekáváním. Výsledky tak naznačují, že ačkoli kolektivní vyjednávání zaměstnancům přineslo převážně pozitivní dopady, jejich očekávání bývají často vyšší než skutečnost, což může ovlivňovat celkovou míru spokojenosti. V další části proto budou detailně zkoumány jednotlivé oblasti kolektivních smluv s cílem identifikovat ty, které zaměstnanci hodnotí nejlépe a které naopak nejhůře.

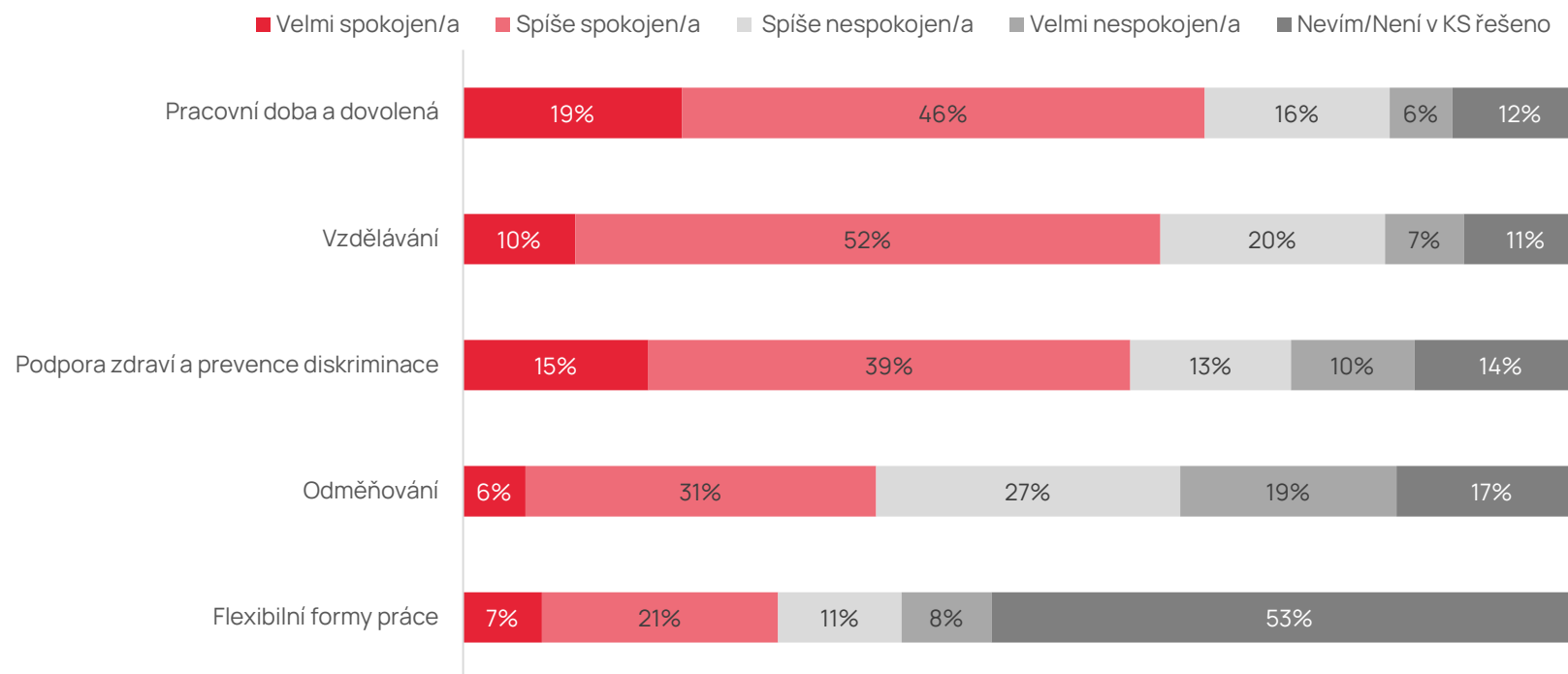


Znění otázek: Jak jste spokojen/a s výsledky kolektivního vyjednávání ve Vaší organizaci v následujících oblastech?

Jak výsledky kolektivního vyjednávání odpovídají Vaším očekáváním v následujících oblastech? Zamyslete se prosím, co jste očekával/a, že bude dohodnuto, a porovnejte to s tím, co skutečně bylo vyjednáno.

Pracovní doba a vzdělávání vedou v hodnocení, odměňování zůstává slabým místem

Zaměstnanci jsou nejvíce spokojeni s výsledky vyjednávání v oblasti pracovní doby a dovolené, kde jsou spokojeny dvě třetiny zaměstnanců (65 %), a také vzdělávání, u nějž pozitivně hodnotí výsledky více než tři pětiny respondentů (62 %). Podpora zdraví a prevence diskriminace je rovněž hodnocena převážně pozitivně (54 % spokojených). Naopak v oblasti odměňování převažuje nespokojenost – 46 % zaměstnanců uvedlo, že jsou spíše nebo velmi nespokojeni a pouze 37 % je spokojeno. Flexibilní formy práce pak provází především nejistota a nízká relevance – více než polovina zaměstnanců (53 %) uvedla, že tuto oblast nedokáže posoudit nebo se jich netýká.



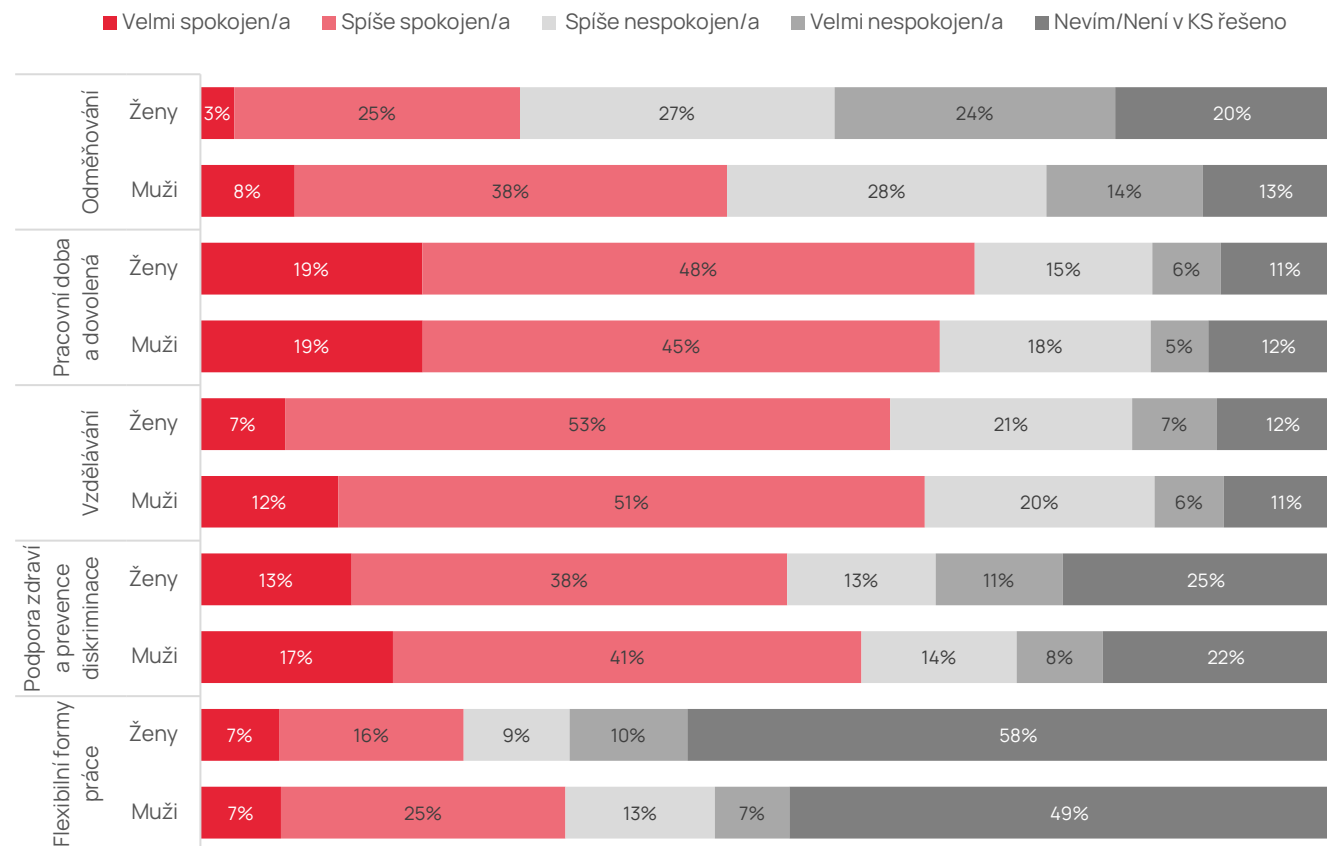
Ženy jsou výrazně méně spokojené s odměňováním než muži

Největší rozdíl se ukazuje v oblasti odměňování. Zatímco mezi muži je spokojených 46 %, u žen pouze 28 %, přičemž ženy častěji vyjadřují nespokojenost (51 % oproti 42 % u mužů). Muži jsou nejméně spokojeni s růstem mezd (30 %), naopak nejvíce oceňují výši odstupného (59 %). Ženy jsou nejvíce spokojené s příplatky a odměnami (35 %), nejméně pak s růstem mezd (25 %).

U pracovní doby a dovolené jsou rozdíly mezi pohlavími minimální – spokojeny jsou zhruba dvě třetiny zaměstnanců. Ženy i muži jsou nejvíce spokojeni s délkou pracovní doby (70 % žen a 72 % mužů). Podobně je tomu i u vzdělávání.

V oblasti podpory zdraví panuje vysoká spokojenost s opatřeními BOZP (shodně 80 %). Nejnižší hodnocení naopak získala prevence stresu, kde bylo spokojeno pouze 26 % žen a 31 % mužů.

Flexibilní formy práce zůstávají oblastí s nejvyšší mírou nejistoty. Nedokáže je hodnotit více než polovina žen (58 %) a téměř polovina mužů (49 %). Přesto muži vykazují vyšší spokojenost (32 % oproti 23 % u žen).



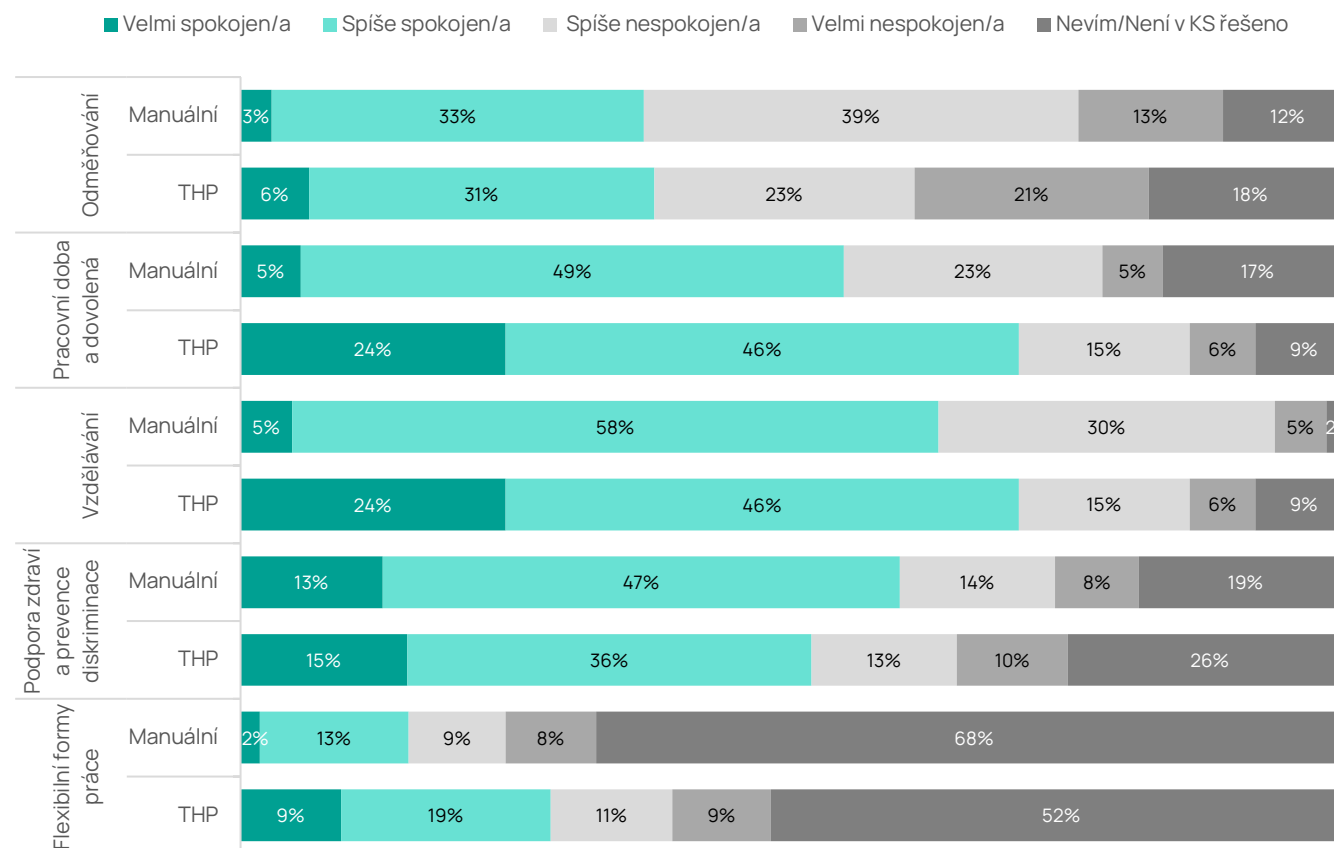
Manuální pracovníci jsou spokojeni s opatřeními BOZP, THP více oceňují pracovní dobu a vzdělávání.

S odměňováním je spokojen podobný podíl manuálních i THP pracovníků – shodně kolem 36 %. U manuálních je nejlépe hodnocena minimální mzda a odstupné (47%, resp. 49 %), zatímco u THP příplatky a odměny (44 %) a odstupné (42 %).

Největší rozdíl mezi skupinami se ukazuje v oblasti pracovní doby a dovolené. Spokojeno je 70 % THP a 54 % manuálních pracovníků. THP oceňují především pružnou pracovní dobou (73 %), manuální pak délku pracovní doby (72 %).

V oblasti podpory zdraví jsou spokojenější manuální pracovníci, zejména s opatřením BOZP (téměř 90 %). Také u THP je BOZP nejlépe hodnocenou oblastí (77 %). Nejhorší je v obou skupinách hodnocena prevence stresu – spokojeno je 30 % manuálních a 25 % THP pracovníků.

Flexibilní formy práce pozitivněji hodnotí THP (28 % spokojených) než manuální pracovníci (15 %). U obou skupin ale převažuje nejistota, zda jsou tato opatření v kolektivní smlouvě vůbec obsažena.



Nespokojenost s odměňováním přetrvává napříč generacemi

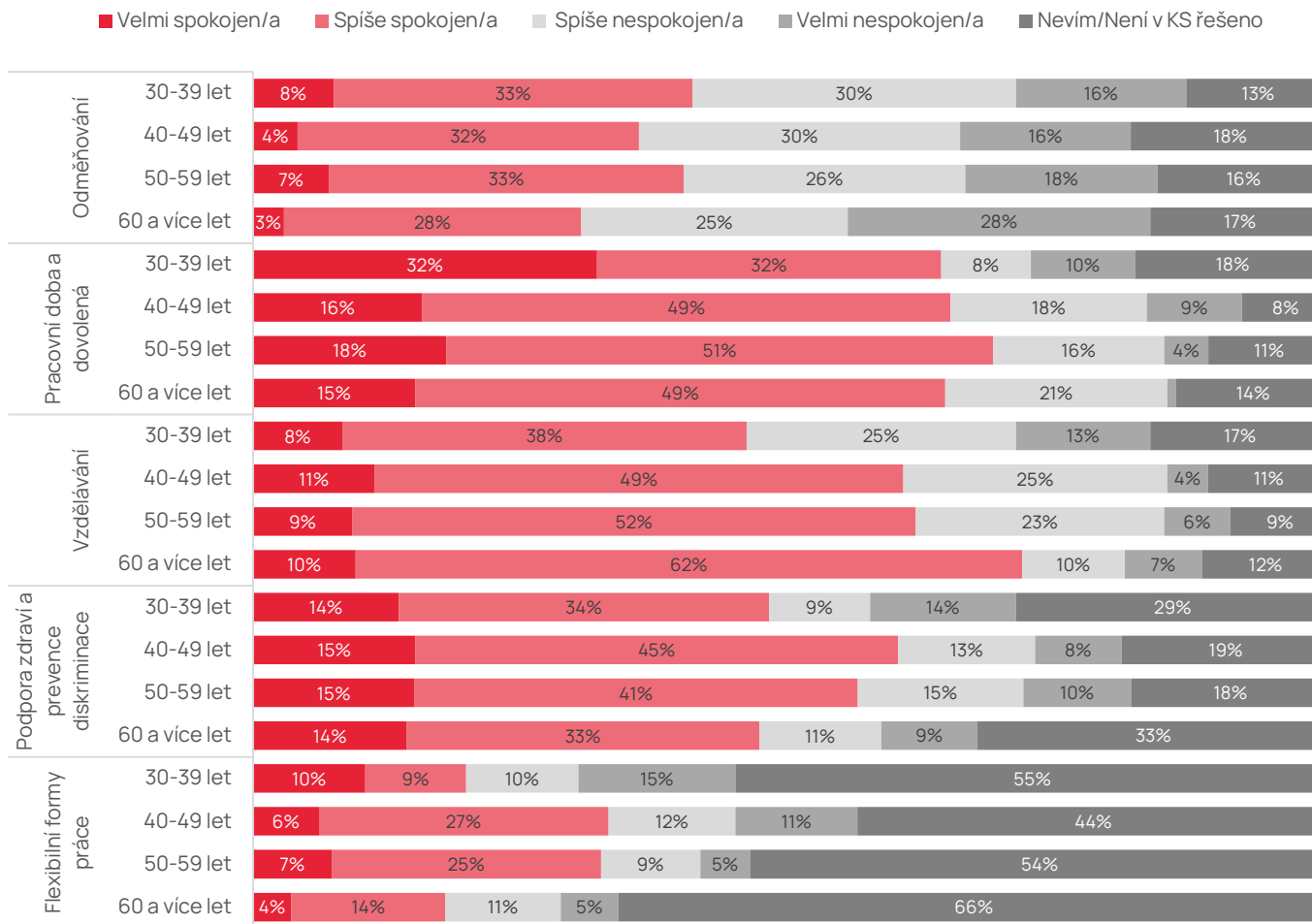
V oblasti odměňování převažuje nespokojenost napříč všemi generacemi, nejvýrazněji u zaměstnanců ve věku 60 a více let, kde dosahuje 53 %. Tito zaměstnanci jsou nejvíce kritičtí k růstu mezd a mzdovým tarifům - 71 % nespokojených. Naopak nejspokojenější jsou mladší respondenti do 40 let, kteří pozitivně hodnotí zejména mzdové tarify a odstupné, (shodně 46 % spokojených).

Pracovní doba a dovolená je vnímána pozitivně všemi věkovými skupinami, nejvíce u mladších respondentů (30–39 let) – třetina z nich tuto oblast hodnotí jako „velmi spokojen/a“. Ve všech věkových kategoriích je nejlépe hodnocena délka pracovní doby - zhruba 70 % spokojených.

U vzdělávání spokojenost roste s věkem - od 46 % u nejmladších respondentů až po 72 % u skupiny 60+.

V oblasti podpory zdraví je u všech kategorií nejlépe hodnoceno zajištění BOZP - zhruba 80 %.

Flexibilní formy práce jsou nejvíce oceňovány respondenty středního věku, zejména v možnosti práce na dálku. Starší zaměstnanci naopak nejčastěji uvádějí, že se jich tato oblast netýká.



Růst mezd je slabým místem napříč vzděláním – nespokojenost dosahuje až 80 %

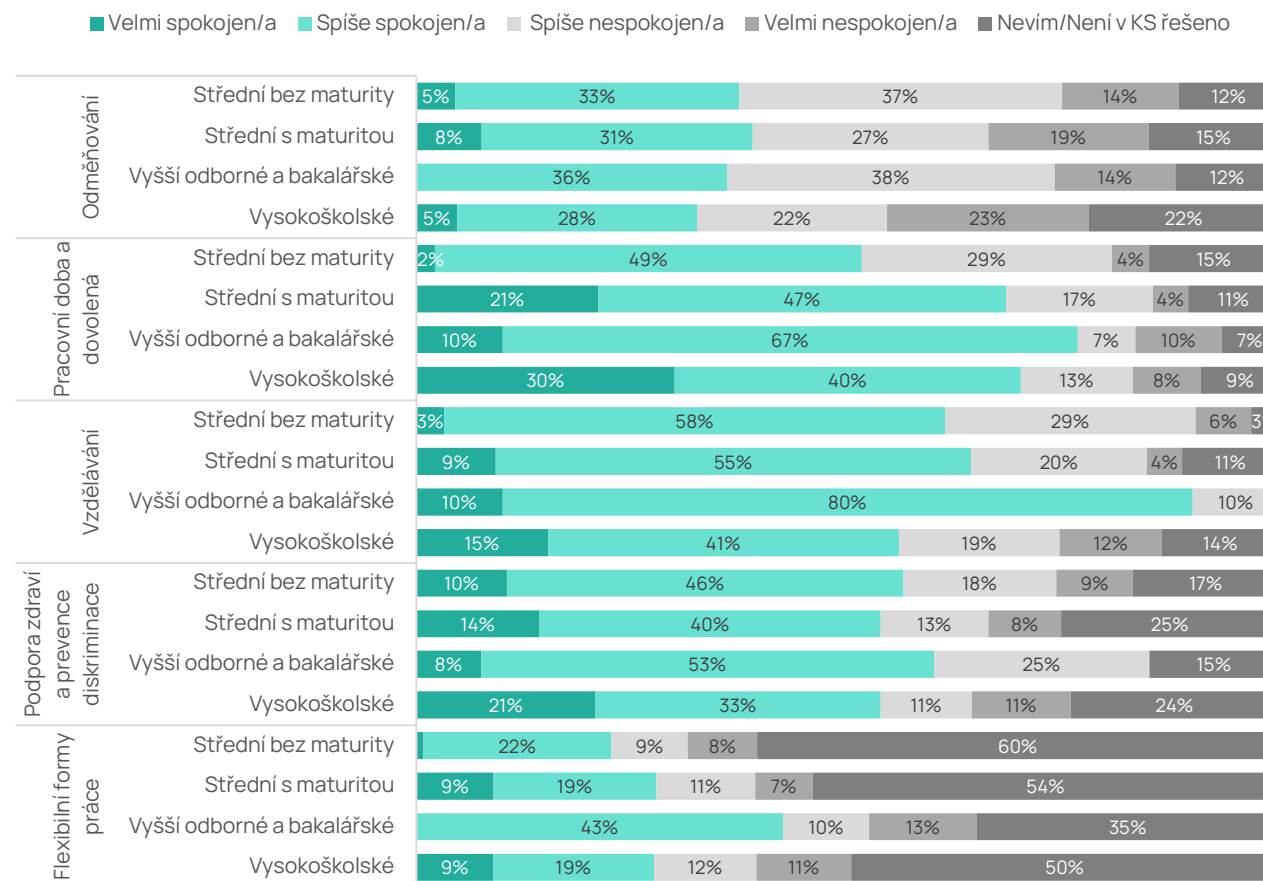
K odměňování jsou nejkritičtější respondenti bez maturity (51 % nespokojených). Ve všech vzdělanostních kategoriích je největší nespokojenost spojena s růstem mezd – negativní hodnocení dosahuje 63-80 %.

S pracovní dobou a dovolenou je spokojena většina zaměstnanců, nejméně pak ti bez maturity (51 %). Nejlépe je hodnocena délka pracovní doby – pozitivně ji vnímá 73 % vysokoškoláků a 71 % respondentů bez maturity.

Se vzděláváním jsou více spokojeni respondenti se středním vzděláním (64 % u respondentů s maturitou a 61 % bez maturity), zatímco vysokoškoláci vykazují nižší míru spokojenosti (56 %).

Podpora zdraví je hodnocena pozitivně napříč všemi kategoriemi, přičemž nejlépe je vnímáno zajištění BOZP – spokojenost zde dosahuje 75-90 %.

Flexibilní formy práce hodnotí zaměstnanci napříč vzdělanostními skupinami velmi podobně – spokojeno je 28 % respondentů s maturitou či vysokoškolským vzděláním a 23 % respondentů bez maturity.



Znění otázky: Jak jste spokojen/a s výsledky kolektivního vyjednávání ve Vaší organizaci v následujících oblastech?

Poznámka: Kategorie *Vyšší odborné a bakalářské vzdělání* byla v souboru zastoupena nízkým počtem respondentů, proto není dále detailně analyzována.

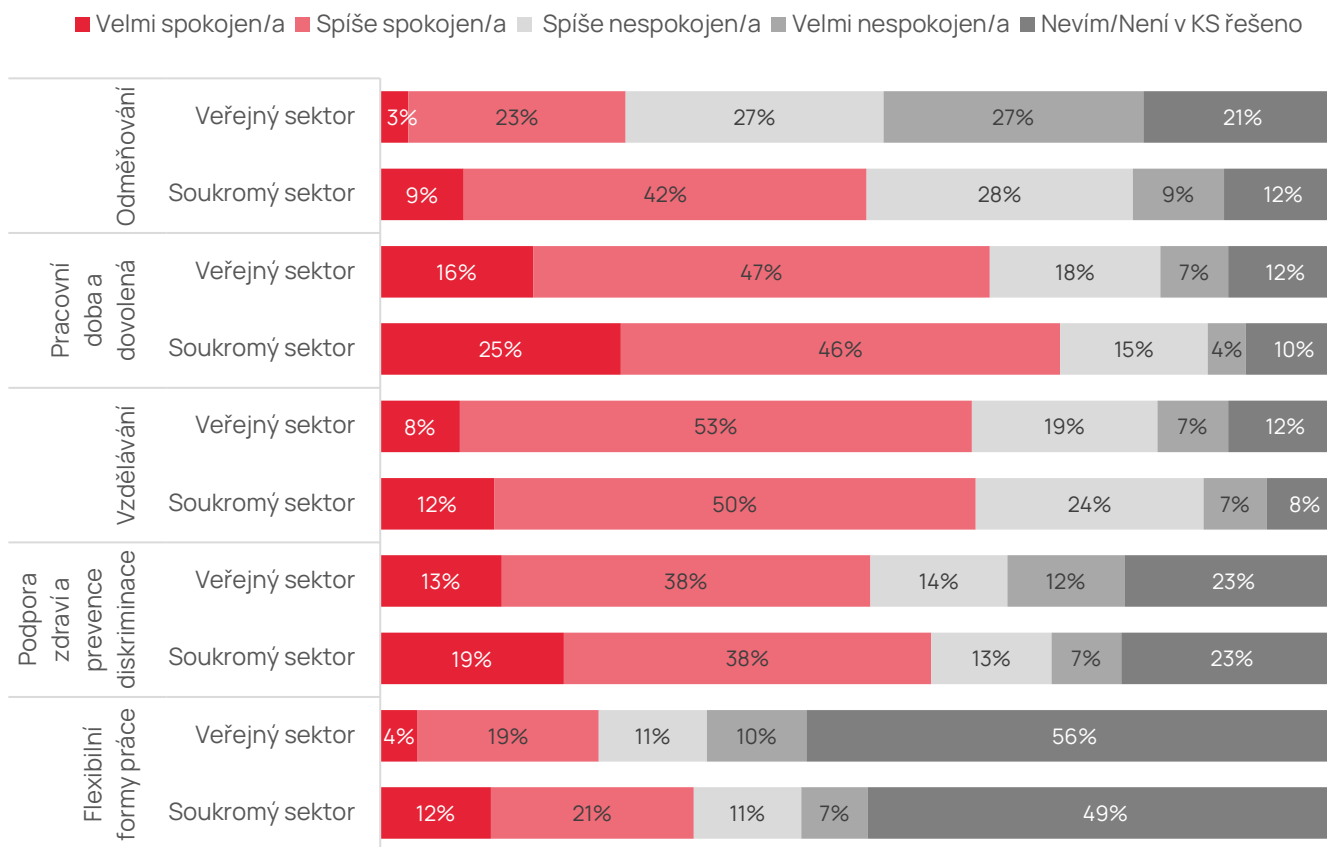
Odměňování je slabinou veřejného sektoru, v soukromém zaměstnanci více oceňují i flexibilitu

Největší rozdíly mezi sektory se ukazují v oblasti odměňování. V soukromém sektoru je spokojena více než polovina respondentů (51 %), zatímco ve veřejném sektoru pouze 26 %. V soukromém sektoru je nejlépe hodnoceno odstupné (57 % spokojených), růst mezd pozitivně hodnotí 42 %. Ve veřejném sektoru je situace horší – s odstupným je spokojeno 32 % a s růstem platů pouhých 17 %.

Pracovní doba a dovolená je vnímána pozitivně v obou sektorech, přičemž vyšší spokojenost zaznamenává soukromý sektor (71 % oproti 63 % ve veřejném). V soukromém sektoru je nejvíce oceňovaná délka pracovní doby, se kterou je spokojeno 84 %, zatímco ve veřejném sektoru dominuje pružné rozvržení pracovní doby (70 %).

U vzdělávání jsou výsledky vyrovnané – v obou sektorech je spokojeno přibližně 60 % respondentů.

V oblasti podpory zdraví jsou výsledky podobné, s mírně lepším hodnocením v soukromém sektoru (57 % oproti 51 % ve veřejném). Nejlépe je hodnoceno zajištění BOZP, se kterým souhlasí 73 % ve veřejném a 88 % v soukromém.



Zemědělství je nejkritičtější, průmysl a služby hodnotí pozitivněji

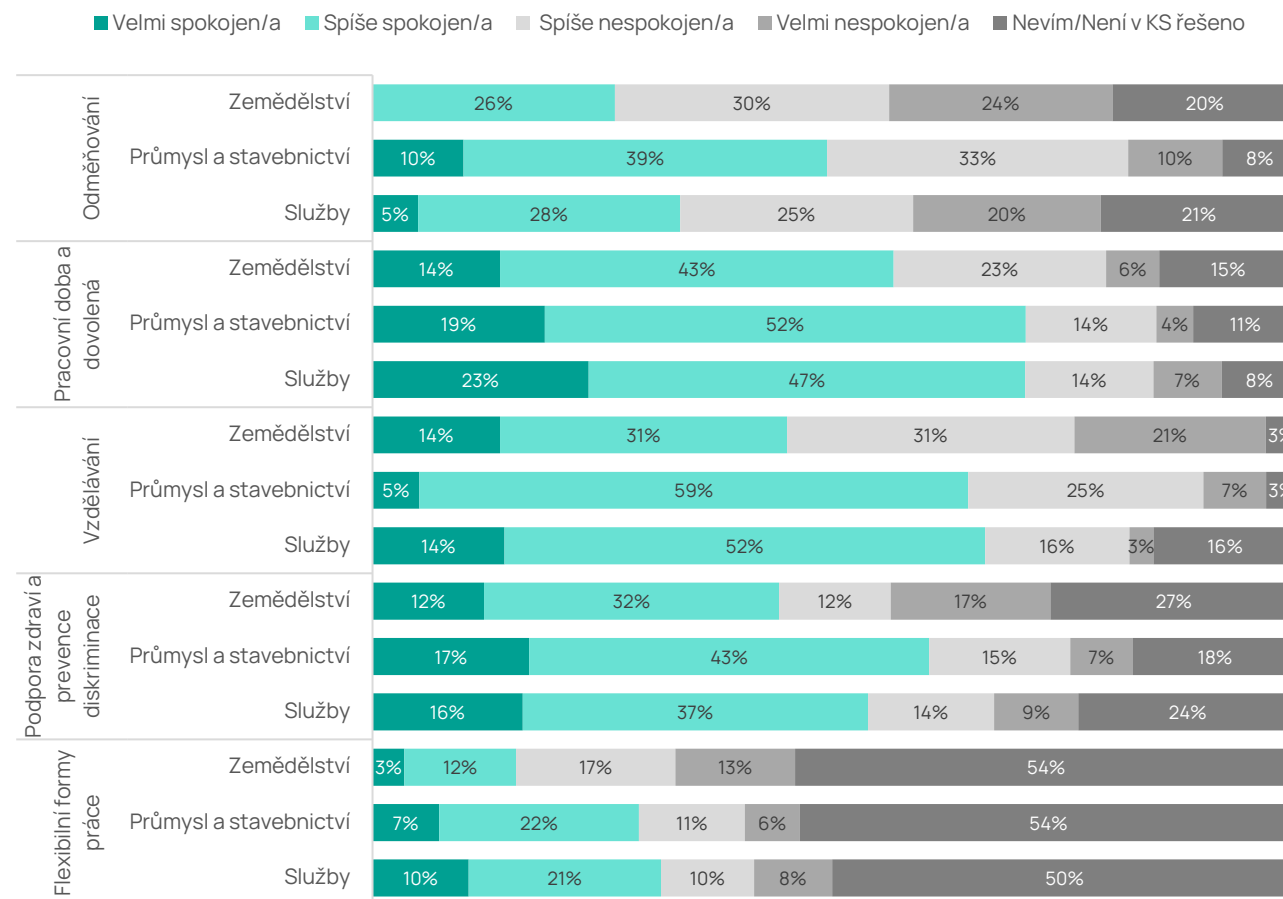
S odměňováním je v zemědělství spokojeno pouze 26 %, zatímco v průmyslu a stavebnictví 49 % a ve službách 33 %. V zemědělství je nejlépe hodnoceno poskytování příplatků a odměn (34 %), zatímco v průmyslu a ve službách odstupné (64 %, resp. 39 %).

Pracovní doba a dovolená je nejlépe hodnocena v průmyslu a ve službách (70 %), zatímco v zemědělství dosahuje spokojenost pouze 57 %. V zemědělství a v průmyslu je nejlépe hodnocena délka pracovní doby, ve službách pružné rozvržení pracovní doby.

Se vzděláváním jsou spokojeni přibližně dvě třetiny respondentů v průmyslu i ve službách (64 %, resp. 66 %), zatímco v zemědělství je spokojenost výrazně nižší (45 %).

Podpora zdraví je nejlépe vnímána v průmyslu (60 %), přičemž napříč odvětvími je nejpozitivněji hodnoceno zajištění BOZP.

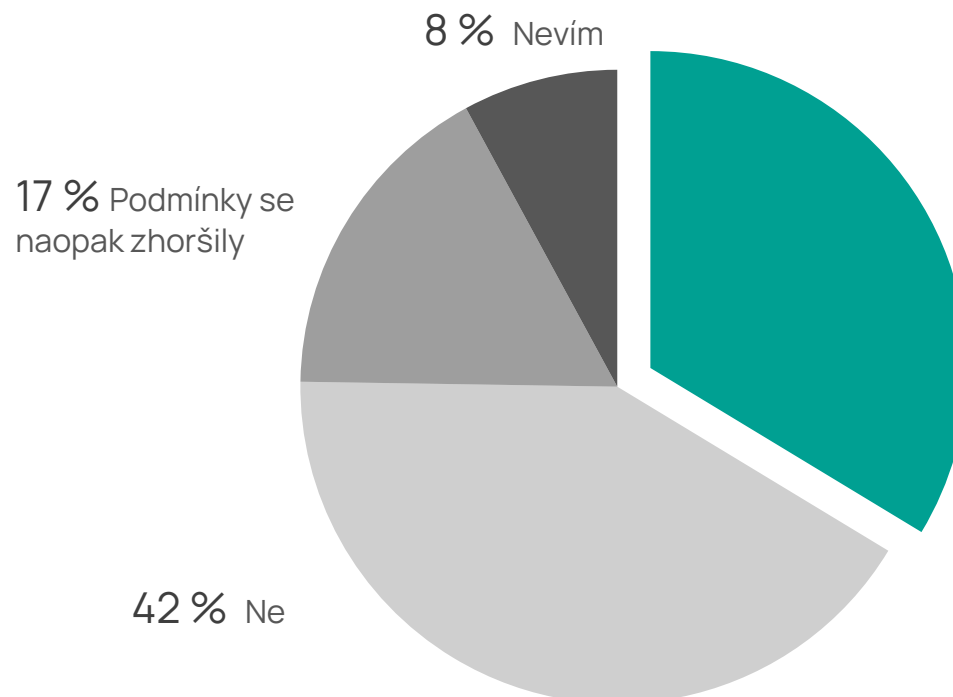
Flexibilní formy práce jsou nejlépe přijímány ve službách (31 % je spokojených), naopak v zemědělství je spokojenost minimální (pouze 15 %).



Každý třetí zaměstnanec uvádí, že se jeho pracovní podmínky za poslední tři roky zlepšily díky kolektivní smlouvě

Třetina zaměstnanců (34 %) v posledních třech letech zaznamenala zlepšení pracovních podmínek, které přisuzuje kolektivní smlouvě. Naopak 42 % respondentů žádné změny nepozorovalo a 17 % dokonce uvedlo, že se jejich podmínky zhoršily. Dalších 8 % si není jistých, kde ke zlepšení došlo.

Pozitivní změny byly nejčastěji uváděny v oblasti mezd, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovní doby a zaměstnaneckých benefitů.



34%

Ano

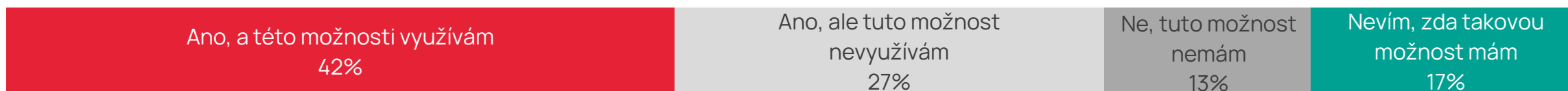
Třetina respondentů zaznamenala díky kolektivní smlouvě zlepšení pracovních podmínek

ZAPOJENÍ ZAMĚSTNANCŮ DO KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

69 %

Sedm z deseti zaměstnanců má možnost zapojit se do kolektivního vyjednávání, aktivně ji však využívá jen 42 %. Hlavní překážkou je nedostatek času (37 %) a více než pětina zaměstnanců (23 %) se obává reakce svého zaměstnavatele.

42 % zaměstnanců se aktivně zapojuje do kolektivního vyjednávání



69 %

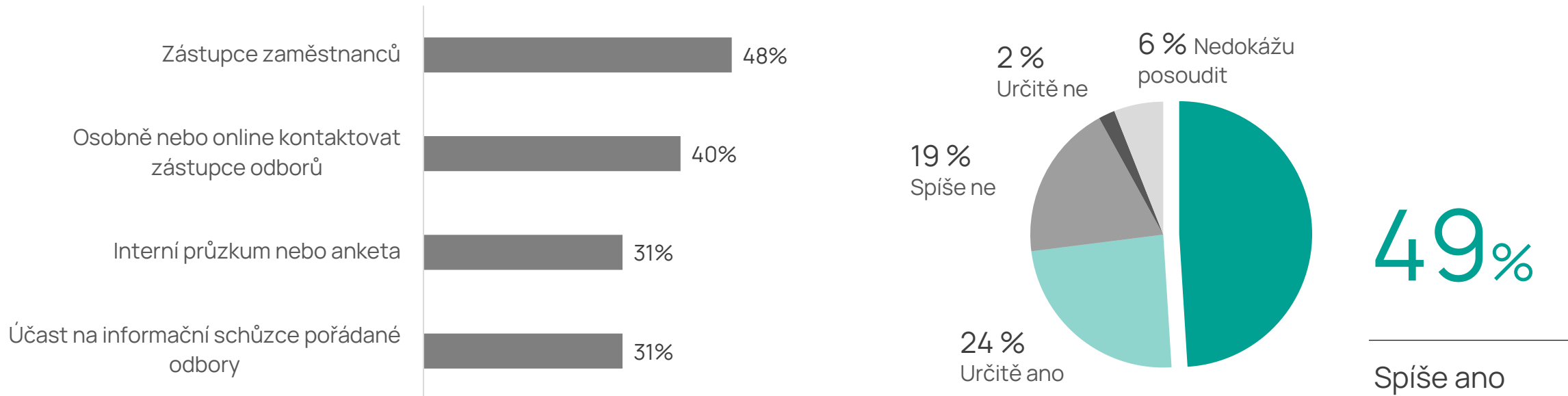
Sedm z deseti zaměstnanců má možnost zapojit se do kolektivního vyjednávání, aktivně ji ale využívá pouze 42 %. Dalších 27 % sice tuto možnost má, ale (zatím) ji nevyžívá. 13 % respondentů kolektivní vyjednávání ovlivnit nemůže a 17 % si není jistých, zda takovou možnost vůbec má.

Většina zaměstnanců tedy možnost zapojení má, ale více než třetina ji nevyžívá. Důvody této pasivity a skutečná míra vlivu zaměstnanců na vyjednávání jsou proto zkoumány v dalších otázkách dotazníku.

Tři čtvrtiny aktivně zapojených respondentů věří v reálný vliv na kolektivní vyjednávání

Nejčastější způsob zapojení do kolektivního vyjednávání je prostřednictvím přímého zastoupení – tuto možnost má téměř polovina respondentů (48 %). Čtyři z deseti (40 %) uvádějí, že mohou kontaktovat odborové zástupce osobně nebo online. Necelá třetina (31 %) se může vyjádřit prostřednictvím interního průzkumu či ankety a stejný podíl se účastní informačních schůzek pořádaných odbory. Zaměstnanci tak využívají více cest, jak mohou alespoň nepřímo ovlivnit kolektivní vyjednávání.

Pozitivní je, že téměř tři čtvrtiny respondentů (73 %), kteří se do kolektivního vyjednávání aktivně zapojují, se domnívají, že jejich názory jsou skutečně zohledňovány. Pětina (21 %) těchto aktivních účastníků má naopak pocit, že jejich stanoviska zohledněna nejsou.

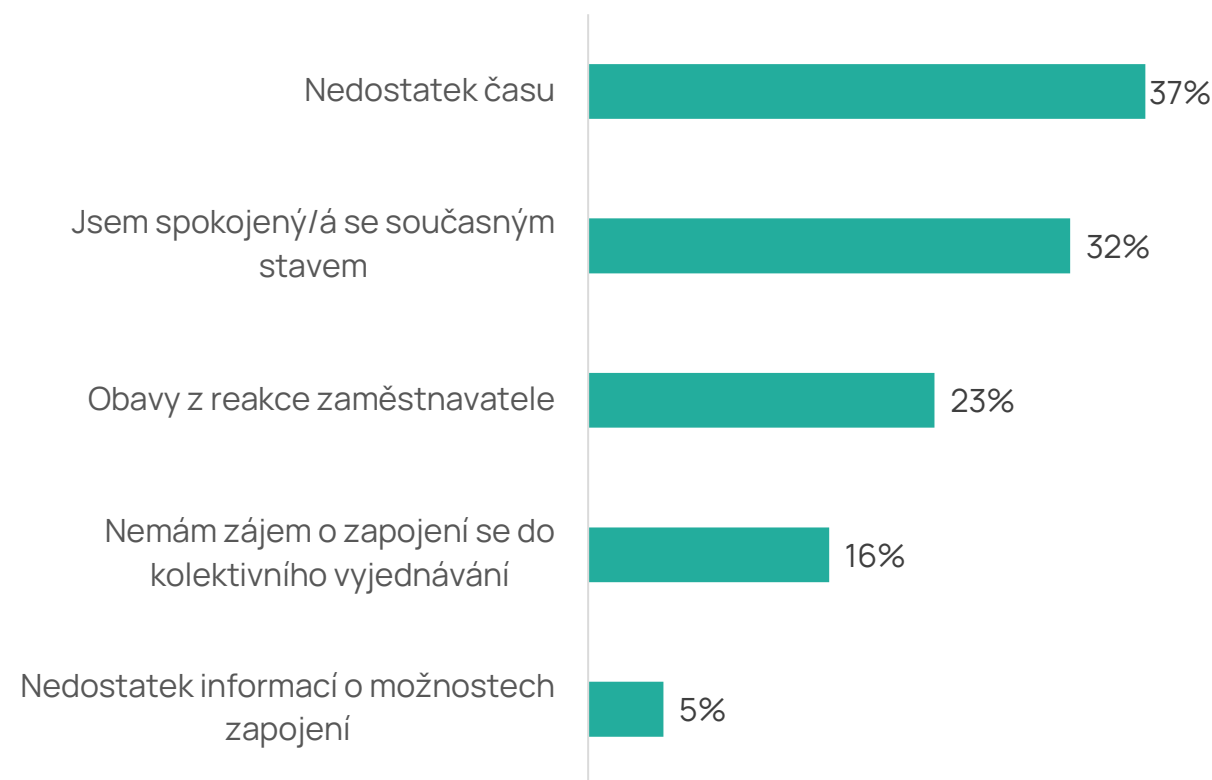


Znění otázky: Jakým způsobem se můžete zapojit do kolektivního vyjednávání? Myslíte si, že Vaše názory nebo potřeby jsou při kolektivním vyjednávání zohledňovány?

Poznámka: Respondenti mohli vybrat více možností a na otázku odpovídali pouze ti, kteří se zapojují do kolektivního vyjednávání.

Více než pětina respondentů se obává reakce zaměstnavatele, pokud by se zapojili do kolektivního vyjednávání

Respondenti, kteří mají možnost zapojit se do kolektivního vyjednávání, ale tuto možnost nevyužívají, uvádějí jako nejčastější překážku nedostatek času (37 %). Třetina je spokojena se současným stavem (32 %) a více než pětina (23 %) se dokonce obává reakce svého zaměstnavatele. 16 % nemá o zapojení zájem a 5 % postrádá dostatek informací o tom, jak by se mohli do vyjednávání aktivně zapojit. Tyto výsledky ukazují, že kromě časových bariér hrají významnou roli i faktory spojené s obavami ze zaměstnavatele a nedostatkem informovanosti.



Znění otázky: Co Vám brání v aktivnějším zapojení do kolektivního vyjednávání? Můžete vybrat více možností.

Poznámka: Na otázku odpovídali respondenti, kteří uvedli, že mají možnost zapojit se do kolektivního vyjednávání, ale této možnosti nevyužívají.

FORMY FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ DOBY

48 %

Pružná pracovní doba je dnes standardem a využívá ji téměř polovina respondentů. Budoucnost však zaměstnanci vidí v kratším pracovním týdnu.

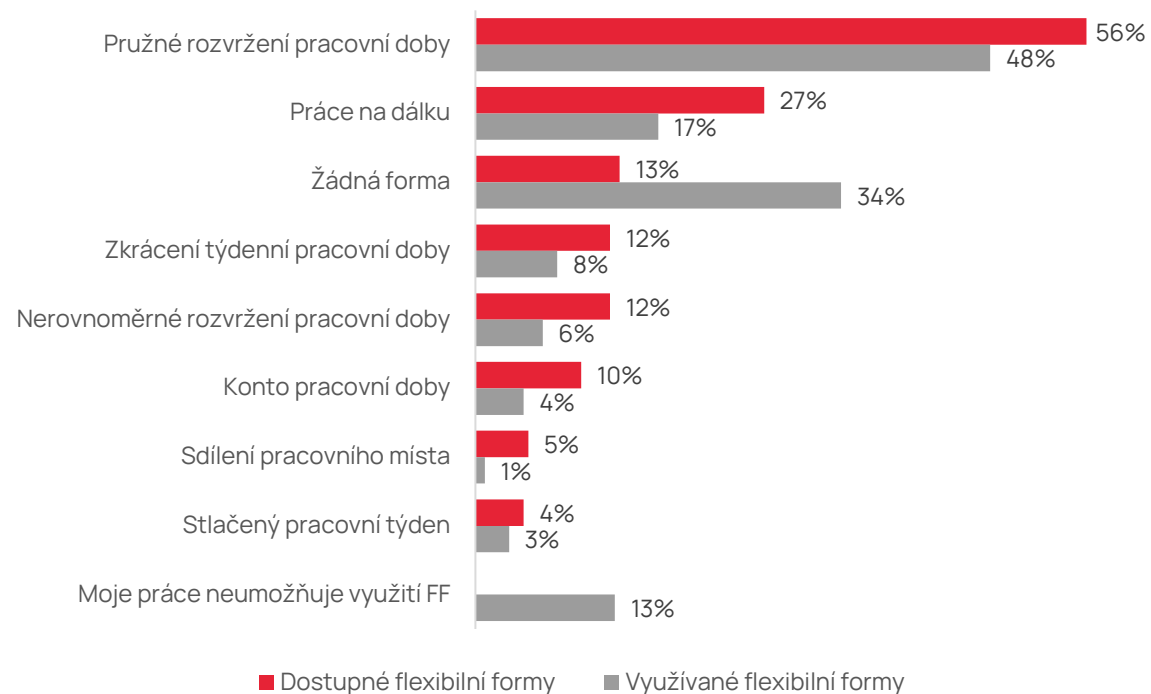
Flexibilní formy pracovní doby jsou v organizacích dostupné, jejich skutečné využívání je však nižší

Nejrozšířenější formou flexibility je pružné rozvržení pracovní doby – tuto možnost má více než polovina zaměstnanců (56 %), přičemž ji skutečně využívá 48 %. Druhou nejčastější formou je práce na dálku, kterou má k dispozici více než čtvrtina respondentů (27 %), ale využívá ji pouze 17 %.

Mezi nejméně dostupné i využívané formy patří stlačený pracovní týden, sdílení pracovního místa nebo konto pracovní doby.

Téměř polovina zaměstnanců (47 %) žádnou z uvedených flexibilních forem aktuálně nevyužívá. U části z nich (13 %) je to dáno tím, že v jejich firmách není zavedena žádná z uvedených forem nebo jim povaha jejich práce neumožňuje flexibilní formy využívat (13 %).

Tento výsledek koresponduje i s hodnocením spokojenosti, kde právě tato oblast patřila k nejslabším článkům kolektivního vyjednávání.

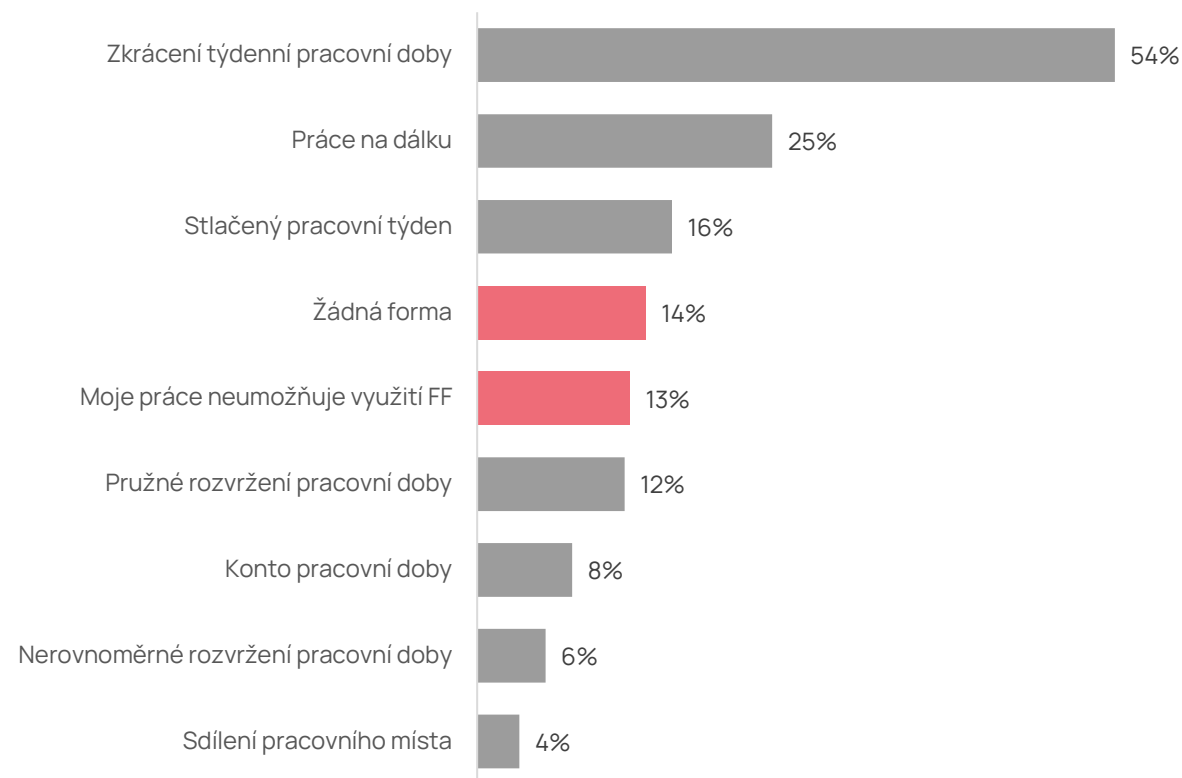


Více než polovina zaměstnanců by chtěla zkrátit týdenní pracovní dobu

Zkrácení týdenní pracovní doby je nejčastějším přáním respondentů (54 %). Ostatní formy flexibilní pracovní doby jsou daleko méně žádané. Čtvrtina respondentů (25 %) by uvítala možnost práce na dálku a 16 % by rádo pracovalo v nějaké podobě stlačeného pracovního týdne.

Pružné rozvržení pracovní doby zmiňuje 12 % respondentů, což souvisí s tím, že tuto možnost již využívá téměř polovina zaměstnanců (48 %). Konto pracovní doby (8 %) ani sdílení pracovního místa (4 %) není pro zaměstnance příliš atraktivní.

14 % respondentů je spokojeno se současnou nabídkou a žádnou další formu flexibility nechťejí. Podobný podíl pak uvádí, že povaha jejich práce využití flexibilních forem vůbec neumožňuje – zejména manuální pracovníci. U nich uvádí nemožnost využívat flexibilní formy téměř polovina (46 %), zatímco u THP pouhá 3 %.



OPATŘENÍ PRO ROZVOJ A PODPORU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Odborové svazy jsou vnímány jako klíčový aktér vyjednávání, ale zaměstnanci žádají silnější podporu

Více než polovina respondentů (53 %) potvrdila, že odborový svaz (OS) se přímo účastní kolektivního vyjednávání, a další desetina (11 %) uvedla, že alespoň poskytuje odbornou podporu. Pouze 6 % respondentů uvedlo, že OS se do vyjednávání vůbec nezapojuje, zatímco téměř třetina (29 %) nedokáže jeho roli posoudit.

Ještě větší zapojení ze strany odborového svazu by uvítala více než polovina respondentů – 28 % rozhodně a 26 % spíše ano. Se současným stavem je spokojeno 15 % respondentů a jen 2 % by si přála menší zapojení OS. Zbývajících 29 % nedokáže posoudit současnou podporu ze strany odborových svazů. Odborový svaz je vnímán jako důležitý aktér vyjednávání, přesto u značné části zaměstnanců přetrvává nejistota ohledně jejich skutečného vlivu.

Za nejdůležitější formu podpory ze strany odborového svazu při kolektivním vyjednávání považují zaměstnanci právní pomoc a poradenství (52 %). Silná je i poptávka po přímé účasti odborníka (42 %) a vzdělávání odborových funkcionářů (41 %). Přibližně čtvrtina respondentů by ocenila analytickou (23 %) nebo komunikační podporu (22 %). Finanční či metodická podpora hraje v očích zaměstnanců menší roli (17 %, resp. 14 %).

Postoj zaměstnavatelů ke kolektivnímu vyjednávání je vnímán spíše zdrženlivě

Postoj zaměstnavatelů ke kolektivnímu vyjednávání je vnímán převážně zdrženlivě. Pouze necelá třetina zaměstnanců jej hodnotí pozitivně – 7 % jako velmi pozitivní a 21 % jako spíše pozitivní. Nejčastější je však neutrální postoj (32 %), což naznačuje, že zaměstnavatelé kolektivní vyjednávání spíše tolerují, ale aktivně jej nepodporují. Značná část zaměstnanců (31 %) pak vnímá přístup svého zaměstnavatele spíše či velmi negativně, tedy jako formální akceptaci doprovázenou komplikacemi nebo dokonce otevřené odmítání vyjednávání. To může ukazovat na napětí ve vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a na chybějící ochotu spolupracovat při hledání kompromisů. Desetina respondentů navíc nedokáže postoj svého zaměstnavatele posoudit, což může odrážet nedostatek informací nebo slabou komunikaci ze strany vedení.

Postavení zaměstnanců na českém trhu práce a opatření na podporu kolektivního vyjednávání

Znalost kolektivní smlouvy

Naprostá většina zaměstnanců má povědomí o kolektivní smlouvě – 85 % zná její obsah a dvě třetiny přesně vědí, jaká práva a výhody jim přináší. Téměř polovina respondentů ji vnímá jako praktický a funkční nástroj s reálným dopadem na pracovní podmínky. Vysoká míra znalosti tak posiluje význam kolektivní smlouvy jako efektivního prostředku ochrany zaměstnanců.

Spokojenost s výsledky vyjednávání

Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání je relativně vysoká – 60 % zaměstnanců je spokojeno, i když 63 % očekávalo lepší výsledky, než jakých bylo dosaženo. Nejlépe hodnocenými oblastmi jsou pracovní doba a dovolená (65 % spokojených) a vzdělávání (62 %), pozitivně je vnímána i podpora zdraví a prevence diskriminace (54 %). Naopak v odměňování převažuje nespokojenost (46 %). Třetina zaměstnanců uvedla, že kolektivní smlouva v posledních třech letech přispěla ke zlepšení jejich pracovních podmínek, zejména v oblasti mezd, BOZP, pracovní doby a benefitů.

Formy flexibilní pracovní doby

Flexibilní formy pracovní doby zatím nejsou příliš rozšířené. Nejčastější je pružné rozvržení pracovní doby, které má k dispozici více než polovina zaměstnanců (56 %), ale reálně jej využívá jen 48 %. Práce na dálku je dostupná čtvrtině (27 %), využívá ji však jen 17 %. Téměř polovina zaměstnanců (47 %) žádnou flexibilní formu nevyužívá, často proto, že povaha jejich práce to neumožňuje – zejména u manuálních pracovníků (46 %). Největším přáním do budoucna je zkrácení týdenní pracovní doby, které by uvítalo 54 % respondentů.

Opatření pro rozvoj kolektivního vyjednávání

Odborový svaz hraje v kolektivním vyjednávání důležitou roli, nicméně jeho vliv zaměstnanci vnímají rozdílně. Více než polovina (53 %) potvrzuje jeho přímou účast a dalších 11 % alespoň odbornou podporu, přesto téměř třetina (29 %) nedokáže roli odborů posoudit. Větší zapojení by uvítalo 54 % zaměstnanců, zejména formou právní pomoci (52 %), účasti odborníků (42 %) a vzděláváním funkcionářů (41 %). Naopak zaměstnavatelé kolektivní vyjednávání často podporují spíše zdrženlivě – pozitivně jej hodnotí jen 28 % zaměstnanců, zatímco 31 % vnímá jejich přístup jako spíše či velmi negativní.

Autorský tým

Mgr. Pavla Doleželová

dolezelova@trexima.cz | +420 702 275 716

Ing. Jan Šulák, Ph.D.

sulak@trexima.cz | +420 702 182 789

Ing. Ludmila Sedlačíková

sedlacikova@trexima.cz | +420 702 276 033