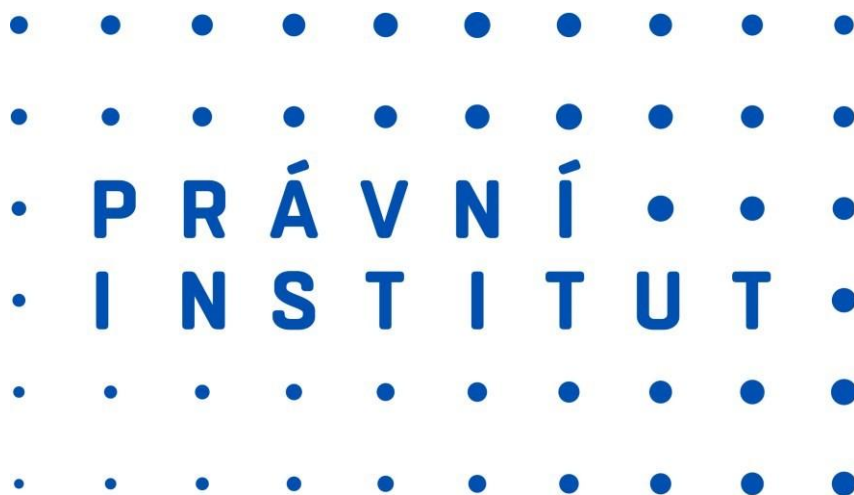




Postavení zaměstnanců na českém trhu práce a opatření na podporu kolektivního vyjednávání

RESUMÉ

Výsledky odborného průzkumu ukazují význam sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání pro zajištění spravedlivých pracovních podmínek zaměstnanců na českém trhu práce.

Opatření na podporu kolektivního vyjednávání a zvýšení efektivity odborové činnosti, míry odborové organizovanosti a možnosti uplatnění participativních práv jsou důležitým východiskem pro naplnění ochranné funkce pracovního práva.

Anotace

Komplexní zpráva odborného průzkumu hodnotí postavení zaměstnanců na českém trhu práce ve vazbě na kvalitu pracovních podmínek, sociální dialog a kolektivní vyjednávání. Zaměřuje se na postoje zaměstnanců a zaměstnavatelů k významu kolektivních smluv, odborové činnosti a participativních práv zaměstnanců.

Zpráva vychází z právního rámce českého pracovního práva, evropských dokumentů a dostupných analytických dat o pokrytí kolektivními smlouvami. Zvláštní pozornost je věnována mzdám, pracovní době, transparentnosti odměňování, bezpečnosti práce, digitalizaci a sladování pracovního a osobního života.

Hodnocení ukazuje, že kolektivní vyjednávání představuje významný nástroj zajištění spravedlivých, důstojných a předvídatelných pracovních podmínek. Současně identifikuje bariéry, zejména nízké pokrytí kolektivními smlouvami, nerovnováhu vyjednávací síly, nedostatek informací a omezené kapacity sociálních partnerů.

Zpráva zdůrazňuje roli odborových organizací jako zástupců zaměstnanců, nositelů kolektivního hlasu a partnerů při řešení změn na pracovišti. Součástí hodnocení jsou návrhy opatření na podporu kolektivního vyjednávání na podnikové, odvětvové i celostátní úrovni. Praktickým výstupem jsou rovněž návrhy ustanovení kolektivních smluv, která posilují sociální dialog, informování, projednání a ochranu zaměstnanců.

Zpráva poskytuje odborný podklad pro další diskusi sociálních partnerů o rozvoji férového, stabilního a sociálně odpovědného trhu práce v České republice.

Poznámka ke zdrojům a citačnímu aparátu

V textu je použita zkrácená forma citací autor–rok podle ČSN ISO 690:2022; úplné bibliografické záznamy jsou uvedeny v závěrečném seznamu zdrojů.

Hodnocení postojů zaměstnanců a zaměstnavatelů má povahu syntetického odborného vyhodnocení založeného na navržené výzkumné struktuře, dostupných analytických zdrojích a typizaci průzkumných okruhů. Nejde o výstup nového statistického šetření se surovou datovou maticí, která by byla samostatně předána ke zpracování.

Zpráva využívá zejména odbornou studii projektu ASO, analýzu TREXIMA k pokrytí kolektivními smlouvami, Akční plán na podporu kolektivního vyjednávání a pracovní návrhy ČMKOS k úpravě zákona o kolektivním vyjednávání a zákoníku práce. V textu jsou citace vedeny zkráceně ve formátu korporace/autor, rok, případně strana nebo část. V seznamu zdrojů jsou bibliografické záznamy uvedeny podle zásad ČSN ISO 690:2022.

Obsah

Anotace	2
Poznámka ke zdrojům a citačnímu aparátu	3
1 Manažerské shrnutí	8
2 Metodologie průzkumu, základní data a výstupy	10
Přehled návratnosti a účasti v průzkumu	13
Výsledky zaměstnanecké části šetření	13
Výsledky zaměstnavatelské části šetření	14
Výsledky části šetření určené odborovým organizacím	16
Metodologické vyhodnocení souboru a interpretační limity	18
3 Právní a institucionální rámec	19
4 Postavení zaměstnanců na českém trhu práce	21
5 Vyhodnocení postojů zaměstnanců a zaměstnavatelů podle tematických okruhů	23
5.1 Mzdy a odměňování	23
5.2 Transparentnost odměňování	24
5.3 Pracovní doba a přesčasy	25
5.4 Sladění pracovního a osobního života	26
5.5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	26
5.6 Psychosociální rizika a stres	27
5.7 Digitalizace a algoritmické řízení	28
5.8 Práce na dálku	29
5.9 Vzdělávání a rekvalifikace	30
5.10 Organizační změny a restrukturalizace	31
5.11 Agenturní a dočasná práce	32
5.12 Rovné zacházení a nediskriminace	33
5.13 Komunikace odborové organizace se zaměstnanci	34
5.14 Kapacity odborové organizace	35
5.15 Pluralita odborových organizací	36

5.16 Malí a střední zaměstnavatelé.....	37
5.17 Kolektivní smlouvy vyššího stupně	38
5.18 Veřejné zakázky a férová soutěž.....	39
5.19 Evidence kolektivních smluv a datová politika	40
5.20 Řešení kolektivních sporů	41
6 Přínosy, rizika a role sociálního dialogu a opatření k podpoře sociálního dialogu	42
7 Opatření na podporu kolektivního vyjednávání	45
Datová infrastruktura	45
Informační portál	45
Vzdělávání vyjednávačů.....	45
Mediace a facilitace	46
Odvětvové pracovní skupiny	46
Komunikace k zaměstnancům	46
Smluvní standardizace	46
Evaluační dopadů.....	47
Konkrétní opatření na podporu KV v návaznosti na zjištění odborného průzkumu	47
Východiska hodnocení.....	47
Přehled konkrétních rizik a slabých stránek současné právní úpravy	48
Návrhy konkrétních opatření na podporu kolektivního vyjednávání.....	51
Doporučená prioritizace opatření	61
Shrnutí.....	62
8 Návrh ustanovení podnikové kolektivní smlouvy.....	64
Pravidelný sociální dialog.....	64
Harmonogram kolektivního vyjednávání	64
Informační podklady.....	64
Transparentní odměňování	64
Inflační doložka	65
Pracovní doba	65

Práce na dálku.....	65
Právo na odpojení.....	65
Organizační změny.....	66
Podněty zaměstnanců	66
Podmínky odborové činnosti	66
Společná pracovní skupina	66
Vyhodnocování smlouvy.....	66
Řešení sporů	67
Digitální transformace	67
9 Návrh ustanovení kolektivní smlouvy vyššího stupně	68
Odvětvový sociální dialog	68
Minimální standardy.....	68
Odvětvové mzdové tarify.....	68
Podpora podnikových smluv	68
Odvětvová pracovní skupina	69
Sdílení dat	69
Prevence sociálního dumpingu.....	69
Malí a střední zaměstnavatelé.....	69
Vzdělávání v odvětví	69
Řešení odvětvových sporů	70
10 Odvětvově zaměřená reflexe.....	71
Zpracovatelský průmysl	71
Doprava a skladování.....	71
Obchod a služby.....	71
Veřejné služby.....	72
Informační a komunikační činnosti.....	72
Zdravotní a sociální péče	72
Stavebnictví.....	72

Ubytování, stravování a pohostinství	73
11 Doplnující hodnotící poznámky	74
12 Závěr	74
13 Přílohy	76
13.1 Doporučený dotazník pro zaměstnance	76
13.2 Doporučený dotazník pro zaměstnavatele	76
13.3 Scénář polostrukturovaného rozhovoru	76
14 Doplnující analytická doporučení pro využití výsledků průzkumu	78
16 Grafická a tabulková příloha k hodnocení průzkumu	81
16.1 Přehled použitých datových zdrojů a veřejně dostupných materiálů	81
16.2 Pokrytí kolektivními smlouvami v České republice	82
16.3 Mzdové rozdíly podle existence kolektivní smlouvy	83
16.4 Doplnující výsledky šetření mezi zaměstnavateli	85
16.5 Syntéza opatření podle dalších veřejně dostupných materiálů	87
16.6 Doplnující interpretační závěry	88
Koláčové grafy a procentuální vyhodnocení vycházející z odborného průzkumu a dotazníku	88
Poznámka ke zdrojům dat	99
17 Prameny a zdrojová literatura podle ČSN ISO 690:2022	101

1 Manažerské shrnutí

Předkládaná komplexní zpráva hodnotí odborný průzkum zaměřený na postavení zaměstnanců na českém trhu práce a na opatření podporující kolektivní vyjednávání. Její východisko spočívá v tom, že kvalita pracovních podmínek není výsledkem pouze individuální smluvní autonomie, ale také míry institucionálního zastoupení zaměstnanců, dostupnosti informací, vyjednávací kapacity sociálních partnerů a praktické ochoty zaměstnavatelů vést sociální dialog. Odborný průzkum a z něj vyplývající zpráva proto propojuje právní, sociálně-ekonomickou a praktickou rovinu. Hodnocení pracuje s perspektivou zaměstnanců, zaměstnavatelů i odborových organizací a navrhuje soubor opatření využitelných na podnikové, odvětvové i celostátní úrovni.

Základní zjištění lze shrnout tak, že **kolektivní vyjednávání má pro český trh práce význam přesahující samotné sjednávání mezd**. Je nástrojem tvorby pravidel, předcházení konfliktům, transparentnosti, zvyšování důvěry, stabilizace zaměstnanců a spravedlivého rozdělování výsledků hospodářské činnosti. Přestože v některých segmentech trhu práce funguje komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci neformálně, v rozsáhlejších organizacích, v odvětvích s vyšší provozní složitostí a v situacích ekonomické nejistoty je formalizovaný sociální dialog obtížně nahraditelný. Analytické podklady k pokrytí kolektivními smlouvami ukazují metodické problémy evidence i rozdílnost údajů podle použitých zdrojů, což potvrzuje potřebu systematického sběru dat a jejich pravidelného vyhodnocování (TREXIMA, 2025; MPSV, 2025).

Odborný průzkum ukázal, že zaměstnanci v průzkumné logice akcentují zejména požadavek důstojné a předvídatelné mzdy, transparentních pravidel odměňování, rozumného nastavení pracovní doby, bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, možnosti sladit práci s osobním a rodinným životem a skutečné možnosti podílet se na řešení změn, které se jich dotýkají. Postavení zaměstnance je v těchto oblastech strukturálně slabší než postavení zaměstnavatele, protože zaměstnanec zpravidla nevystupuje jako subjekt srovnatelné ekonomické a organizační síly. Odborová organizace a kolektivní smlouva tento nepoměr neodstraňují absolutně, ale vytvářejí procedurální i věcný rámec, ve kterém je možné individuální zájmy převést do kolektivně projednatelných požadavků.

Zaměstnavatelé v průzkumné logice vnímají kolektivní vyjednávání ambivalentně. Na jedné straně jej mohou chápat jako nákladové riziko, zdroj administrativy a omezení manažerské flexibility. Na straně druhé je však kolektivní smlouva rovněž nástrojem stabilního plánování, předvídatelnosti mzdových nákladů, snížení individuálních sporů a posílení vnitřní legitimacy rozhodnutí. Tam, kde je sociální dialog veden pravidelně a kvalifikovaně, může přinášet zaměstnavateli vyšší důvěru zaměstnanců, lepší průchodnost organizačních změn a nižší míru eskalace konfliktů. Tento závěr je důležitý zejména pro malé a střední zaměstnavatele, u nichž je třeba zdůraznit praktickou a metodickou podporu, nikoliv pouze formální povinnosti.

Zpráva navrhuje víceúrovňový systém podpory kolektivního vyjednávání. Na celostátní úrovni jde o zlepšení datové základny, podporu kapacit sociálních partnerů, metodickou a vzdělávací infrastrukturu,



funkční informační portál a průběžné vyhodnocování Akčního plánu na podporu kolektivního vyjednávání. Na odvětvové úrovni jde o posílení kolektivních smluv vyššího stupně, stanovení minimálních standardů a sdílení dat. Na podnikové úrovni jde o jasná pravidla jednání, přístup odborové organizace k informacím a zaměstnancům, transparentní mzdové mechanismy, harmonogram vyjednávání, mechanismy řešení sporů a pravidelné vyhodnocování plnění kolektivní smlouvy.

2 Metodologie průzkumu, základní data a výstupy

Metodologicky je zpráva koncipována jako odborné hodnocení průzkumu se smíšeným výzkumným designem. Vychází z kombinace desk research, právní analýzy, interpretace dostupných statistických a analytických podkladů, typizovaného vyhodnocení postojů zaměstnanců a zaměstnavatelů a návrhové části zaměřené na praktické využití výsledků v sociálním dialogu. Současně byl odborný průzkum koncipován jako smíšené, převážně kvantitativní šetření doplněné o vyhodnocení otevřených odpovědí. Jeho účelem bylo zjistit postoje tří klíčových skupin aktérů pracovněprávních vztahů, a to zaměstnanců, zaměstnavatelů a odborových organizací, k postavení zaměstnanců na českém trhu práce, ke kolektivnímu vyjednávání a k možným opatřením na podporu sociálního dialogu. Průzkum byl zaměřen zejména na praktickou zkušenost respondentů s pracovními podmínkami, znalost kolektivního vyjednávání, vnímání role odborových organizací, existenci bariér kolektivního vyjednávání a podporu konkrétních opatření, která by mohla vést k posílení kolektivního vyjednávání na podnikové i vyšší úrovni. Zpráva kombinuje výstupy jak zpracování surových dat nového reprezentativního šetření, tak z dat stávajících zjištění a bez konkrétních dat, která by byla samostatně předána ke statistickému zpracování; tam, kde nejsou primární data k dispozici, formuluje odborně interpretované závěry jako modelové hodnocení odpovídající zamýšlené struktuře průzkumu. Tento postup je výslovně uveden proto, aby nedocházelo k záměně syntetického odborného hodnocení s výstupem nové kvantitativní statistiky.

Komplexní zpráva vychází jak z odborného průzkumu (vlastního), tak cílí i k navržení výzkumného designu pro zjišťování odpovědí na otázky spojené s postavením zaměstnanců na českém trhu práce úvah nad opatřeními pro podporu kolektivního vyjednávání *pro futuro*.

Navržený výzkumný design předpokládá tři vzájemně se doplňující části. První část představuje dotazníkové šetření mezi zaměstnanci, zaměstnavateli a zástupci sociálních partnerů. Druhou část tvoří kvalitativní rozhovory a fokusní skupiny, které umožňují pochopit důvody postojů, nikoli pouze jejich četnost. Třetí část spočívá v analýze kolektivních smluv, právních dokumentů, akčního plánu a existujících analytických výstupů. Právě spojení těchto tří vrstev umožňuje vyhodnotit nejen to, co respondenti deklarují, ale také to, jaké institucionální a právní nástroje mohou deklarované potřeby převést do závazné praxe.

Z hlediska zaměstnanců průzkum sleduje především jejich zkušenost s odměňováním, pracovní dobou, bezpečností práce, informovaností o kolektivní smlouvě, důvěrou v odbory, obavami z odborové aktivity, schopností podat podnět a vnímáním spravedlnosti pracovních podmínek. Z hlediska zaměstnavatelů je vhodné sledovat jejich zkušenost s kolektivním vyjednáváním, ochotu sdílet data, obavy z nákladů a administrativy, vnímání odborové organizace jako partnera, bariéry při uzavírání kolektivní smlouvy a hodnocení přínosu stabilních pravidel. Z hlediska odborových organizací je třeba sledovat kapacity,

přístup k informacím, možnost komunikace se zaměstnanci a praktické překážky výkonu odborové činnosti.

Vhodným analytickým nástrojem je matice srovnání postojů. Ta umožňuje zachytit, zda se zaměstnanci a zaměstnavatelé shodují na existenci určitého problému, liší se pouze v jeho příčinách, nebo zauímají zásadně odlišná hodnotová východiska. Například u mezd může existovat shoda na potřebě předvídatelnosti, ale rozdíl v představě o tom, zda má být předvídatelnost založena na individuálním výkonu, tarifním systému, inflační doložce nebo kombinaci těchto mechanismů. U pracovní doby může existovat shoda na potřebě flexibility, ale rozdíl v tom, zda flexibilita slouží primárně provozu zaměstnavatele, nebo také autonomii zaměstnance.

Metodologie současně musí pracovat s limity průzkumu. Postoje respondentů mohou být ovlivněny aktuální ekonomickou situací, zkušeností s konkrétní odborovou organizací, osobní zkušeností s konfliktem nebo naopak absencí reálné zkušenosti s kolektivní smlouvou. U zaměstnavatelů může odpovědi ovlivnit obava ze zveřejňování informací a představa, že kolektivní vyjednávání je především nákladovým faktorem. U zaměstnanců může být bariérou nízká znalost obsahu kolektivní smlouvy nebo obava z identifikace. Proto je nutné výstupy číst jako kombinaci deklarovaných postojů, institucionálních faktů a právního posouzení možností nápravy.

Odborný průzkum byl koncipován jako smíšené, převážně kvantitativní šetření doplněné o vyhodnocení otevřených odpovědí. Jeho účelem bylo zjistit postoje tří klíčových skupin aktérů pracovněprávních vztahů, a to zaměstnanců, zaměstnavatelů a odborových organizací, k postavení zaměstnanců na českém trhu práce, ke kolektivnímu vyjednávání a k možným opatřením na podporu sociálního dialogu. Průzkum byl zaměřen zejména na praktickou zkušenost respondentů s pracovními podmínkami, znalost kolektivního vyjednávání, vnímání role odborových organizací, existenci bariér kolektivního vyjednávání a podporu konkrétních opatření, která by mohla vést k posílení kolektivního vyjednávání na podnikové i vyšší úrovni.

Dotazník byl veřejně dostupný a současně byl distribuován adresně vybraným cílovým skupinám. Přímo bylo osloveno 97 odborových organizací a 75 zaměstnavatelů. Vedle tohoto adresného oslovení byl dotazník prostřednictvím odborových organizací, zaměstnavatelů a volného přístupu distribuován také zaměstnancům. Takto zvolený postup umožnil získat odpovědi od respondentů, kteří mají přímou zkušenost s pracovním prostředím, se sociálním dialogem nebo s kolektivním vyjednáváním. Zároveň však platí, že část zaměstnaneckého souboru vznikla na základě otevřeného samovýběru respondentů, což je nutné zohlednit při interpretaci výsledků.

Z hlediska návratnosti lze průzkum hodnotit rozdílně podle jednotlivých skupin. U odborových organizací byla návratnost velmi vysoká: z 97 přímo oslovených odborových organizací odpovědělo 83, tj. 85,6 %. Tento výsledek poskytuje silný podklad pro hodnocení postojů odborové strany. U zaměstnavatelů odpovědělo z 75 oslovených subjektů 23, tj. 30,7 %. Tento soubor má nižší rozsah, a proto je třeba

výsledky interpretovat spíše jako orientační pohled části zaměstnavatelské sféry než jako reprezentativní zjištění za všechny zaměstnavatele v České republice. Zaměstnanecké části šetření se prostřednictvím volného přístupu účastnilo 1 373 zaměstnanců; u této skupiny nelze určit návratnost, protože nebyl znám celkový počet osob, kterým byl dotazník fakticky zpřístupněn.

Dotazníky byly obsahově přizpůsobeny jednotlivým cílovým skupinám. Zaměstnancům byly položeny otázky týkající se spokojenosti s pracovními podmínkami, znalosti kolektivního vyjednávání a odborových organizací, ochoty odborově se organizovat a podpory opatření na podporu kolektivního vyjednávání. Zaměstnavatelé byli dotazováni zejména na existenci odborové organizace u zaměstnavatele, hodnocení vlivu kolektivního vyjednávání, bariéry kolektivního vyjednávání a preferovaná opatření. Odborové organizace odpovídaly na otázky týkající se vedení kolektivního vyjednávání, existence kolektivní smlouvy, smyslu odborové činnosti, bariér kolektivního vyjednávání a vhodných podpůrných opatření.

Uzavřené otázky byly vyhodnoceny prostřednictvím absolutních četností a procentuálních podílů z počtu respondentů, kteří na danou otázku odpověděli. V případech, kdy bylo výslovně uvedeno, že část respondentů se nevyjádřila, byla tato skutečnost zahrnuta jako samostatná kategorie. Otevřené odpovědi byly zpracovány tematickou kategorizací. U zaměstnanců byly odpovědi na otázku, co by je motivovalo ke vstupu do odborové organizace, rozděleny do tří hlavních okruhů: odmítavý postoj k odborům, absence odborové organizace na pracovišti a požadavek viditelné činnosti odborů či příkladů dobré praxe. U zaměstnavatelů a odborových organizací byly volné odpovědi využity k identifikaci doplňujících bariér a návrhů opatření.

Při interpretaci výsledků je třeba respektovat několik metodologických omezení. Průzkum nebyl založen na náhodném reprezentativním výběru celé populace zaměstnanců, zaměstnavatelů a odborových organizací. Zaměstnanecký soubor byl získán prostřednictvím volného přístupu, a proto může být ovlivněn vyšší aktivitou osob, které se o téma pracovních podmínek nebo odborové organizovanosti zajímají. Soubor zaměstnavatelů je početně omezený. Naopak soubor odborových organizací vykazuje vysokou návratnost, avšak přirozeně zachycuje především pohled již existujících a aktivních odborových struktur.

Z uvedených důvodů výsledky průzkumu nelze mechanicky zobecnit na celý český trh práce. Jejich hodnota spočívá zejména v identifikaci trendů, postojových rozdílů a praktických bariér, které jsou významné pro další odbornou diskusi o podpoře kolektivního vyjednávání. Průzkum ukazuje rozdílné vnímání sociálního dialogu mezi zaměstnanci, zaměstnavateli a odborovými organizacemi a současně poskytuje empirický podklad pro návrhovou část komplexní zprávy, zejména pro formulaci opatření směřujících k posílení informovanosti zaměstnanců, zvýšení kapacit sociálních partnerů, vyjasnění právního rámce a rozvoji kolektivního vyjednávání na podnikové i odvětvové úrovni.

Přehled návratnosti a účasti v průzkumu

Skupina respondentů	Osloveno	Odpovědělo účastnilo se /	Neodpovědělo	Návratnost
Odborové organizace	97	83	14	85,6 %
Zaměstnavatelé	75	23	52	30,7 %
Zaměstnanci – volný přístup	nelze určit	1373	nelze určit	nelze určit

Výsledky zaměstnanecké části šetření

Otázka	Počet odpovědí / základ	Odpověď / okruh / tematický	Počet	Podíl
Jste spokojeni se svými pracovními podmínkami?	1373			
		Ano	976	71,1 %
		Ne	311	22,7 %
		Bez vyjádření	86	6,3 %
Víte, že ke zlepšení pracovních podmínek může vést kolektivní vyjednávání a působnost odborových organizací?	1373			
		Ano	541	39,4 %
		Ne	411	29,9 %
		Bez vyjádření	421	30,7 %
Víte, co je to kolektivní vyjednávání?	916			
		Ano	327	35,7 %
		Ne	589	64,3 %
Víte, k čemu slouží odborová	1027			

organizace?				
		Ano	735	71,6 %
		Ne	292	28,4 %
Jste odborově organizovaný/vstoupil byste do odborové organizace?	1041			
		Ano	97	9,3 %
		Ne	944	90,7 %
Co by Vás přimělo (motivovalo) ke vstupu do odborové organizace?	736			
		Nic, odbory nepotřebujeme	176	23,9 %
		U nás odbory nejsou; pokud by byly, vstoupil/a bych	250	34,0 %
		Příklady dobré praxe a viditelná činnost odborů	310	42,1 %
Měla by být přijata opatření na podporu kolektivního vyjednávání?	642			
		Ano	157	24,5 %
		Ne	71	11,1 %
		Nemám názor	414	64,5 %

Výsledky zaměstnavatelské části šetření

Otázka	Počet odpovědí / základ	Odpověď / tematický okruh	Počet	Podíl
Působí u vás odborová organizace a kolektivně vyjednáváte?	23			
		Ano	17	73,9 %

		Ne	6	26,1 %
Jednání odborové organizace a kolektivní vyjednávání činnost zaměstnavatele a pracovní podmínky u zaměstnavatele...	23			
		Omezuje	13	56,5 %
		Nemá vliv	0	0,0 %
		Pozitivně ovlivňuje	10	43,5 %
V čem vnímáte největší bariéry kolektivního vyjednávání? – uzavřené volby	22			
		Ekonomika a hospodářský trh	7	31,8 %
		Nepřehledná právní úprava	5	22,7 %
		Neexistence odborové organizace	9	40,9 %
		Nezájem zaměstnanců	1	4,5 %
Měla by být přijata opatření na podporu kolektivního vyjednávání?	17			
		Ano	3	17,6 %
		Ne	13	76,5 %
		Nemám názor	1	5,9 %
Jaká opatření by měla být přijata? – uzavřené volby	19			
		Ekonomická podpora ze strany státu	5	26,3 %
		Vyjasnění právní úpravy	3	15,8 %

		Povinné zastupování zaměstnanců odbory	0	0,0 %
		Zavedení hranice reprezentativnosti	11	57,9 %
Doplňující volná odpověď k bariérám	23	Neodborný a neprofesionální odborový aparát	7 výskytů	30,4 % z 23

Výsledky části šetření určené odborovým organizacím

Otázka	Počet odpovědí / základ	Odpověď / tematický okruh	Počet	Podíl
Vedete kolektivní vyjednávání a máte uzavřenou kolektivní smlouvu?	83			
		Kolektivně vyjednáваме a kolektivní smlouvu máme	76	91,6 %
		Kolektivně vyjednáваме, ale kolektivní smlouvu stále nemáme	7	8,4 %
		Kolektivně nevyjednáваме	0	0,0 %
Má podle vás činnost odborových organizací a kolektivní vyjednávání smysl pro pracovní podmínky zaměstnanců?	83			
		Rozhodně ano	83	100,0 %
		Nelze posoudit	0	0,0 %
		Rozhodně ne	0	0,0 %
V čem vnímáte největší bariéry kolektivního vyjednávání?	78			
		Ekonomika a hospodářský	53	67,9 %

		trh		
		Nepřehledná právní úprava	25	32,1 %
		Neexistence odborové organizace	0	0,0 %
		Nezájem zaměstnanců	0	0,0 %
Měla by být přijata opatření na podporu kolektivního vyjednávání?	83			
		Ano	83	100,0 %
		Ne	0	0,0 %
		Nemám názor	0	0,0 %
Jaká opatření by měla být přijata? – uzavřené volby	83			
		Ekonomická podpora ze strany státu	53	63,9 %
		Vyjasnění právní úpravy	7	8,4 %
		Povinné zastupování zaměstnanců odbory	23	27,7 %
		Zavedení hranice reprezentativnosti	0	0,0 %
Doplňující volné odpovědi k navrhovaným opatřením	83	Pluralita odborových organizací; kolektivní vyjednávání vyššího stupně; uvolňování funkcionářů; příspěvky zaměstnavatele; zvýhodnění členů; daňové zvýhodnění	opakovaný výskyt	kvalitativní zjištění

Metodologické vyhodnocení souboru a interpretační limity

- Nejsilnější kvantitativní základ poskytuje zaměstnanecký soubor s 1 373 účastníky a soubor odborových organizací s návratností 85,6 %.
- Zaměstnavatelský soubor je početně omezený, ale pro účely odborného hodnocení zachycuje důležité postoje části zaměstnavatelů, zejména ambivalenci vůči kolektivnímu vyjednávání a preferenci hranice reprezentativnosti.
- Otevřená zaměstnanecká otázka ukazuje, že největší potenciál pro vstup do odborové organizace souvisí s viditelnou činností odborů a s konkrétními výsledky, například s vyjednáváním lepší mzdy v kolektivní smlouvě.
- Výsledky za odborové organizace jednoznačně potvrzují silnou podporu opatření na podporu kolektivního vyjednávání, zejména ekonomické podpory ze strany státu a systémových úprav podmínek odborové činnosti.
- Rozdílné odpovědi zaměstnanců, zaměstnavatelů a odborových organizací je vhodné chápat jako výchozí materiál pro návrhovou část zprávy, nikoli jako konečné vyčerpávající měření celé populace trhu práce.

3 Právní a institucionální rámec

Právní rámec kolektivního vyjednávání v České republice stojí na ústavním zakotvení práva sdružovat se na ochranu hospodářských a sociálních zájmů, na zákoníku práce, na zákoně o kolektivním vyjednávání a na mezinárodních závazcích v oblasti svobody sdružování a podpory kolektivního vyjednávání. Kolektivní smlouva v českém právním prostředí představuje základní nástroj závazné úpravy pracovních podmínek u zaměstnavatele nebo v odvětví. Její význam spočívá v tom, že překračuje rámec jednotlivých pracovních smluv a vytváří obecnější, předvídatelná a kontrolovatelná pravidla pro zaměstnance, kteří spadají do její působnosti.

Zákoník práce vymezuje kolektivní smlouvu jako smlouvu, která upravuje práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a práva nebo povinnosti smluvních stran. Kolektivní smlouvu za zaměstnance uzavírá odborová organizace. Tento princip je pro hodnocení průzkumu zásadní, protože potvrzuje, že kolektivní vyjednávání není pouze jedním z mnoha komunikačních kanálů, ale kvalifikovanou formou zastoupení zaměstnanců, která může vyústit v normativně významný závazek. Kolektivní smlouva se přitom vztahuje i na zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace, což vytváří zvláštní otázku legitimacy, informovanosti a tzv. problému černého pasažéra.

Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje postup při uzavírání kolektivních smluv, řešení kolektivních sporů, roli zprostředkovatele a rozhodce a podmínky rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. Praktické hodnocení průzkumu ukazuje, že právě procesní stránka kolektivního vyjednávání může být vnímána jako bariéra. Pokud je právní úprava pomalá, formalistická nebo umožňuje obstrukce, snižuje se reálná schopnost kolektivního vyjednávání reagovat na potřeby zaměstnanců a zaměstnavatelů včas. Proto návrhová část zprávy věnuje pozornost nejen obsahu kolektivních smluv, ale také procesním pravidlům, harmonogramům a nástrojům prevence blokace jednání.

Evropský rámec je dán zejména směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii. Směrnice zdůrazňuje podporu kolektivního vyjednávání o stanovování mezd a u členských států s mírou pokrytí kolektivními smlouvami pod hranicí 80 % požaduje rámec základních podmínek a akční plán. Zpráva tento evropský rámec chápe nikoliv jako čistě formální povinnost, ale jako příležitost k nastavení dlouhodobé politiky podpory sociálního dialogu, která bude respektovat autonomii sociálních partnerů a současně zvyšovat dostupnost informací, kapacity a kvalitu vyjednávání (EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA, 2022; MPSV, 2025).

Akční plán na podporu kolektivního vyjednávání, připravený Ministerstvem práce a sociálních věcí ve spolupráci se sociálními partnery, představuje klíčový dokument pro další vývoj. Zpráva jej využívá jako institucionální rámec, protože zahrnuje jak již realizovaná opatření, tak opatření plánovaná. Mezi významné body patří zlepšení dostupnosti dat o kolektivním vyjednávání, zvýšení finanční podpory sociálním partnerům, informační portál, analýza překážek v práci pro výkon odborové činnosti, analýza praktického fungování zákona o kolektivním vyjednávání a stálá expertní pracovní skupina (MPSV, 2025).

Z právního hlediska je důležité, aby se podpora kolektivního vyjednávání neomezila pouze na proklamace. Praktická účinnost právního rámce závisí na tom, zda odborová organizace může reálně komunikovat se zaměstnanci, zda má přístup k relevantním informacím, zda má dostatečné kapacity a uvolnění pro výkon činnosti, zda existují efektivní mechanismy řešení sporů a zda jsou zaměstnavatelé motivováni vnímat sociální dialog jako běžnou součást řízení pracovních vztahů. Návrhy změn právní úpravy zpracované ČMKOS proto věcně zapadají do širšího hodnotícího rámce této zprávy, zejména pokud směřují k odstranění obstrukcí, zpřesnění komunikace a posílení kapacit odborové činnosti (ČMKOS, 2026).

4 Postavení zaměstnanců na českém trhu práce

Český trh práce je charakterizován kombinací nízké nezaměstnanosti v některých obdobích, regionálních a odvětvových nerovností, rostoucí technologické proměny práce, tlaků na flexibilitu a dlouhodobě omezeného pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami. Z pohledu průzkumu je podstatné, že formální existence pracovního poměru sama o sobě nezaručuje rovnovážné postavení zaměstnance. Zaměstnanec je zpravidla ekonomicky závislý na příjmu z práce, organizačně podřízen rozhodnutím zaměstnavatele a informačně slabší při vyjednávání o svých pracovních podmínkách. Kolektivní vyjednávání proto funguje jako korektiv této strukturální nerovnosti.

Dostupná analytická data ukazují, že otázka pokrytí kolektivními smlouvami není pouze právní, ale i datová. Česká republika nemá úplnou centrální evidenci podnikových kolektivních smluv; evidence kolektivních smluv vyššího stupně je veřejnější a systematictější, avšak nepokrývá většinu podnikových smluv. To komplikuje vyhodnocení rozsahu kolektivního vyjednávání podle odvětví, regionů a velikosti zaměstnavatelů. Průzkum proto potvrzuje, že bez datové základny nelze efektivně cílit opatření na podporu kolektivního vyjednávání ani vyhodnocovat, zda přijaté nástroje reálně zvyšují pokrytí a kvalitu pracovních podmínek (TREXIMA, 2025).

Rozdílnost údajů o míře pokrytí kolektivními smlouvami zároveň ukazuje, že samotné číslo není možné interpretovat bez metodiky. Akční plán pracuje s údajem přibližně 35 %, zatímco analytické zpracování založené na datech ČSÚ a ISPV uvádí hodnoty kolem 43 % v roce 2024. Rozdíl neznámá nutně věcný rozpor, ale potvrzuje potřebu sjednocení metodiky, přesnější evidence a transparentního vysvětlení, koho přesně indikátor zahrnuje. Pro účely této zprávy je podstatný závěr, že Česká republika je bez ohledu na použitou metodiku hluboko pod prahovou hodnotou 80 %, a proto je podpora kolektivního vyjednávání systémovou výzvou, nikoliv okrajovým tématem.

Analýza odměňování podle existence kolektivní smlouvy ukazuje, že zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou dosahují v dostupných datech dlouhodobě vyšších mediánových mezd než zaměstnanci bez kolektivní smlouvy. Za rok 2024 uvádí analyzovaný podklad medián 46 342 Kč u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou a 37 787 Kč u zaměstnanců bez kolektivní smlouvy. Tento rozdíl nelze automaticky vykládat jako čistý kauzální efekt kolektivní smlouvy, protože do něj vstupují velikost zaměstnavatele, odvětví, kvalifikační struktura a ekonomická síla podniku. Přesto jde o významný indikátor, že kolektivní smlouvy jsou spojeny s lepším mzdovým standardem a transparentnějším nastavením odměňování (TREXIMA, 2025).

Důležitá je také velikost zaměstnavatele. Dostupná data naznačují, že pravděpodobnost pokrytí kolektivní smlouvou roste s velikostí ekonomického subjektu. U zaměstnavatelů s tisíci zaměstnanci je kolektivní smlouva běžnější než u malých podniků, kde převládá neformální komunikace. Tento rozdíl však nelze vykládat tak, že malé podniky sociální dialog nepotřebují. Spíše ukazuje, že podpora kolektivního vyjednávání musí být diferencovaná: zatímco velcí zaměstnavatelé potřebují robustní

procedury a datové podklady, malé a střední podniky potřebují srozumitelné vzory, metodickou podporu a nízkoprahové nástroje zahájení dialogu.

Postavení zaměstnanců se mění také vlivem digitalizace, práce na dálku, algoritmičského řízení, platformové práce a proměny kvalifikačních požadavků. Tyto trendy oslabují tradiční představu pracoviště jako fyzicky sdíleného prostoru, kde odborová organizace snadno komunikuje se zaměstnanci. Odborová činnost proto musí využívat digitální nástroje, elektronickou komunikaci, online ankety a moderní způsoby zapojování zaměstnanců. Zároveň je třeba, aby zaměstnavatelé nevnímali elektronickou komunikaci odborové organizace jako ohrožení, ale jako nezbytnou součást výkonu zastupitelských práv v digitálním pracovním prostředí (HORECKÝ, 2026; ČMKOS, 2026).

5 Vyhodnocení postojů zaměstnanců a zaměstnavatelů podle tematických okruhů

Odborný průzkum se zaměřil na řadu specifických témat a oblastí. Ústředními body a respondenty vyzdvíženými agendami spojenými s postavením zaměstnanců na českém trhu práce, sociálním dialogem a kolektivním vyjednáváním lze dle výstupu z odborného průzkumu vnímat např. agendu odměňování, pracovní doby, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vzdělání, práce na dálku, či dopady digitalizace práce a algoritmického řízení. K jednotlivým agendám se v následující kapitole komplexní zpráva stručně vyjadřuje.

5.1 Mzdy a odměňování

Oblast mzdy a odměňování patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že mzda není pouze cenou práce, ale základním zdrojem životní jistoty zaměstnance. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel potřebuje předvídatelné mzdové náklady a vazbu odměňování na výkon a ekonomické výsledky. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast mzdy a odměňování je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména tarifní systém, pravidla příplatků, mimořádné odměny, inflační doložka a pravidelné mzdové vyjednávání. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast mzdy a odměňování v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti mzdy a odměňování používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.2 Transparentnost odměňování

Oblast transparentnost odměňování patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec často nemá dostatek informací, aby posoudil férovost vlastní mzdy ve srovnání se srovnatelnou prací. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel se obává zveřejnění citlivých údajů a nárůstu individuálních požadavků. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast transparentnost odměňování je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména agregovaná mzdová data, anonymizované přehledy, pravidla pro zařazení do tarifů a společné vyhodnocení mzdových rozdílů. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast transparentnost odměňování v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti transparentnost odměňování používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat

doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.3 Pracovní doba a přesčasy

Oblast pracovní doba a přesčasy patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec vnímá rozvržení pracovní doby jako faktor zdraví, rodinného života a předvídatelnosti příjmu. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel požaduje schopnost reagovat na zakázky, sezonnost a provozní výkyvy. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast pracovní doba a přesčasy je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména předem projednaná pravidla směnnosti, limity přesčasů, evidence, náhradní volno a dohoda o flexibilních režimech. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast pracovní doba a přesčasy v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti pracovní doba a přesčasy používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.4 Sladování pracovního a osobního života

Oblast sladování pracovního a osobního života patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec potřebuje reálnou možnost péče o děti, blízké osoby a vlastní regeneraci. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel potřebuje spolehlivost, zastupitelnost a provozní plánování. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast sladování pracovního a osobního života je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména pravidla home office, pružná pracovní doba, překážky v práci, sociální benefity a transparentní proces žádostí. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast sladování pracovního a osobního života v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti sladování pracovního a osobního života používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Oblast bezpečnost a ochrana zdraví při práci patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec očekává ochranu před fyzickými, chemickými, ergonomickými i

psychosociálními riziky. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel potřebuje předcházet úrazům, nemocnosti a sankcím. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast bezpečnost a ochrana zdraví při práci je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména společné komise BOZP, pravidelné audity, reporting úrazů, prevence stresu a právo odborové organizace na kontrolu. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti bezpečnost a ochrana zdraví při práci používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.6 Psychosociální rizika a stres

Oblast psychosociální rizika a stres patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec vnímá tlak výkonu, konflikty, obtěžování a nejistotu jako reálnou součást pracovních podmínek. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v

této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel potřebuje řešit výkon bez dlouhodobého poškození lidí a bez reputačních rizik. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast psychosociálního rizika a stres je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména mechanismus stížností, prevence obtěžování, anonymní podněty, školení vedoucích a pravidelné vyhodnocení pracovního klimatu. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast psychosociálního rizika a stres v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti psychosociálního rizika a stres používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.7 Digitalizace a algoritmické řízení

Oblast digitalizace a algoritmické řízení patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec potřebuje vědět, jak technologie ovlivňuje jeho výkon, hodnocení a pracovní tempo. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel využívá technologie k řízení provozu, produktivitě a kvalitě. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast digitalizace a algoritmické řízení je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména informační povinnost o algoritmech, projednání zavádění technologií, ochrana dat a pravidla digitální dostupnosti. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast digitalizace a algoritmické řízení v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti digitalizace a algoritmické řízení používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.8 Práce na dálku

Oblast práce na dálku patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec očekává ochranu odpočinku, náhradu nákladů a jasné hranice dostupnosti. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel potřebuje kontrolu výkonu, ochranu dat a kontinuitu spolupráce. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují

předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast práce na dálku je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména dohoda o home office, paušální náhrady, BOZP na dálku, právo na odpojení a pravidla dostupnosti. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast práce na dálku v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti práce na dálku používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.9 Vzdělávání a rekvalifikace

Oblast vzdělávání a rekvalifikace patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec potřebuje udržet zaměstnatelnost při změně technologií a organizace práce. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel potřebuje kvalifikovanou pracovní sílu a adaptaci na nové procesy. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast vzdělávání a rekvalifikace je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména plán vzdělávání, placené volno, spolufinancování kurzů, kvalifikační dohody a odvětvové fondy. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast vzdělávání a rekvalifikace v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti vzdělávání a rekvalifikace používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.10 Organizační změny a restrukturalizace

Oblast organizační změny a restrukturalizace patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec potřebuje včasné informace, sociální plán a ochranu před náhlou ztrátou příjmu. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel potřebuje provést změnu efektivně a bez eskalace konfliktu. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast organizační změny a restrukturalizace je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména včasné projednání, sociální

plán, odstupné nad zákonný rámec, rekvalifikace a pravidla interní mobility. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast organizační změny a restrukturalizace v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti organizační změny a restrukturalizace používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.11 Agenturní a dočasná práce

Oblast agenturní a dočasná práce patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec v nestandardní formě práce často čelí slabší integraci a menší informovanosti. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel využívá agenturní práci k pokrytí výkyvů a specializovaných potřeb. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast agenturní a dočasná práce je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména rovné zacházení, informování odborové organizace, limity agenturní práce a přístup do benefitních systémů. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast agenturní a dočasná práce v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti agenturní a dočasná práce používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.12 Rovné zacházení a nediskriminace

Oblast rovné zacházení a nediskriminace patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec očekává spravedlivý přístup bez ohledu na pohlaví, věk, zdravotní stav, původ nebo formu práce. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel potřebuje jasná pravidla, prevenci sporů a soulad s právem. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast rovné zacházení a nediskriminace je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména antidiskriminační postupy, mzdové audity, pravidla kariérního postupu a projednání nerovností. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast rovné zacházení a nediskriminace v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení.

To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti rovné zacházení a nediskriminace používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.13 Komunikace odborové organizace se zaměstnanci

Oblast komunikace odborové organizace se zaměstnanci patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec musí mít reálnou možnost dozvědět se, kdo jej zastupuje a jak může podat podnět. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel se obává narušení provozu nebo zneužití interních kanálů. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast komunikace odborové organizace se zaměstnanci je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména přístup k intranetu, e-mailu, nástěnkám, schůzím, onboardingovým informacím a digitálním anketám. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast komunikace odborové organizace se zaměstnanci v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti komunikace odborové organizace se zaměstnanci používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.14 Kapacity odborové organizace

Oblast kapacity odborové organizace patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec očekává, že jeho zástupce bude připravený, dostupný a odborně vybavený. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel potřebuje kompetentního partnera schopného jednat věcně a závazně. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast kapacity odborové organizace je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména uvolňování funkcionářů, školení, právní a ekonomická podpora, společná data a financování sociálního dialogu. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Kapacita činnosti odborové organizace se v odborném průzkumu objevovala i jako oblast, kam mají směřovat opatření na podporu kolektivního vyjednávání.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast kapacity odborové organizace v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti kapacity odborové organizace používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.15 Pluralita odborových organizací

Oblast pluralita odborových organizací patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec může být poškozen tím, že spor mezi odborovými organizacemi zablokuje kolektivní vyjednávání. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel potřebuje vědět, s kým a podle jakého postupu jedná. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast pluralita odborových organizací je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména jednací řád, pravidla reprezentativity, transparentní zjištění členské základny a prevence obstrukcí. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast pluralita odborových organizací v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti pluralita odborových organizací používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat

doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.16 Malí a střední zaměstnavatelé

Oblast malí a střední zaměstnavatelé patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec v menším podniku může mít blízký kontakt s vedením, ale zároveň menší institucionální ochranu. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel často nemá právní a personální kapacity pro složité vyjednávání. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast malí a střední zaměstnavatelé je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména vzorové smlouvy, jednoduché metodiky, regionální podpora, odvětvové standardy a facilitace. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast malí a střední zaměstnavatelé v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti malí a střední zaměstnavatelé používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.17 Kolektivní smlouvy vyššího stupně

Oblast kolektivní smlouvy vyššího stupně patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec získává minimální standard i tam, kde podniková organizace není silná a v případě kolektivní smlouvy vyššího stupně s rozšířenou působností i tam, kde odborová organizace vůbec nepůsobí. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel získává rovnější soutěžní podmínky v odvětví. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast kolektivní smlouvy vyššího stupně je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména odvětvové tarify, minimální benefity, pravidla pracovní doby, vzdělávání a mechanismus aktualizace. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast kolektivní smlouvy vyššího stupně v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti kolektivní smlouvy vyššího stupně používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.18 Veřejné zakázky a férová soutěž

Oblast veřejné zakázky a férová soutěž patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec je chráněn před soutěží založenou na stlačování pracovních podmínek. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel s kolektivní smlouvou není znevýhodněn proti subjektům s nižšími standardy. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast veřejné zakázky a férová soutěž je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména sociální kritéria, ověření pracovních standardů, preference férových dodavatelských řetězců a transparentnost. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast veřejné zakázky a férová soutěž v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti veřejné zakázky a férová soutěž používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.19 Evidence kolektivních smluv a datová politika

Oblast evidence kolektivních smluv a datová politika patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec i odborová organizace potřebují přehled, kde kolektivní vyjednávání funguje a kde chybí. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnanci dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel potřebuje minimalizovat administrativu a chránit citlivý obsah. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast evidence kolektivních smluv a datová politika je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména anonymizované hlášení, registry metadat, agregované výstupy podle odvětví a regionů. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast evidence kolektivních smluv a datová politika v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti evidence kolektivních smluv a datová politika používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

5.20 Řešení kolektivních sporů

Oblast řešení kolektivních sporů patří mezi jádrové tematické okruhy průzkumu. Z pohledu zaměstnanců je určující, že zaměstnanec potřebuje, aby spor nevedl k nekonečné blokaci kolektivní smlouvy. Tento postoj má praktický základ: pracovní podmínky se zaměstnance dotýkají každodenně, zatímco individuální vyjednávání je často omezeno informační nerovností, obavou z negativní reakce nebo nedostatkem srovnávacích údajů. Kolektivní vyjednávání v této oblasti přináší možnost formulovat požadavek jako obecné pravidlo, nikoliv jako individuální žádost jednoho zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele je v téže oblasti podstatné, že zaměstnavatel potřebuje předvídatelný, férový a rychlý proces. Průzkumné hodnocení proto nemůže stavět zaměstnavatele výhradně do role oponenta zaměstnaneckých požadavků. Úspěšné kolektivní vyjednávání musí ukázat, že stabilní pravidla mohou být pro zaměstnavatele užitečná: snižují počet individuálních sporů, zlepšují předvídatelnost, umožňují plánování a vytvářejí jasná očekávání. Zaměstnavatel však zpravidla žádá, aby závazky byly ekonomicky únosné, administrativně zvládnutelné a provázané s provozní realitou.

Role sociálního dialogu spočívá v převodu protichůdných očekávání do vyjednatelného kompromisu. Pro oblast řešení kolektivních sporů je vhodné, aby kolektivní smlouva neobsahovala jen deklaraci, ale konkrétní mechanismus. Za klíčové nástroje lze označit zejména funkční zprostředkovatelé, přiměřené lhůty, náklady podle procesního chování a mediace. Právě takto formulovaná ustanovení posilují důvěru, protože zaměstnanci vidí měřitelný závazek a zaměstnavatel má předem známo, jaké procesy musí dodržet.

Rizikem je formalizace bez obsahu. Pokud se oblast řešení kolektivních sporů v kolektivní smlouvě objeví pouze obecnou větou, aniž by byly stanoveny lhůty, odpovědné osoby, datové podklady, způsob vyhodnocení nebo postup při neshodě, zaměstnanci ji budou vnímat jako symbolické ustanovení. To vede k poklesu důvěry v odborovou organizaci i v samotný sociální dialog. Naopak dobře zpracovaná klauzule může sloužit jako opakovaně použitelný standard, podle kterého se vyhodnocuje plnění závazků v dalších kolech vyjednávání.

Zpráva proto doporučuje v oblasti řešení kolektivních sporů používat kombinaci věcného a procesního ustanovení. Věcné ustanovení má popsat konkrétní právo nebo standard. Procesní ustanovení má určit, kdy se věc projednává, jaké podklady se předkládají, kdo je oprávněn požadovat doplnění informací, jak se dokumentuje výsledek a jak se řeší neshoda. Tento dvousložkový model zvyšuje vymahatelnost kolektivní smlouvy a snižuje riziko, že zaměstnavatel i odborová organizace budou později odlišně vykládat smysl sjednané úpravy.

6 Přínosy, rizika a role sociálního dialogu a opatření k podpoře sociálního dialogu

Na základě předchozí tematické analýzy lze přínosy kolektivního vyjednávání shrnout do tří rovin: věcné, procesní a institucionální. Věcná rovina se týká mezd, pracovní doby, BOZP a benefitů. Procesní rovina zahrnuje pravidla jednání, informační povinnosti, řešení sporů a vyhodnocování. Institucionální rovina spočívá v posílení odborové organizace, zlepšení datové základny a rozvoji odvětvových struktur.

Oblast	Přínos pro zaměstnance	Přínos pro zaměstnavatele	Riziko při absenci dialogu
Mzdy	předvídatelnost a důstojná odměna	plánování mzdových nákladů	individuální nespokojenost a fluktuace
Pracovní doba	lepší sladění a ochrana odpočinku	jasná pravidla směnnosti	přetížení, přesčasy a konflikty
BOZP	prevence úrazů a stresu	nižší absence a odpovědnostní rizika	zhoršení zdraví a sankce
Digitalizace	kontrola dopadů technologií	legitimní zavádění inovací	nedůvěra a odpor ke změnám
Organizační změny	včasné informace a sociální plán	řízená restrukturalizace	eskalace konfliktu

Opatření na podporu kolektivního vyjednávání musí být vícevrstvá. Nestačí pouze novelizace zákona, pokud sociální partneři nemají kapacity, data a praktické nástroje. Nestačí ani metodická doporučení, pokud proces kolektivního vyjednávání umožňuje obstrukce. Zpráva proto rozlišuje opatření legislativní, institucionální, datová, metodická, vzdělávací, finanční, komunikační a smluvní. Každý typ opatření má jiný účel: legislativa odstraňuje tvrdé bariéry, instituce zajišťují kontinuitu, data umožňují cílení, metodiky snižují nejistotu, vzdělávání posiluje kvalitu vyjednávání, financování zvyšuje kapacity a smluvní vzory převádějí cíle do praxe.

Prvním okruhem je zlepšení dostupnosti dat. Bez znalosti pokrytí kolektivními smlouvami podle odvětví, regionu, velikosti zaměstnavatele a typu smlouvy nelze poznat, kde je kolektivní vyjednávání rozvinuté a kde selhává. Akční plán proto správně akcentuje datovou základnu a využití ISPV, resp. JMZH, pro budoucí anonymizované výstupy. Doporučení této zprávy jde stejným směrem: stát by měl sbírat

primárně metadata a agregované údaje, nikoliv nutně plný obsah všech podnikových smluv. Tím lze vyvážit analytickou potřebu a obavy zaměstnavatelů ze zveřejnění citlivých údajů.

Druhým okruhem je podpora kapacit sociálních partnerů. Kolektivní vyjednávání je odborná činnost vyžadující znalost pracovního práva, ekonomických údajů, mzdové statistiky, komunikace, mediace a práce s dokumenty. Odborová organizace bez kapacit je formálně oprávněným, ale fakticky oslabeným partnerem. Zaměstnavatel bez kompetentních vyjednávačů může zase vnímat kolektivní vyjednávání jako konflikt, nikoliv jako řízený proces. Finanční podpora podle § 320a písm. a) zákoníku práce a projekty sociálních partnerů proto mají být zaměřeny nejen na konference, ale také na konkrétní vyjednávací podporu, školení, právní analýzy a vzorové dokumenty.

Třetím okruhem je informační portál a metodická infrastruktura. Portál má smysl pouze tehdy, pokud nebude pasivním úložištěm dokumentů, ale praktickým nástrojem pro zaměstnance, odborové organizace i zaměstnavatele. Měl by obsahovat vzory kolektivních smluv, vysvětlení rozdílů mezi podnikovou smlouvou a kolektivní smlouvou vyššího stupně, postup zahájení vyjednávání, přehled práv a povinností, anonymizované příklady dobré praxe, kalkulační pomůcky a databázi často řešených témat. Součástí by měla být také sekce pro malé a střední zaměstnavatele, která přeloží právní požadavky do jednoduchého provozního jazyka.

Čtvrtým okruhem je úprava procesních bariér. Hodnocení průzkumu ukazuje, že zaměstnanci i odborové organizace ztrácejí důvěru v kolektivní vyjednávání, pokud je možné proces dlouhodobě blokovat. Proto je vhodné analyzovat lhůty pro odpověď na návrh kolektivní smlouvy, proces určení zprostředkovatele, opravné prostředky, náklady zprostředkování, pravidla při pluralitě odborových organizací a dopady nečinnosti jedné ze stran. Cílem nemá být oslabení právní ochrany, ale zajištění, aby procesní prostředky nebyly využívány k popření samotného účelu kolektivního vyjednávání.

Pátým okruhem je ochrana a technické zajištění odborové činnosti. Pokud odborová organizace nemůže komunikovat se zaměstnanci, nemá reálný přístup k informacím, nemá čas na výkon funkce a nemá podmínky pro shromažďování podnětů, její vyjednávací role je oslabena. Zpráva proto doporučuje upravit v kolektivních smlouvách i v metodických materiálech minimální standardy pro e-mailovou komunikaci, intranet, nástěnky, schůze, digitální ankety, uvolnění funkcionářů a pravidelné konzultační schůzky. Tyto otázky nejsou technickým detailem, ale předpokladem funkčního sociálního dialogu.

Šestým okruhem je odvětvové vyjednávání a kolektivní smlouvy vyššího stupně. Český systém je výrazně orientován na podnikovou úroveň, což v podnicích bez odborové organizace omezuje dosah kolektivního vyjednávání. Kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou nastavit minimální standard v odvětví a bránit soutěži založené na snižování pracovních podmínek. Zpráva proto doporučuje podporovat vznik odvětvových pracovních skupin, sdílení mzdových dat, rámcové odvětvové standardy a postupy, které umožní menším zaměstnavatelům jednodušeji přistoupit k férovým pravidlům bez nutnosti vytvářet vše od počátku.



Sedmým okruhem je měření účinnosti opatření. Každé opatření má mít indikátor, odpovědný subjekt a časový horizont. U datové základny lze měřit počet odvětví s dostupnými údaji; u vzdělávání počet proškolených vyjednávačů a návaznost na uzavřené smlouvy; u portálu počet využití vzorů; u kolektivních smluv počet smluv obsahujících inflační doložku, pravidla komunikace nebo ustanovení o digitální transformaci. Bez těchto ukazatelů zůstane podpora kolektivního vyjednávání obtížně hodnotitelná a bude záviset pouze na obecném dojmu sociálních partnerů.

7 Opatření na podporu kolektivního vyjednávání

Datová infrastruktura

Opatření spočívá v tom, že se zajistí zavedení pravidelného anonymizovaného reportingu o typu kolektivní smlouvy, odvětví, velikosti zaměstnavatele a základních tematických okruzích. Z hlediska odpovědnosti je vhodné kombinovat roli státu, sociálních partnerů a zaměstnavatelů. Stát má vytvářet rámec, data a podporu; sociální partneři připravují obsah a metodiku; zaměstnavatelé a odborové organizace převádějí opatření do podnikové praxe.

Ukazatelem úspěchu opatření datová infrastruktura má být nejen počet vydaných dokumentů nebo uskutečněných školení, ale především počet kolektivních smluv, v nichž se opatření projeví, počet zaměstnanců, kteří získají reálný přístup k informacím, a schopnost sociálních partnerů vést vyjednávání nad relevantními daty.

Informační portál

Opatření spočívá v tom, že se zajistí vytvoření jednotného místa s metodikami, vzory, výkladovými listy a příklady dobré praxe. Z hlediska odpovědnosti je vhodné kombinovat roli státu, sociálních partnerů a zaměstnavatelů. Stát má vytvářet rámec, data a podporu; sociální partneři připravují obsah a metodiku; zaměstnavatelé a odborové organizace převádějí opatření do podnikové praxe.

Ukazatelem úspěchu opatření informační portál má být nejen počet vydaných dokumentů nebo uskutečněných školení, ale především počet kolektivních smluv, v nichž se opatření projeví, počet zaměstnanců, kteří získají reálný přístup k informacím, a schopnost sociálních partnerů vést vyjednávání nad relevantními daty.

Vzdělávání vyjednavců

Opatření spočívá v tom, že se zajistí systematické školení odborových i zaměstnavatelských vyjednavců v právu, ekonomii, mediaci a datové analýze. Z hlediska odpovědnosti je vhodné kombinovat roli státu, sociálních partnerů a zaměstnavatelů. Stát má vytvářet rámec, data a podporu; sociální partneři připravují obsah a metodiku; zaměstnavatelé a odborové organizace převádějí opatření do podnikové praxe.

Ukazatelem úspěchu opatření vzdělávání vyjednavců má být nejen počet vydaných dokumentů nebo uskutečněných školení, ale především počet kolektivních smluv, v nichž se opatření projeví, počet zaměstnanců, kteří získají reálný přístup k informacím, a schopnost sociálních partnerů vést vyjednávání nad relevantními daty.

Mediace a facilitace

Opatření spočívá v tom, že se zajistí zavedení dostupné podpory při komplikovaných vyjednáváních a při prevenci kolektivních sporů. Z hlediska odpovědnosti je vhodné kombinovat roli státu, sociálních partnerů a zaměstnavatelů. Stát má vytvářet rámec, data a podporu; sociální partneři připravují obsah a metodiku; zaměstnavatelé a odborové organizace převádějí opatření do podnikové praxe.

Ukazatelem úspěchu opatření mediace a facilitace má být nejen počet vydaných dokumentů nebo uskutečněných školení, ale především počet kolektivních smluv, v nichž se opatření projeví, počet zaměstnanců, kteří získají reálný přístup k informacím, a schopnost sociálních partnerů vést vyjednávání nad relevantními daty.

Odvětvové pracovní skupiny

Opatření spočívá v tom, že se zajistí pravidelná společná jednání odborových svazů a organizací zaměstnavatelů nad daty a návrhy standardů. Z hlediska odpovědnosti je vhodné kombinovat roli státu, sociálních partnerů a zaměstnavatelů. Stát má vytvářet rámec, data a podporu; sociální partneři připravují obsah a metodiku; zaměstnavatelé a odborové organizace převádějí opatření do podnikové praxe.

Ukazatelem úspěchu opatření odvětvové pracovní skupiny má být nejen počet vydaných dokumentů nebo uskutečněných školení, ale především počet kolektivních smluv, v nichž se opatření projeví, počet zaměstnanců, kteří získají reálný přístup k informacím, a schopnost sociálních partnerů vést vyjednávání nad relevantními daty.

Komunikace k zaměstnancům

Opatření spočívá v tom, že se zajistí zajištění, aby se zaměstnanci dozvěděli, kdo je zastupuje, co obsahuje kolektivní smlouva a jak mohou podat podnět. Z hlediska odpovědnosti je vhodné kombinovat roli státu, sociálních partnerů a zaměstnavatelů. Stát má vytvářet rámec, data a podporu; sociální partneři připravují obsah a metodiku; zaměstnavatelé a odborové organizace převádějí opatření do podnikové praxe.

Ukazatelem úspěchu opatření komunikace k zaměstnancům má být nejen počet vydaných dokumentů nebo uskutečněných školení, ale především počet kolektivních smluv, v nichž se opatření projeví, počet zaměstnanců, kteří získají reálný přístup k informacím, a schopnost sociálních partnerů vést vyjednávání nad relevantními daty.

Smluvní standardizace

Opatření spočívá v tom, že se zajistí vytvoření databáze ověřených ustanovení kolektivních smluv pro opakované použití v praxi. Z hlediska odpovědnosti je vhodné kombinovat roli státu, sociálních partnerů

a zaměstnavatelů. Stát má vytvářet rámec, data a podporu; sociální partneři připravují obsah a metodiku; zaměstnavatelé a odborové organizace převádějí opatření do podnikové praxe.

Ukazatelem úspěchu opatření smluvní standardizace má být nejen počet vydaných dokumentů nebo uskutečněných školení, ale především počet kolektivních smluv, v nichž se opatření projeví, počet zaměstnanců, kteří získají reálný přístup k informacím, a schopnost sociálních partnerů vést vyjednávání nad relevantními daty.

Evaluace dopadů

Opatření spočívá v tom, že se zajistí měření, zda opatření vedou ke zvýšení pokrytí, kvalitě smluv a lepšímu vnímání spravedlnosti pracovních podmínek. Z hlediska odpovědnosti je vhodné kombinovat roli státu, sociálních partnerů a zaměstnavatelů. Stát má vytvářet rámec, data a podporu; sociální partneři připravují obsah a metodiku; zaměstnavatelé a odborové organizace převádějí opatření do podnikové praxe.

Ukazatelem úspěchu opatření evaluace dopadů má být nejen počet vydaných dokumentů nebo uskutečněných školení, ale především počet kolektivních smluv, v nichž se opatření projeví, počet zaměstnanců, kteří získají reálný přístup k informacím, a schopnost sociálních partnerů vést vyjednávání nad relevantními daty.

Konkrétní opatření na podporu KV v návaznosti na zjištění odborného průzkumu

Odborný průzkum zejména ve své části věnované dotazníkovému šetření s otevřenými otázkami směřujícími vnímání limitů z pohledu odborových organizací a zaměstnanců přinesl několik okruhů a reálných podnětů pro návrhy opatření. Ze strany zaměstnavatele prakticky žádná konkrétní opatření navržena nebyla, byť se v rámci otázek zaměstnavatelé vyjadřovali jak k ekonomické podpoře vedení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání ze strany států, tak císelaci zákonné úpravy.

Východiska hodnocení

Současná právní úprava kolektivního vyjednávání v České republice vychází z předpokladu, že kolektivní vyjednávání je základním nástrojem sociálního dialogu a že kolektivní smlouva představuje jeden z nejvýznamnějších prostředků utváření pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců. Právní úprava současně přiznává odborové organizaci výsadní postavení při uzavírání kolektivních smluv, protože právě odborová organizace je za zaměstnance subjektem oprávněným vést kolektivní vyjednávání a uzavírat kolektivní smlouvu.

Z provedeného rozboru však vyplývá, že formální existence právního rámce sama o sobě nezaručuje účinné kolektivní vyjednávání. Praktická slabina současné úpravy spočívá v tom, že na řadě míst chybí jasné procesní následky pasivity, obstrukcí nebo účelového odmítání vyjednat. Vedle toho právní úprava nedostatečně reaguje na pluralitu odborových organizací, postavení zaměstnanců pracujících na

základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, potřebu materiálního a časového zajištění odborové činnosti a výzvy digitalizace pracovněprávních vztahů.

Podpora kolektivního vyjednávání proto nemůže spočívat pouze v obecné deklaraci významu sociálního dialogu. Musí být spojena s konkrétními legislativními, institucionálními a smluvními opatřeními, která odstraní identifikované bariéry a umožní, aby kolektivní vyjednávání bylo reálně dostupným a efektivním nástrojem ochrany zaměstnanců i stabilizace pracovního prostředí u zaměstnavatele.

Přehled konkrétních rizik a slabých stránek současné právní úpravy

Oblast	Riziko nebo slabá stránka současné právní úpravy	Praktický dopad	Doporučený směr řešení
Vymezení organizace zaměstnavatelů	Formální pojetí organizace zaměstnavatelů umožňuje některým sdružením zaměstnavatelů vyhnout se kolektivnímu vyjednávání na vyšším stupni poukazem na právní formu nebo účel uvedený ve stanovách.	Odborová organizace může mít reálného odvětvového partnera, který se však odmítá účastnit kolektivního vyjednávání s odkazem na to, že není organizací zaměstnavatelů.	Zavést materiální vymezení organizace zaměstnavatelů pro účely zákoníku práce a zákona o kolektivním vyjednávání.
Kolektivní vyjednávání na vyšším stupni	Právní úprava nedostatečně podporuje odvětvové kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně.	Nízké pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami a vysoká závislost systému na podnikové úrovni vyjednávání.	Zavést procesní povinnost zahájit jednání na vyšším stupni, existuje-li reprezentativní partner na straně zaměstnanců i zaměstnavatelů.
Pasivita při vyjednávání	Současná úprava nedává dostatečně účinnou odpověď na situaci, kdy druhá strana na návrh kolektivní smlouvy nereaguje nebo pouze obecně odmítne celý návrh bez věcného odůvodnění.	Kolektivní vyjednávání může být blokováno bez skutečné diskuse o návrhu kolektivní smlouvy.	Zakotvit povinnost kvalifikované písemné odpovědi a právní následek její absence.
Zprostředkovatel	Řízení o určení zprostředkovatele může	Institut zprostředkovatele ztrácí	Zkrátit lhůty, omezit odkladný účinek

Oblast	Riziko nebo slabá stránka současné právní úpravy	Praktický dopad	Doporučený směr řešení
Právo na stávku	být neúměrně prodlužováno opravnými prostředky a procesními obstrukcemi. Pokud se spor o zprostředkovatele vleče, fakticky se oddaluje nebo znemožňuje využití dalších zákonných prostředků kolektivního sporu.	smysl rychlé pomoci při řešení kolektivního sporu. Ústavně chráněné kolektivní prostředky zaměstnanců mohou být prakticky oslabeny.	opravných prostředků a výslovně umožnit zahájení zprostředkování při pasivitě jedné strany. Nastavit řízení před zprostředkovatelem jako rychlý proces s pevnými lhůtami.
Pluralita odborových organizací	Právní úprava plurality odborových organizací je procesně složitá a může vyvolávat spory o oprávnění uzavřít kolektivní smlouvu.	Vyjednávání se může přesunout od věcných pracovních podmínek ke sporům mezi odborovými organizacemi.	Zavést nestranný mechanismus ověření reprezentativnosti a společného postupu odborových organizací.
Prokazování členství	Ověřování počtu členů odborových organizací je citlivé z hlediska ochrany soukromí a současně nezbytné pro řešení sporů o reprezentativnost.	Vznikají spory o to, kdo je oprávněn jednat, a zároveň riziko neoprávněného nakládání s informacemi o odborovém členství.	Zavést ověřování prostřednictvím nezávislé osoby, například notáře ex offo, při zachování důvěrnosti členství.
Postavení zaměstnanců pracujících na dohody	Zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mají omezenou možnost fakticky založit odborovou organizaci působící u zaměstnavatele.	Prekérnější skupiny zaměstnanců se dostávají mimo účinnou kolektivní ochranu.	Započítávat pro účely působení odborové organizace také zaměstnance pracující na DPP a DPČ.
Materiální podmínky odborové činnosti	Zákoník práce obecně zakládá povinnost vytvořit podmínky pro odborovou činnost, ale	V praxi vznikají spory o rozsah uvolnění, prostory, technické vybavení, přístup ke	Stanovit minimální standard podmínek pro výkon odborové činnosti.

Oblast	Riziko nebo slabá stránka současné právní úpravy	Praktický dopad	Doporučený směr řešení
	chybí konkrétní minimální standard.	komunikačním prostředkům a úhradu nákladů.	
Uvolňování odborových funkcionářů	Současná úprava neposkytuje dostatečně určité pravidlo pro minimální rozsah placeného volna k výkonu odborové funkce.	Odborová činnost závisí na dobrovolné dohodě se zaměstnavatelem nebo na osobním zatížení funkcionářů.	Zakotvit minimální placené uvolnění alespoň jednoho člena orgánu odborové organizace.
Informování a projednání	Práva na informace a projednání jsou široká, ale jejich praktické naplnění může být formální.	Odborová organizace nemusí mít včasné a dostatečné podklady pro kvalifikované vyjednávání.	Posílit právo na strukturované a včasné informace, včetně mzdových, personálních a organizačních dat.
Vymahatelnost procesních závazků	V kolektivních pracovněprávních vztazích je problematické využívání smluvních pokut, což oslabuje vymahatelnost některých procesních závazků.	Porušení dohodnutých pravidel spolupráce nemusí mít rychlý a účinný následek.	Zavést zvláštní veřejnoprávní nebo procesní sankce za porušení povinnosti vyjednávat a poskytovat informace.
Digitalizace sociálního dialogu	Právní úprava nedostatečně reaguje na elektronickou komunikaci, práci na dálku, digitální přístup odborů k zaměstnancům a online formy jednání.	Odbory mohou ztrácet kontakt se zaměstnanci, zejména v digitálních, hybridních a decentralizovaných provozech.	Zakotvit digitální přístup odborové organizace k zaměstnancům a pravidla elektronického vedení sociálního dialogu.
Financování odborové činnosti	Odborové organizace plní funkce ve veřejném i kolektivním zájmu, ale jejich financování je založeno převážně na členských příspěvcích.	Omezené kapacity odborů snižují kvalitu vyjednávání, odbornou přípravu i schopnost kontroly pracovních podmínek.	Podpořit odborové kapacity, daňové zvýhodnění členských příspěvků a možnost příspěvku na činnost související s kolektivním vyjednáváním.

Oblast	Riziko nebo slabá stránka současné právní úpravy	Praktický dopad	Doporučený směr řešení
Zvýhodnění členů odborů	Kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na členství, což může posilovat efekt „černého pasažéra“.	Zaměstnanci mohou využívat výsledky odborové činnosti, aniž by se podíleli na nákladech jejího zajištění.	Otevřít diskusi o bonifikaci členů odborů v mezích rovného zacházení a zákazu diskriminace.
Veřejné zakázky a dotace	Současná podpora kolektivního vyjednávání není dostatečně propojena s veřejnými zakázkami, dotacemi a veřejnou podporou.	Zaměstnavatelé bez kolektivní smlouvy mohou soutěžit nižší cenou práce a horšími pracovními podmínkami.	Zohlednit existenci kolektivní smlouvy jako sociálně odpovědné kritérium ve veřejných zakázkách a dotačních programech.

Návrhy konkrétních opatření na podporu kolektivního vyjednávání

Opatření č. 1: Materiální vymezení organizace zaměstnavatelů

Cíl opatření:

Zabránit tomu, aby se sdružení zaměstnavatelů účelově vyhýbala kolektivnímu vyjednávání na vyšším stupni pouze s odkazem na právní formu, název nebo formální vymezení účelu ve stanovách.

Návrh legislativního znění:

Do § 23 odst. 2 zákoníku práce se doplňuje věta:

„Pro účely tohoto zákona a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, se za organizaci zaměstnavatelů považuje také právnická osoba nebo sdružení právnických osob, které sdružuje zaměstnavatele a fakticky hájí nebo prosazuje jejich hospodářské, sociální nebo pracovněprávní zájmy, bez ohledu na svou právní formu nebo označení.“

Odůvodnění:

Smyslem opatření je upřednostnit materiální posouzení činnosti sdružení před čistě formálním přístupem. Pokud subjekt fakticky sdružuje zaměstnavatele a vystupuje ve vztahu k jejich společným zájmům, neměl by být vyloučen z okruhu subjektů způsobilých ke kolektivnímu vyjednávání na vyšším stupni.

Opatření č. 2: Povinnost zahájit jednání o kolektivní smlouvě vyššího stupně

Cíl opatření:

Podpořit kolektivní vyjednávání na odvětvové úrovni a zvýšit pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami.

Návrh legislativního znění:

Do zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, se doplňuje nové ustanovení:

„Je-li organizaci zaměstnavatelů doručen písemný návrh odborové organizace nebo odborového svazu na zahájení kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě vyššího stupně, je organizace zaměstnavatelů povinna zahájit jednání bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 30 dnů ode dne doručení návrhu. Tím není dotčena autonomie smluvních stran ani jejich právo dohodnout obsah kolektivní smlouvy.“

Odůvodnění:

Nejde o povinnost uzavřít kolektivní smlouvu, nýbrž o povinnost zahájit jednání a jednat v dobré víře. Opatření respektuje smluvní autonomii, ale současně brání tomu, aby kolektivní vyjednávání nebylo vůbec otevřeno.

Opatření č. 3: Povinnost kvalifikované odpovědi na návrh kolektivní smlouvy

Cíl opatření:

Omezit obstrukce, pasivitu a obecné odmítání návrhů kolektivních smluv bez věcného odůvodnění.

Návrh legislativního znění:

§ 8 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, se doplňuje takto:

„Smluvní strana, které byl doručen návrh kolektivní smlouvy, je povinna ve lhůtě 30 dnů ode dne doručení návrhu doručit druhé smluvní straně písemnou odpověď. Nesouhlasí-li s návrhem nebo jeho částí, uvede konkrétní důvody nesouhlasu a předloží vlastní návrh řešení. Obecný nesouhlas bez věcného odůvodnění se nepovažuje za odpověď podle tohoto ustanovení.“

Doplňující procesní následek:

„Nedoručí-li smluvní strana ve stanovené lhůtě kvalifikovanou odpověď podle předchozího odstavce, má se za to, že mezi smluvními stranami vznikl kolektivní spor o uzavření kolektivní smlouvy.“

Odůvodnění:

Opatření nenahrazuje dohodu stran, ale vytváří jasný procesní následek pasivity. Strana, která odmítá návrh, musí uvést věcné důvody a protinávrh, jinak se postupuje jako při kolektivním sporu.

Opatření č. 4: Varianta fikce souhlasu při úplné nečinnosti

Cíl opatření:

Zajistit vyšší procesní tlak na smluvní stranu, která na návrh kolektivní smlouvy vůbec nereaguje.

Variantní návrh legislativního znění:

„Nevyjádří-li se smluvní strana k návrhu kolektivní smlouvy ani ve lhůtě 30 dnů po doručení písemné výzvy k nápravě, považuje se návrh kolektivní smlouvy za přijatý v rozsahu, v němž nebyla doručena kvalifikovaná písemná námitka.“

Poznámka:

Toto opatření je silnější variantou a mělo by být předmětem samostatné odborné diskuse. Mírnější a systémově bezpečnější variantou je fikce vzniku kolektivního sporu, nikoli fikce uzavření kolektivní smlouvy.

Opatření č. 5: Rychlé a efektivní určení zprostředkovatele

Cíl opatření:

Zabránit tomu, aby se řízení o určení zprostředkovatele stalo nástrojem blokace kolektivního vyjednávání.

Návrh legislativního znění:

§ 11 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, se doplňuje takto:

„Nedohodnou-li se smluvní strany na osobě zprostředkovatele do 15 dnů ode dne, kdy jedna ze smluvních stran druhé straně písemně navrhla jeho určení, určí zprostředkovatele na návrh kterékoliv smluvní strany ministerstvo do 15 dnů ode dne doručení návrhu.“

Dále se doplňuje:

„Podání opravného prostředku proti rozhodnutí o určení zprostředkovatele nemá odkladný účinek. Zprostředkovatel je oprávněn zahájit činnost dnem doručení rozhodnutí o svém určení smluvním stranám.“

Odůvodnění:

Smyslem institutu zprostředkovatele je rychlá pomoc při řešení kolektivního sporu. Pokud je jeho určení zablokováno dlouhými procesními spory, ztrácí institut praktický význam.

Opatření č. 6: Domněnka vzniku kolektivního sporu při obstrukčním jednání

Cíl opatření:

Umožnit přechod ke zprostředkovateli i v situaci, kdy jedna strana formálně popírá existenci sporu, ale fakticky nevyjednává.

Návrh legislativního znění:

„Má se za to, že vznikl kolektivní spor o uzavření kolektivní smlouvy, jestliže smluvní strana ve lhůtě stanovené tímto zákonem neposkytne kvalifikovanou odpověď na návrh kolektivní smlouvy, odmítne jednat bez uvedení věcných důvodů, nebo se bez omluvy opakovaně nezúčastní sjednaného jednání.“

Odůvodnění:

Právní úprava by měla rozlišovat mezi skutečným nesouhlasem s návrhem a nečinností nebo účelovou blokadou vyjednávacího procesu.

Opatření č. 7: Řešení plurality odborových organizací prostřednictvím nezávislého ověření

Cíl opatření:

Zajistit spravedlivé a procesně bezpečné ověření reprezentativnosti odborových organizací u zaměstnavatele, aniž by docházelo k nepřiměřenému zásahu do soukromí zaměstnanců.

Návrh legislativního znění:

Do § 24 zákoníku práce se doplňuje:

„Nedohodnou-li se odborové organizace působící u zaměstnavatele na společném postupu při kolektivním vyjednávání nebo vznikne-li mezi nimi spor o splnění podmínky reprezentativnosti, ověří počet členů jednotlivých odborových organizací nezávislá osoba určená ministerstvem ze seznamu notářů pověřených k této činnosti.“

Dále se doplňuje:

„Ověření členství se provede tak, aby zaměstnavatel nezískal informaci o tom, kteří konkrétní zaměstnanci jsou členy odborové organizace. Výsledkem ověření je pouze sdělení, která odborová organizace splňuje podmínky stanovené zákonem, případně která z odborových organizací sdružuje nejvyšší počet zaměstnanců zaměstnavatele.“

Odůvodnění:

Členství v odborové organizaci je citlivou informací. Jeho ověřování musí být nastaveno tak, aby umožnilo vyřešit spor o reprezentativnost, ale zároveň nevedlo k ohrožení odborově organizovaných zaměstnanců.

Opatření č. 8: Úhrada nákladů ověření reprezentativnosti státem

Cíl opatření:

Zabránit tomu, aby náklady ověření reprezentativnosti zatěžovaly odborové organizace nebo zaměstnavatele.

Návrh legislativního znění:

„Náklady na ověření počtu členů odborových organizací podle § 24 hradí stát. Ministerstvo stanoví vyhláškou způsob určení pověřené osoby, výši odměny a postup při provedení ověření.“

Odůvodnění:

Spor o reprezentativnost je procesní otázkou, jejíž vyřešení je ve veřejném zájmu na řádném fungování kolektivního vyjednávání. Přenesení nákladů na odborové organizace by mohlo mít odrazující účinek.

Opatření č. 9: Započítávání zaměstnanců pracujících na DPP a DPČ pro účely působení odborové organizace

Cíl opatření:

Zajistit, aby zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebyli fakticky vyloučeni z kolektivní ochrany.

Návrh legislativního znění:

§ 286 zákoníku práce se mění takto:

„Odborová organizace je oprávněna působit u zaměstnavatele, jestliže sdružuje alespoň 3 zaměstnance zaměstnavatele v základním pracovněprávním vztahu, kteří jsou jejími členy.“

Doplňuje se:

„Pro účely tohoto ustanovení se zaměstnancem rozumí zaměstnanec v pracovním poměru i zaměstnanec vykonávající práci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.“

Odůvodnění:

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou součástí základních pracovněprávních vztahů. Pokud se práva zaměstnanců pracujících na dohody postupně přibližují pracovnímu poměru, musí tomu odpovídat i jejich kolektivní ochrana.

Opatření č. 10: Minimální standard podmínek pro výkon odborové činnosti

Cíl opatření:

Předejít sporům o to, jaké konkrétní materiální, technické a časové podmínky musí zaměstnavatel odborové organizaci poskytnout.

Návrh legislativního znění:

Do zákoníku práce se doplňuje:

„Zaměstnavatel je povinen vytvořit odborové organizaci působící u zaměstnavatele přiměřené podmínky pro výkon její činnosti. Tyto podmínky zahrnují zejména přístup k zaměstnancům, možnost komunikace se zaměstnanci, užívání vhodného prostoru pro jednání, přístup k

obvyklým komunikačním prostředkům zaměstnavatele, možnost zveřejňovat informace odborové organizace a poskytování nezbytných podkladů pro výkon práv odborové organizace.“

Dále se doplňuje:

„Rozsah podmínek podle předchozího odstavce se určí s přihlédnutím k počtu zaměstnanců, povaze provozu, velikosti zaměstnavatele, počtu členů odborové organizace a rozsahu kolektivního vyjednávání.“

Odůvodnění:

Obecná povinnost vytvářet podmínky pro odborovou činnost je bez konkrétnějšího vymezení obtížně vymahatelná. Minimální standard sníží počet sporů a zvýší předvídatelnost pro obě strany.

Opatření č. 11: Minimální placené uvolnění odborového funkcionáře

Cíl opatření:

Zajistit reálnou možnost výkonu odborové funkce, zejména u zaměstnavatelů, kde je kolektivní vyjednávání rozsáhlé nebo organizačně náročné.

Návrh legislativního znění:

Do § 203 zákoníku práce se doplňuje:

„Zaměstnavatel poskytne nejméně jednomu členu orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku k výkonu odborové funkce v rozsahu dohodnutém se zaměstnavatelem. Nedojde-li k dohodě, náleží pracovní volno alespoň v rozsahu 8 hodin měsíčně u zaměstnavatele do 100 zaměstnanců, 16 hodin měsíčně u zaměstnavatele od 101 do 500 zaměstnanců a 32 hodin měsíčně u zaměstnavatele nad 500 zaměstnanců.“

Odůvodnění:

Bez časového prostoru nelze kvalitně vykonávat odborovou činnost, připravovat kolektivní vyjednávání, komunikovat se zaměstnanci ani kontrolovat plnění kolektivní smlouvy.

Současná úprava způsobuje to, že pracovní volno s náhradou mzdy k výkonu funkce fakticky není mnoha odborovým funkcionářům poskytováno. Tuto činnost pak musí vykonávat nad rámec svých standardních povinností. V důsledku toho dochází k nerovnováze sil především v oblasti kolektivního vyjednávání. Zatímco zaměstnavatel disponuje svým odborným aparátem, případně prostředky k tomu, aby si najal profesionálního vyjednavče, poradce či advokáta, na odborové straně vyjednáva funkcionář či funkcionáři, kteří přípravu na vyjednávání i samotnou účast na něm absolvují nad rámec plnění svých pracovních povinností zaměstnanců v pracovním poměru.

Opatření č. 12: Digitální přístup odborové organizace k zaměstnancům

Cíl opatření:

Reagovat na digitalizaci práce, hybridní pracovní režimy a omezený fyzický kontakt odborové organizace se zaměstnanci.

Návrh legislativního znění:

Do zákoníku práce se doplňuje:

„Zaměstnavatel umožní odborové organizaci působící u zaměstnavatele přiměřený digitální přístup k zaměstnancům, zejména prostřednictvím služební elektronické komunikace, intranetu, elektronické nástěnky nebo jiného obvyklého interního komunikačního prostředku, pokud tím nebude nepřiměřeně narušen provoz zaměstnavatele nebo ochrana důvěrných informací.“

Dále se doplňuje:

„Zaměstnavatel nesmí bránit zaměstnancům v přijímání informací odborové organizace, pokud jsou šířeny způsobem přiměřeným a souvisejí s pracovněprávními, mzdovými nebo sociálními zájmy zaměstnanců.“

Odůvodnění:

Bez možnosti komunikovat se zaměstnanci nemůže odborová organizace účinně plnit svou funkci. Digitální forma komunikace je nezbytná zejména u práce na dálku, vícesměnných provozů a decentralizovaných pracovišť.

Opatření č. 13: Posílení práva na informace pro účely kolektivního vyjednávání

Cíl opatření:

Zajistit, aby odborová organizace měla k dispozici podklady potřebné pro kvalifikované vyjednávání.

Návrh legislativního znění:

Do zákoníku práce se doplňuje:

„Pro účely kolektivního vyjednávání je zaměstnavatel povinen poskytnout odborové organizaci přiměřené a včasné informace nezbytné pro vedení jednání, zejména informace o vývoji mezd, mzdových složkách, přesčasové práci, fluktuaci, pracovních úrazech, agenturním zaměstnávání, pracovních poměrech na dobu určitou, plánovaných organizačních změnách a ekonomické situaci zaměstnavatele v rozsahu nezbytném pro kolektivní vyjednávání.“

Odůvodnění:

Kolektivní vyjednávání bez dat se mění v formální výměnu stanovisek. Poskytnutí přiměřených informací je podmínkou rovnováhy mezi stranami.

Opatření č. 14: Sankce za porušení povinnosti jednat a poskytovat informace

Cíl opatření:

Zajistit účinnou vymahatelnost základních procesních povinností v kolektivním vyjednávání.

Návrh legislativního znění:

Do zákona o inspekci práce se doplňuje nový přešupek:

„Zaměstnavatel se dopustí přešupku tím, že bez vážného důvodu odmítne zahájit kolektivní vyjednávání, neposkytne kvalifikovanou odpověď na návrh kolektivní smlouvy, neposkytne odborové organizaci informace nezbytné pro kolektivní vyjednávání, nebo jinak podstatně maří výkon práv odborové organizace při kolektivním vyjednávání.“

Dále:

„Za přešupek podle přešupujícího odstavce lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.“

Odůvodnění:

Smluvní pokuty v pracovněprávních vztazích narážejí na limity zákoníku práce. Veřejnoprávní sankce je vhodnějším nástrojem pro vynucení základních procesních povinností.

Opatření č. 15: Automatické prodloužení účinnosti kolektivní smlouvy vyššího stupně

Cíl opatření:

Zabránit výpadku odvětvových standardů v případě, že se nepodaří včas sjednat novou kolektivní smlouvu vyššího stupně.

Návrh legislativního znění:

Do zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, se doplňuje:

„Nedohodnou-li se smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně na nové kolektivní smlouvě přeš končením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, prodlužuje se účinnost dosavadní kolektivní smlouvy o 6 měsíců, pokud alespoň jedna ze smluvních stran nejpozději 30 dnů přeš končením její účinnosti písemně navrhne pokračování kolektivního vyjednávání.“

Odůvodnění:

U kolektivních smluv vyššího stupně je zachování kontinuity důležité pro stabilitu odvětví a přešcházení sociálnímu dumpingu.

Opatření č. 16: Podpora kolektivních smluv ve veřejných zakázkách a dotačních programech

Cíl opatření:

Motivovat zaměstnavatele k uzavírání kolektivních smluv prostřednictvím nástrojů veřejné politiky.

Návrh opatření:

„Při zadávání veřejných zakázek, poskytování dotací, investičních pobídek a jiné veřejné podpory se jako sociálně odpovědné kritérium hodnotí, zda se na zaměstnavatele vztahuje podniková kolektivní smlouva nebo kolektivní smlouva vyššího stupně, případně zda zaměstnavatel prokazatelně vede kolektivní vyjednávání.“

Doporučené provedení:

1. metodika pro zadavatele veřejných zakázek,
2. bodové zvýhodnění v hodnoticích kritériích,
3. zákaz zneužití kritéria k diskriminaci malých zaměstnavatelů,
4. možnost nahradit kritérium doložením vnitřních pravidel sociálního dialogu tam, kde odborová organizace nepůsobí.

Odůvodnění:

Veřejné prostředky by neměly podporovat soutěž založenou na nízkých pracovních standardech. Kolektivní smlouva může být ukazatelem sociálně odpovědného chování zaměstnavatele.

Opatření č. 17: Daňová podpora odborového členství

Cíl opatření:

Omezit efekt „černého pasažéra“ a posílit členskou základnu odborových organizací.

Návrh opatření:

„Zavést možnost odečíst zaplacené členské příspěvky odborové organizaci od základu daně z příjmů fyzických osob, a to do zákonem stanoveného limitu.“

Odůvodnění:

Odborové organizace vyjednávají podmínky, které se zpravidla vztahují na všechny zaměstnance. Daňové zvýhodnění členských příspěvků je nepřímou podporou kolektivního vyjednávání a motivací k participaci.

Opatření č. 18: Příspěvek zaměstnavatele na náklady sociálního dialogu

Cíl opatření:

Zajistit stabilní zdroj pro činnosti odborové organizace, které bezprostředně souvisejí s výkonem kolektivních práv.

Návrh smluvního ustanovení do kolektivní smlouvy:

„Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci působící u zaměstnavatele roční příspěvek na zajištění činností souvisejících s kolektivním vyjednáváním, informováním zaměstnanců, projednáváním pracovněprávních otázek, kontrolou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a sledováním plnění této kolektivní smlouvy. Výše příspěvku, způsob jeho použití a pravidla vyúčtování jsou uvedeny v příloze této kolektivní smlouvy.“

Poznámka:

Toto opatření je vhodné primárně jako smluvní nástroj. Případné zákonné zavedení by vyžadovalo podrobnější vymezení, aby nedocházelo k zásahu do nezávislosti odborové organizace.

Opatření č. 19: Společná komise pro sociální dialog a plnění kolektivní smlouvy

Cíl opatření:

Zajistit průběžnou kontrolu plnění kolektivní smlouvy a předcházet sporům.

Návrh smluvního ustanovení:

„Smluvní strany zřizují společnou komisi pro sociální dialog a plnění kolektivní smlouvy. Komise je složena ze stejného počtu zástupců zaměstnavatele a odborové organizace. Komise se schází nejméně jednou za kalendářní čtvrtletí a projednává zejména plnění kolektivní smlouvy, vývoj mezd, pracovní dobu, přesčasovou práci, organizační změny, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, rovné zacházení a podněty zaměstnanců.“

Odůvodnění:

Komise umožňuje průběžný sociální dialog a snižuje riziko, že kolektivní smlouva zůstane pouze formálním dokumentem.

Opatření č. 20: Roční harmonogram kolektivního vyjednávání

Cíl opatření:

Zvýšit předvídatelnost kolektivního vyjednávání a zajistit dostatečný čas na přípravu návrhů.

Návrh smluvního ustanovení:

„Smluvní strany se dohodly, že kolektivní vyjednávání o změně mzdových a pracovních podmínek na následující kalendářní rok bude zahájeno nejpozději do 31. října příslušného kalendářního roku. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci nejméně 15 dnů před prvním jednáním podklady nezbytné pro vyjednávání, zejména údaje o vývoji mezd, nákladech práce, přesčasové práci, fluktuaci a hospodářské situaci zaměstnavatele.“

Odůvodnění:

Pevný harmonogram omezuje časový tlak a vytváří prostor pro věcné vyjednávání.

Opatření č. 21: Ochrana odborové činnosti před nepřímými zásahy

Cíl opatření:

Zabránit tomu, aby odborová činnost byla formálně respektována, ale fakticky oslabována nepřímými zásahy zaměstnavatele.

Návrh legislativního znění:

„Zaměstnavatel nesmí jednat způsobem, který přímo nebo nepřímo směřuje k maření činnosti odborové organizace, znevýhodnění zaměstnance z důvodu členství v odborové organizaci, podpory odborové organizace závislé na zaměstnavateli nebo k odrazování zaměstnanců od účasti na kolektivním vyjednávání.“

Odůvodnění:

Účinné kolektivní vyjednávání předpokládá nezávislou odborovou organizaci a ochranu zaměstnanců před odvetou.

Opatření č. 22: Metodická podpora státu pro malé a střední zaměstnavatele

Cíl opatření:

Snížit obavy zaměstnavatelů z kolektivního vyjednávání a nabídnout srozumitelné vzory postupů.

Návrh opatření:

„Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci se sociálními partnery zpracuje metodiku kolektivního vyjednávání pro malé a střední zaměstnavatele, která bude obsahovat vzorový harmonogram vyjednávání, vzor jednacího řádu, vzorové doložky kolektivní smlouvy, pravidla poskytování informací a doporučené postupy při řešení sporů.“

Odůvodnění:

Část zaměstnavatelů nevnímá kolektivní vyjednávání jako nástroj stability, ale jako administrativní nebo ekonomické riziko. Metodická podpora může snížit odpor založený na neznalosti nebo obavách.

Opatření č. 23: Podpora vzdělávání odborových a zaměstnavatelských vyjednávačů

Cíl opatření:

Zvýšit kvalitu kolektivního vyjednávání a omezit spory vyvolané nízkou odbornou připraveností.

Návrh opatření:

„Zavést systém pravidelného vzdělávání osob účastnících se kolektivního vyjednávání, zaměřený na pracovní právo, ekonomiku zaměstnavatele, mzdovou analýzu, vyjednávací techniky, řešení konfliktů, rovné zacházení, bezpečnost a ochranu zdraví při práci a digitalizaci pracovních vztahů.“

Odůvodnění:

Kvalitní sociální dialog vyžaduje odbornou přípravu obou stran. Vzdělávání má být společné, nikoli konfrontační.

Doporučená prioritizace opatření

Z hlediska naléhavosti a praktického dopadu lze navržená opatření rozdělit do tří skupin.

Bezprostředně prioritní opatření

1. Povinnost kvalifikované odpovědi na návrh kolektivní smlouvy.
2. Rychlé určení zprostředkovatele bez odkladných obstrukcí.
3. Vyjasnění pravidel plurality odborových organizací.
4. Minimální standard podmínek pro výkon odborové činnosti.
5. Započítávání zaměstnanců pracujících na dohody pro účely působení odborové organizace.

Střednědobá systémová opatření

1. Materiální vymezení organizace zaměstnavatelů.
2. Podpora kolektivního vyjednávání na vyšším stupni.
3. Automatické prodloužení účinnosti kolektivní smlouvy vyššího stupně.
4. Daňová podpora odborového členství.
5. Zohlednění kolektivních smluv ve veřejných zakázkách a dotacích.

Měkká a metodická opatření

1. Metodika kolektivního vyjednávání pro malé a střední zaměstnavatele.
2. Vzorové doložky kolektivních smluv.
3. Vzdělávání odborových a zaměstnavatelských vyjednávačů.
4. Digitální komunikační platformy sociálního dialogu.
5. Informační kampaň o významu kolektivního vyjednávání.

Shrnutí

Současná právní úprava poskytuje základní rámec pro kolektivní vyjednávání, ale v řadě praktických situací neposkytuje dostatečně účinné procesní nástroje. Nejvýznamnější slabiny spočívají v možnosti blokovat vyjednávání pasivitou, ve zdlouhavém určování zprostředkovatele, v nejasnostech při pluralitě odborových organizací, v nedostatečném materiálním zajištění odborové činnosti a v omezeném zahrnutí zaměstnanců pracujících na dohody.



Navržená opatření směřují k tomu, aby kolektivní vyjednávání bylo reálným a předvídatelným procesem, nikoliv pouze právně garantovanou možností. Podpora kolektivního vyjednávání musí spojovat legislativní změny, institucionální podporu, metodickou pomoc, vzdělávání sociálních partnerů a konkrétní smluvní nástroje na podnikové i odvětvové úrovni. Pouze tak lze posílit sociální dialog, zvýšit pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami a přispět k důstojným, spravedlivým a stabilním pracovním podmínkám na českém trhu práce.

8 Návrh ustanovení podnikové kolektivní smlouvy

Odborný průzkum přinesl řadu zjištění. Tato část komplexní zpráva převádí výsledky průzkumu do návrhu smluvních ustanovení. Ustanovení jsou formulována jako modelová a měla by být přizpůsobena konkrétní velikosti zaměstnavatele, odvětví, ekonomické situaci a organizační struktuře. U každé klauzule je uvedeno stručné hodnocení jejího významu pro sociální dialog.

Pravidelný sociální dialog

Doporučené znění: Zaměstnavatel a odborová organizace se dohodli, že sociální dialog bude probíhat pravidelně, nejméně jednou za kalendářní čtvrtletí. Předmětem jednání budou zejména mzdy, pracovní doba, BOZP, organizační změny, zaměstnanost, rovné zacházení, digitalizace práce a plnění kolektivní smlouvy.

Hodnocení: Ustanovení posiluje sociální dialog tím, že převádí obecnou povinnost jednat do konkrétního, měřitelného a kontrolovatelného pravidla. Praktický význam spočívá v tom, že zaměstnanci vědí, jak se dané téma otevírá, a zaměstnavatel může předem připravit podklady a interní odpovědnost.

Harmonogram kolektivního vyjednávání

Doporučené znění: Smluvní strany zahájí jednání o změně mzdových a pracovních podmínek nejpozději do 31. října příslušného kalendářního roku. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci podklady nejméně 15 dnů před prvním jednáním.

Hodnocení: Ustanovení posiluje sociální dialog tím, že převádí obecnou povinnost jednat do konkrétního, měřitelného a kontrolovatelného pravidla. Praktický význam spočívá v tom, že zaměstnanci vědí, jak se dané téma otevírá, a zaměstnavatel může předem připravit podklady a interní odpovědnost.

Informační podklady

Doporučené znění: Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci agregované a přiměřené informace o vývoji mezd, počtu zaměstnanců, fluktuaci, přesčasové práci, pracovních úrazech, organizačních změnách a ekonomické situaci v rozsahu nezbytném pro kvalifikované vyjednávání.

Hodnocení: Ustanovení posiluje sociální dialog tím, že převádí obecnou povinnost jednat do konkrétního, měřitelného a kontrolovatelného pravidla. Praktický význam spočívá v tom, že zaměstnanci vědí, jak se dané téma otevírá, a zaměstnavatel může předem připravit podklady a interní odpovědnost.

Transparentní odměňování

Doporučené znění: Zaměstnavatel uplatňuje transparentní, srozumitelná a nediskriminační pravidla odměňování. Odborová organizace je jednou ročně informována o vývoji mzdových tarifů, odměn, příplatků a rozdílů v odměňování mezi srovnatelnými skupinami zaměstnanců.

Hodnocení: Ustanovení posiluje sociální dialog tím, že převádí obecnou povinnost jednat do konkrétního, měřitelného a kontrolovatelného pravidla. Praktický význam spočívá v tom, že zaměstnanci vědí, jak se dané téma otevírá, a zaměstnavatel může předem připravit podklady a interní odpovědnost.

Inflační doložka

Doporučené znění: Přesáhne-li meziroční inflace hranici sjednanou touto kolektivní smlouvou, zahájí smluvní strany mimořádné jednání o úpravě mezd nejpozději do 30 dnů od zveřejnění příslušného údaje.

Hodnocení: Ustanovení posiluje sociální dialog tím, že převádí obecnou povinnost jednat do konkrétního, měřitelného a kontrolovatelného pravidla. Praktický význam spočívá v tom, že zaměstnanci vědí, jak se dané téma otevírá, a zaměstnavatel může předem připravit podklady a interní odpovědnost.

Pracovní doba

Doporučené znění: Podstatné změny systému rozvrhování pracovní doby, směnnosti, kont pracovní doby nebo rozsahu přesčasové práce budou předem projednány s odborovou organizací. Zaměstnavatel přihlédne k potřebě předvídatelnosti rozvrhů a sladění pracovního a osobního života.

Hodnocení: Ustanovení posiluje sociální dialog tím, že převádí obecnou povinnost jednat do konkrétního, měřitelného a kontrolovatelného pravidla. Praktický význam spočívá v tom, že zaměstnanci vědí, jak se dané téma otevírá, a zaměstnavatel může předem připravit podklady a interní odpovědnost.

Práce na dálku

Doporučené znění: Pravidla práce na dálku zahrnují způsob sjednávání, náhradu nákladů, ochranu dat, BOZP, dostupnost zaměstnance, kontrolu práce a právo na odpočinek. Zaměstnavatel nebude vyžadovat pravidelnou dostupnost mimo pracovní dobu.

Hodnocení: Ustanovení posiluje sociální dialog tím, že převádí obecnou povinnost jednat do konkrétního, měřitelného a kontrolovatelného pravidla. Praktický význam spočívá v tom, že zaměstnanci vědí, jak se dané téma otevírá, a zaměstnavatel může předem připravit podklady a interní odpovědnost.

Právo na odpojení

Doporučené znění: Zaměstnanec není povinen vyřizovat pracovní e-maily, telefonáty nebo jiné digitální požadavky mimo pracovní dobu, nejde-li o mimořádné případy předem vymezené touto kolektivní smlouvou.

Hodnocení: Ustanovení posiluje sociální dialog tím, že převádí obecnou povinnost jednat do konkrétního, měřitelného a kontrolovatelného pravidla. Praktický význam spočívá v tom, že zaměstnanci vědí, jak se dané téma otevírá, a zaměstnavatel může předem připravit podklady a interní odpovědnost.

Organizační změny

Doporučené znění: Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zamýšlené organizační změny s dopadem na zaměstnanost, mzdy nebo pracovní podmínky v dostatečném předstihu. Součástí projednání je posouzení sociálních dopadů a návrh zmírňujících opatření.

Hodnocení: Ustanovení posiluje sociální dialog tím, že převádí obecnou povinnost jednat do konkrétního, měřitelného a kontrolovatelného pravidla. Praktický význam spočívá v tom, že zaměstnanci vědí, jak se dané téma otevírá, a zaměstnavatel může předem připravit podklady a interní odpovědnost.

Podněty zaměstnanců

Doporučené znění: Zaměstnanci mohou prostřednictvím odborové organizace podávat podněty k pracovním podmínkám, odměňování, BOZP a rovnému zacházení. Zaměstnavatel podněty projedná bez zbytečného odkladu a informuje odborovou organizaci o výsledku.

Hodnocení: Ustanovení posiluje sociální dialog tím, že převádí obecnou povinnost jednat do konkrétního, měřitelného a kontrolovatelného pravidla. Praktický význam spočívá v tom, že zaměstnanci vědí, jak se dané téma otevírá, a zaměstnavatel může předem připravit podklady a interní odpovědnost.

Podmínky odborové činnosti

Doporučené znění: Zaměstnavatel vytvoří odborové organizaci přiměřené podmínky pro výkon činnosti, včetně možnosti komunikace se zaměstnanci, využití prostor, přístupu k informačním kanálům a uvolňování funkcionářů v rozsahu sjednaném touto smlouvou.

Hodnocení: Ustanovení posiluje sociální dialog tím, že převádí obecnou povinnost jednat do konkrétního, měřitelného a kontrolovatelného pravidla. Praktický význam spočívá v tom, že zaměstnanci vědí, jak se dané téma otevírá, a zaměstnavatel může předem připravit podklady a interní odpovědnost.

Společná pracovní skupina

Doporučené znění: Smluvní strany zřizují společnou pracovní skupinu pro rozvoj sociálního dialogu. Skupina připravuje návrhy v oblasti odměňování, vzdělávání, digitalizace, BOZP, rovných příležitostí a stabilizace zaměstnanců.

Hodnocení: Ustanovení posiluje sociální dialog tím, že převádí obecnou povinnost jednat do konkrétního, měřitelného a kontrolovatelného pravidla. Praktický význam spočívá v tom, že zaměstnanci vědí, jak se dané téma otevírá, a zaměstnavatel může předem připravit podklady a interní odpovědnost.

Vyhodnocování smlouvy

Doporučené znění: Plnění kolektivní smlouvy bude vyhodnoceno nejméně jednou ročně. Vyhodnocení bude obsahovat přehled splněných závazků, identifikaci sporných oblastí a návrh opatření pro další období.

Hodnocení: Ustanovení posiluje sociální dialog tím, že převádí obecnou povinnost jednat do konkrétního, měřitelného a kontrolovatelného pravidla. Praktický význam spočívá v tom, že zaměstnanci vědí, jak se dané téma otevírá, a zaměstnavatel může předem připravit podklady a interní odpovědnost.

Řešení sporů

Doporučené znění: Spory při výkladu nebo plnění kolektivní smlouvy budou nejprve řešeny jednáním smluvních stran. Nedojde-li k dohodě, mohou strany využít společnou komisi, mediaci nebo postup podle zákona o kolektivním vyjednávání.

Hodnocení: Ustanovení posiluje sociální dialog tím, že převádí obecnou povinnost jednat do konkrétního, měřitelného a kontrolovatelného pravidla. Praktický význam spočívá v tom, že zaměstnanci vědí, jak se dané téma otevírá, a zaměstnavatel může předem připravit podklady a interní odpovědnost.

Digitální transformace

Doporučené znění: Zaměstnavatel předem informuje a projedná s odborovou organizací zavádění technologií, které mohou ovlivnit pracovní tempo, hodnocení výkonu, kontrolu zaměstnanců nebo kvalifikační požadavky. Součástí projednání je posouzení dopadů na zaměstnance.

Hodnocení: Ustanovení posiluje sociální dialog tím, že převádí obecnou povinnost jednat do konkrétního, měřitelného a kontrolovatelného pravidla. Praktický význam spočívá v tom, že zaměstnanci vědí, jak se dané téma otevírá, a zaměstnavatel může předem připravit podklady a interní odpovědnost.

9 Návrh ustanovení kolektivní smlouvy vyššího stupně

Kolektivní smlouva vyššího stupně má vytvářet odvětvový standard a bránit soutěži založené na zhoršování pracovních podmínek. Navržená ustanovení proto směřují k minimálním standardům, sdílení dat, podpoře podnikových smluv a fungování odvětvového sociálního dialogu.

Odvětvový sociální dialog

Doporučené znění: Smluvní strany rozvíjejí odvětvový sociální dialog jako nástroj stabilizace pracovních podmínek, předcházení konfliktům a podpory férové hospodářské soutěže.

Hodnocení: Ustanovení podporuje koordinaci mezi odvětvovou a podnikovou úrovní. Nejde o nahrazení podnikové smlouvy, ale o vytvoření minimálního rámce, který může být podnikově rozvíjen. Úspěšnost závisí na pravidelné aktualizaci a dostupnosti odvětvových dat.

Minimální standardy

Doporučené znění: Kolektivní smlouva vyššího stupně stanoví minimální standardy pracovních a mzdových podmínek v odvětví. Podnikové kolektivní smlouvy mohou tato práva rozšířit nebo zlepšit.

Hodnocení: Ustanovení podporuje koordinaci mezi odvětvovou a podnikovou úrovní. Nejde o nahrazení podnikové smlouvy, ale o vytvoření minimálního rámce, který může být podnikově rozvíjen. Úspěšnost závisí na pravidelné aktualizaci a dostupnosti odvětvových dat.

Odvětvové mzdové tarify

Doporučené znění: Smluvní strany sjednávají minimální mzdové tarify pro vybrané skupiny prací v odvětví a pravidelně je přezkoumávají s ohledem na inflaci, produktivitu, situaci na trhu práce a ekonomický vývoj.

Hodnocení: Ustanovení podporuje koordinaci mezi odvětvovou a podnikovou úrovní. Nejde o nahrazení podnikové smlouvy, ale o vytvoření minimálního rámce, který může být podnikově rozvíjen. Úspěšnost závisí na pravidelné aktualizaci a dostupnosti odvětvových dat.

Podpora podnikových smluv

Doporučené znění: Smluvní strany podporují uzavírání podnikových kolektivních smluv prostřednictvím metodické pomoci, vzorových ustanovení, školení vyjednavců a podpory řešení sporů.

Hodnocení: Ustanovení podporuje koordinaci mezi odvětvovou a podnikovou úrovní. Nejde o nahrazení podnikové smlouvy, ale o vytvoření minimálního rámce, který může být podnikově rozvíjen. Úspěšnost závisí na pravidelné aktualizaci a dostupnosti odvětvových dat.

Odvětvová pracovní skupina

Doporučené znění: Zřizuje se odvětvová pracovní skupina, která sleduje vývoj pracovních podmínek, připravuje doporučení pro podnikové kolektivní smlouvy a vyhodnocuje bariéry sociálního dialogu.

Hodnocení: Ustanovení podporuje koordinaci mezi odvětvovou a podnikovou úrovní. Nejde o nahrazení podnikové smlouvy, ale o vytvoření minimálního rámce, který může být podnikově rozvíjen. Úspěšnost závisí na pravidelné aktualizaci a dostupnosti odvětvových dat.

Sdílení dat

Doporučené znění: Smluvní strany pravidelně vyhodnocují dostupná data o mzdách, zaměstnanosti, fluktuaci, pracovní úrazovosti, kvalifikaci a dalších ukazatelích významných pro kolektivní vyjednávání.

Hodnocení: Ustanovení podporuje koordinaci mezi odvětvovou a podnikovou úrovní. Nejde o nahrazení podnikové smlouvy, ale o vytvoření minimálního rámce, který může být podnikově rozvíjen. Úspěšnost závisí na pravidelné aktualizaci a dostupnosti odvětvových dat.

Prevence sociálního dumpingu

Doporučené znění: Účelem smlouvy je předcházet soutěži založené na snižování pracovních standardů. Zaměstnavatelé jsou podporováni v soutěži kvalitou, produktivitou a organizací práce, nikoliv zhoršováním podmínek.

Hodnocení: Ustanovení podporuje koordinaci mezi odvětvovou a podnikovou úrovní. Nejde o nahrazení podnikové smlouvy, ale o vytvoření minimálního rámce, který může být podnikově rozvíjen. Úspěšnost závisí na pravidelné aktualizaci a dostupnosti odvětvových dat.

Malí a střední zaměstnavatelé

Doporučené znění: Smluvní strany připraví zvláštní metodickou podporu pro malé a střední zaměstnavatele, u nichž není kolektivní vyjednávání dosud rozvinuto.

Hodnocení: Ustanovení podporuje koordinaci mezi odvětvovou a podnikovou úrovní. Nejde o nahrazení podnikové smlouvy, ale o vytvoření minimálního rámce, který může být podnikově rozvíjen. Úspěšnost závisí na pravidelné aktualizaci a dostupnosti odvětvových dat.

Vzdělávání v odvětví

Doporučené znění: Smluvní strany podporují odvětvové vzdělávací programy, rekvalifikace a sdílení kvalifikačních standardů, zejména v souvislosti s digitalizací, automatizací a zelenou transformací.

Hodnocení: Ustanovení podporuje koordinaci mezi odvětvovou a podnikovou úrovní. Nejde o nahrazení podnikové smlouvy, ale o vytvoření minimálního rámce, který může být podnikově rozvíjen. Úspěšnost závisí na pravidelné aktualizaci a dostupnosti odvětvových dat.



Řešení odvětvových sporů

Doporučené znění: Spory vzniklé při výkladu nebo provádění kolektivní smlouvy vyššího stupně budou přednostně řešeny společnou odvětvovou komisí, případně prostřednictvím zprostředkovatele.

Hodnocení: Ustanovení podporuje koordinaci mezi odvětvovou a podnikovou úrovní. Nejde o nahrazení podnikové smlouvy, ale o vytvoření minimálního rámce, který může být podnikově rozvíjen. Úspěšnost závisí na pravidelné aktualizaci a dostupnosti odvětvových dat.

10 Odvětvově zaměřená reflexe

Následující kapitola doplňuje komplexní zprávu o odvětvově zaměřené výstupy odborného průzkumu.

Zpracovatelský průmysl

Toto odvětví je z hlediska kolektivního vyjednávání významné zejména silnou tradicí odborového zastoupení, směnnými provozami a potřebou tarifních systémů. Jednotná opatření nemohou mít ve všech sektorech stejný dopad. Tam, kde je kolektivní vyjednávání rozvinuté, je možné navazovat na praxi a rozšiřovat obsah smluv. Tam, kde je pokrytí nízké, je nutné nejprve budovat informovanost, důvěru a institucionální kapacity.

Pro zpracovatelský průmysl se doporučuje zaměřit kolektivní vyjednávání na základní mzdové standardy, pracovní dobu, ochranu zdraví a odvětvová specifika. Odvětvová úroveň má dodat srovnávací rámec, podniková úroveň má provést konkretizaci. Výsledkem má být férové nastavení pracovních podmínek bez narušení provozní reality zaměstnavatelů.

Doprava a skladování

Toto odvětví je z hlediska kolektivního vyjednávání významné zejména nepravidelností pracovní doby, vysokým tlakem na výkon a potřebou přesně vymezených příplatků. Jednotná opatření nemohou mít ve všech sektorech stejný dopad. Tam, kde je kolektivní vyjednávání rozvinuté, je možné navazovat na praxi a rozšiřovat obsah smluv. Tam, kde je pokrytí nízké, je nutné nejprve budovat informovanost, důvěru a institucionální kapacity.

Pro dopravu a skladování se doporučuje zaměřit kolektivní vyjednávání na základní mzdové standardy, pracovní dobu, ochranu zdraví a odvětvová specifika. Odvětvová úroveň má dodat srovnávací rámec, podniková úroveň má provést konkretizaci. Výsledkem má být férové nastavení pracovních podmínek bez narušení provozní reality zaměstnavatelů.

Obchod a služby

Toto odvětví je z hlediska kolektivního vyjednávání významné zejména nižší odborovou organizovaností, fragmentací pracovišť a tlakem na flexibilitu. Jednotná opatření nemohou mít ve všech sektorech stejný dopad. Tam, kde je kolektivní vyjednávání rozvinuté, je možné navazovat na praxi a rozšiřovat obsah smluv. Tam, kde je pokrytí nízké, je nutné nejprve budovat informovanost, důvěru a institucionální kapacity.

Pro obchod a služby se doporučuje zaměřit kolektivní vyjednávání na základní mzdové standardy, pracovní dobu, ochranu zdraví a odvětvová specifika. Odvětvová úroveň má dodat srovnávací rámec, podniková úroveň má provést konkretizaci. Výsledkem má být férové nastavení pracovních podmínek bez narušení provozní reality zaměstnavatelů.

Veřejné služby

Toto odvětví je z hlediska kolektivního vyjednávání významné zejména provázáním rozpočtových limitů, personální stability a veřejného zájmu. Jednotná opatření nemohou mít ve všech sektorech stejný dopad. Tam, kde je kolektivní vyjednávání rozvinuté, je možné navazovat na praxi a rozšiřovat obsah smluv. Tam, kde je pokrytí nízké, je nutné nejprve budovat informovanost, důvěru a institucionální kapacity.

Pro veřejné služby se doporučuje zaměřit kolektivní vyjednávání na základní mzdové standardy, pracovní dobu, ochranu zdraví a odvětvová specifika. Odvětvová úroveň má dodat srovnávací rámec, podniková úroveň má provést konkretizaci. Výsledkem má být férové nastavení pracovních podmínek bez narušení provozní reality zaměstnavatelů.

Informační a komunikační činnosti

Toto odvětví je z hlediska kolektivního vyjednávání významné zejména vyšší individuální vyjednávací silou části zaměstnanců, ale současně novými riziky digitálního řízení. Jednotná opatření nemohou mít ve všech sektorech stejný dopad. Tam, kde je kolektivní vyjednávání rozvinuté, je možné navazovat na praxi a rozšiřovat obsah smluv. Tam, kde je pokrytí nízké, je nutné nejprve budovat informovanost, důvěru a institucionální kapacity.

Pro informační a komunikační činnosti se doporučuje zaměřit kolektivní vyjednávání na základní mzdové standardy, pracovní dobu, ochranu zdraví a odvětvová specifika. Odvětvová úroveň má dodat srovnávací rámec, podniková úroveň má provést konkretizaci. Výsledkem má být férové nastavení pracovních podmínek bez narušení provozní reality zaměstnavatelů.

Zdravotní a sociální péče

Toto odvětví je z hlediska kolektivního vyjednávání významné zejména personální náročností, směnností, psychickou zátěží a veřejným zájmem na stabilitě služeb. Jednotná opatření nemohou mít ve všech sektorech stejný dopad. Tam, kde je kolektivní vyjednávání rozvinuté, je možné navazovat na praxi a rozšiřovat obsah smluv. Tam, kde je pokrytí nízké, je nutné nejprve budovat informovanost, důvěru a institucionální kapacity.

Pro zdravotní a sociální péče se doporučuje zaměřit kolektivní vyjednávání na základní mzdové standardy, pracovní dobu, ochranu zdraví a odvětvová specifika. Odvětvová úroveň má dodat srovnávací rámec, podniková úroveň má provést konkretizaci. Výsledkem má být férové nastavení pracovních podmínek bez narušení provozní reality zaměstnavatelů.

Stavebnictví

Toto odvětví je z hlediska kolektivního vyjednávání významné zejména proměnlivostí zakázek, subdodavatelskými řetězci a rizikem nerovných standardů. Jednotná opatření nemohou mít ve všech sektorech stejný dopad. Tam, kde je kolektivní vyjednávání rozvinuté, je možné navazovat na praxi a



rozšiřovat obsah smluv. Tam, kde je pokrytí nízké, je nutné nejprve budovat informovanost, důvěru a institucionální kapacity.

Pro stavebnictví se doporučuje zaměřit kolektivní vyjednávání na základní mzdové standardy, pracovní dobu, ochranu zdraví a odvětvová specifika. Odvětvová úroveň má dodat srovnávací rámec, podniková úroveň má provést konkretizaci. Výsledkem má být férové nastavení pracovních podmínek bez narušení provozní reality zaměstnavatelů.

Ubytování, stravování a pohostinství

Toto odvětví je z hlediska kolektivního vyjednávání významné zejména nízkým pokrytím kolektivními smlouvami, sezonností a častou fluktuací. Jednotná opatření nemohou mít ve všech sektorech stejný dopad. Tam, kde je kolektivní vyjednávání rozvinuté, je možné navazovat na praxi a rozšiřovat obsah smluv. Tam, kde je pokrytí nízké, je nutné nejprve budovat informovanost, důvěru a institucionální kapacity.

Pro ubytování, stravování a pohostinství se doporučuje zaměřit kolektivní vyjednávání na základní mzdové standardy, pracovní dobu, ochranu zdraví a odvětvová specifika. Odvětvová úroveň má dodat srovnávací rámec, podniková úroveň má provést konkretizaci. Výsledkem má být férové nastavení pracovních podmínek bez narušení provozní reality zaměstnavatelů.

11 Doplnující hodnotící poznámky

Doplňující hodnotící poznámka: Podpora kolektivního vyjednávání musí být průběžná, protože samotné uzavření kolektivní smlouvy neznamena, že sociální dialog funguje. Rozhodující je, zda smluvní strany pravidelně vyhodnocují plnění závazků, zda zaměstnanci znají obsah smlouvy a zda je smlouva aktualizována podle vývoje ekonomiky, technologií a pracovních potřeb. Kvalita kolektivní smlouvy se proto neměří pouze počtem sjednaných benefitů, ale také schopností vytvářet předvídatelný rámec pro řešení budoucích změn.

Doplňující hodnotící poznámka: Při interpretaci postojů zaměstnanců je třeba odlišovat obecnou podporu sociálního dialogu od ochoty osobně se angažovat v odborové organizaci. Zaměstnanci mohou považovat kolektivní smlouvu za užitečnou, a přesto nevstoupit do odborů z důvodu obav, nedostatku informací, časové zátěže nebo přesvědčení, že výhody získají i bez členství. Tento rozpor je nutné řešit kombinací komunikace, viditelných výsledků a férové debaty o nákladech a přínosech kolektivního zastupování.

Doplňující hodnotící poznámka: Při interpretaci postojů zaměstnavatelů je třeba rozlišovat mezi odmítáním kolektivního vyjednávání jako takového a obavou z jeho nejasných dopadů. Část zaměstnavatelů může být ochotna jednat, pokud má k dispozici srozumitelné vzory, realistický harmonogram, přehled nákladů a možnost předložit ekonomická data. Úkolem podpůrných opatření proto není pouze přesvědčovat, ale také snižovat nejistotu a vytvářet prakticky zvládnutelný proces.

Doplňující hodnotící poznámka: Sociální dialog má význam i v době, kdy se zaměstnavatel a zaměstnanci neshodnou. Právě existence pravidel pro vedení sporu, výměnu argumentů, mediaci a dokumentaci neshody brání tomu, aby se konflikt přenesl do neformálních kanálů, individuálních stížností nebo veřejné eskalace. Kvalitní kolektivní smlouva proto obsahuje nejen katalog práv, ale také proceduru pro situace, kdy se smluvní strany ocitnou v rozporu.

Doplňující hodnotící poznámka: Vztah mezi podnikovou a odvětvovou úrovní by neměl být konkurenční. Podniková úroveň umožňuje přizpůsobit úpravu konkrétním podmínkám zaměstnavatele, zatímco odvětvová úroveň brání propadu standardů a poskytuje orientační rámec. Nejvyšší přidanou hodnotu má systém, v němž kolektivní smlouva vyššího stupně stanoví základ a podniková smlouva jej rozvíjí podle ekonomické situace a potřeb zaměstnanců.

12 Závěr

Komplexní hodnocení průzkumu potvrzuje, že kolektivní vyjednávání je jedním z nejdůležitějších nástrojů pro posílení postavení zaměstnanců na českém trhu práce. Jeho význam se neomezuje na mzdy, ačkoli mzdová oblast zůstává nejviditelnější a sociálně nejcitlivější. Kolektivní vyjednávání vytváří proceduru, v níž mohou být zaměstnanecké zájmy formulovány, odůvodněny, vyjednány a převedeny do závazných

pravidel. Právě tato schopnost proměnit individuální nespokojenost v kolektivně řešitelný požadavek je hlavním přínosem odborové organizace.

Zpráva současně ukazuje, že podpora kolektivního vyjednávání vyžaduje souběžné posílení dat, kapacit, metodik, procesních pravidel a smluvní praxe. Samotná existence Akčního plánu je důležitým krokem, ale jeho úspěch bude záviset na praktické implementaci, pravidelném vyhodnocování a schopnosti sociálních partnerů převést obecné okruhy do konkrétních projektů a kolektivních smluv. Pokud zůstane podpora pouze na úrovni deklarací, nedojde k významnému zvýšení pokrytí ani ke zlepšení kvality sociálního dialogu.

Největším rizikem je kombinace nízké informovanosti zaměstnanců, nedostatečné kapacity odborových organizací, obstrukčních procesních možností a obav zaměstnavatelů z nákladů nebo administrativy. Největší příležitostí je naopak propojení mzdových dat, odvětvových standardů, digitální komunikace, vzdělávání vyjednávačů a vzorových ustanovení kolektivních smluv. Zpráva proto doporučuje, aby každé opatření bylo současně popsáno jako právní možnost, organizační úkol a praktický vzor použitelný v kolektivní smlouvě.

Z pohledu zaměstnanců je hlavním výstupem požadavek na důstojnou mzdu, předvídatelnou pracovní dobu, bezpečné pracovní prostředí, rovné zacházení, ochranu při změnách a reálnou možnost být slyšen. Z pohledu zaměstnavatelů je hlavním přínosem sociálního dialogu stabilita, předvídatelnost, prevence sporů a legitimita rozhodnutí. Z pohledu odborových organizací je klíčové, aby měly přístup k informacím, zaměstnancům, času, odborné podpoře a digitálním komunikačním nástrojům. Bez těchto předpokladů se kolektivní vyjednávání stává formálním a ztrácí potenciál.

Konečné doporučení této zprávy zní: podpora kolektivního vyjednávání musí být chápána jako dlouhodobá veřejná politika rozvoje spravedlivého trhu práce, nikoliv jako izolovaný pracovněprávní institut. Kolektivní smlouva má být vnímána jako právní, sociální a organizační nástroj, který pomáhá sladit oprávněné zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů. Sociální dialog není překážkou řízení podniku, ale způsobem, jak řízení pracovních vztahů učinit transparentnějším, legitimnějším a udržitelnějším.

13 Přílohy

13.1 Doporučený dotazník pro zaměstnance

1. Jak hodnotíte svou mzdu ve vztahu k náročnosti vykonávané práce?
2. Víte, zda se na vás vztahuje kolektivní smlouva?
3. Znáte obsah kolektivní smlouvy nebo jejích hlavních ustanovení?
4. Máte pocit, že jsou pravidla odměňování u zaměstnavatele transparentní?
5. Máte možnost ovlivnit rozvržení pracovní doby?
6. Dochází na pracovišti k nadměrné práci přesčas?
7. Máte dostatek informací o organizačních změnách?
8. Důvěřujete odborové organizaci působící u zaměstnavatele?
9. Bránilo by vám něco ve vstupu do odborové organizace?
10. Které oblasti by podle vás měla upravovat kolektivní smlouva?
11. Máte obavu upozornit na problém v pracovních podmínkách?
12. Jaké opatření by nejvíce posílilo spravedlivé pracovní podmínky?

13.2 Doporučený dotazník pro zaměstnavatele

1. Považujete kolektivní vyjednávání za přínosné pro stabilitu pracovních vztahů?
2. V čem vidíte hlavní riziko kolektivního vyjednávání?
3. Jak hodnotíte administrativní náročnost kolektivní smlouvy?
4. Jaké informace jste ochotni sdílet s odborovou organizací?
5. Vnímáte odborovou organizaci jako partnera při řešení změn?
6. Jaké oblasti by měly být upraveny v podnikové kolektivní smlouvě?
7. Podporujete rozvoj kolektivních smluv vyššího stupně?
8. Jakou metodickou podporu by zaměstnavatel potřeboval?
9. Jak hodnotíte možnost využití mediace při kolektivním sporu?
10. Jaké překážky brání uzavření kolektivní smlouvy u vašeho zaměstnavatele?

13.3 Scénář polostrukturovaného rozhovoru

1. Popište, jak u zaměstnavatele probíhá komunikace o pracovních podmínkách.



2. Která témata vyvolávají největší napětí mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem?
3. Jakou roli má nebo by měla mít odborová organizace?
4. Jaké informace jsou potřebné pro kvalifikované kolektivní vyjednávání?
5. Která ustanovení kolektivní smlouvy se v praxi osvědčila a která zůstávají formální?
6. Jaké překážky brání uzavření nebo zlepšení kolektivní smlouvy?
7. Jaké opatření by nejvíce přispělo ke spravedlivým pracovním podmínkám?

14 Doplnující analytická doporučení pro využití výsledků průzkumu

Výsledky průzkumu mají být využity především jako pracovní nástroj sociálních partnerů. Doporučuje se, aby každé zjištění bylo převedeno do tří výstupů: do komunikačního sdělení pro zaměstnance, do vyjednávací priority pro odborovou organizaci a do návrhu smluvního ustanovení nebo metodického kroku pro zaměstnavatele. Tím se zabrání tomu, aby zpráva zůstala pouze analytickým dokumentem bez praktického dopadu. Úspěšné využití průzkumu vyžaduje, aby odborová organizace dokázala zaměstnancům vysvětlit, jak se jejich odpovědi promítly do vyjednávací agendy, a aby zaměstnavatel viděl, že výsledky nejsou používány konfrontačně, ale jako podklad pro řízené zlepšování pracovních podmínek.

Prvním praktickým krokem po projednání zprávy by mělo být sestavení prioritní matice. Matice má obsahovat nejvýše deset témat, která se budou řešit v nejbližším kole kolektivního vyjednávání. U každého tématu je vhodné uvést, zda jde o otázku mzdovou, organizační, bezpečnostní, rovnostní, komunikační nebo procesní. Dále se doporučuje uvést, jaké podklady jsou k jednání nezbytné, jaká je minimální akceptovatelná varianta a jaké dopady lze očekávat. Tato metoda zvyšuje profesionalitu vyjednávání a snižuje riziko, že se jednání rozptýlí do příliš mnoha požadavků bez jasného pořadí významu.

Druhým krokem by mělo být společné vyhodnocení informovanosti zaměstnanců. Pokud zaměstnanci nevědí, zda se na ně vztahuje kolektivní smlouva, neznají její hlavní ustanovení nebo nevědí, jak podat podnět, je účinnost kolektivního vyjednávání oslabena bez ohledu na kvalitu samotné smlouvy. Doporučuje se proto každoročně zpracovat stručné zaměstnanecké shrnutí kolektivní smlouvy v rozsahu dvou až pěti stran. Shrnutí nemá nahradit právní text smlouvy, ale má převést její obsah do srozumitelné podoby a ukázat, jaké konkrétní výhody nebo procesní záruky zaměstnancům přináší.

Třetím krokem by mělo být zavedení pravidelné zpětné vazby. Průzkum nemá být jednorázovým projektem, ale začátkem opakovaného měření. Zaměstnanci i zaměstnavatelé by měli mít možnost jednou ročně vyhodnotit, zda se pracovní podmínky zlepšují, zda kolektivní smlouva funguje a zda sociální dialog přináší konkrétní výsledky. Opakované měření umožní rozlišit krátkodobou nespokojenost od strukturálních problémů. Současně poskytne odborové organizaci legitimní argumenty pro další vyjednávání a zaměstnavateli informaci o rizikových oblastech, které mohou vést k fluktuaci, absencím nebo konfliktům.

Čtvrtým krokem je propojení podnikové a odvětvové úrovně. Podnikové výsledky průzkumu by měly být anonymizovaně porovnávány s odvětvovými trendy, pokud budou dostupná data. Takové srovnání umožní rozpoznat, zda je problém specifický pro jednoho zaměstnavatele, nebo zda jde o širší odvětvový jev. V prvním případě je vhodná podniková kolektivní smlouva, ve druhém případě je vhodné otevřít téma v odvětvovém sociálním dialogu nebo v kolektivní smlouvě vyššího stupně. Právě tato koordinace

může zvýšit účinnost podpory kolektivního vyjednávání a zabránit izolovanému řešení opakujících se problémů.

Pátým krokem je rozvoj datové kultury sociálních partnerů. Kvalitní kolektivní vyjednávání vyžaduje nejen právní argumenty, ale také ekonomická a personální data. Zaměstnavatelé by měli být vedeni k tomu, aby poskytovali odborové organizaci agregované a srozumitelné informace. Odborové organizace by měly rozvíjet schopnost tato data interpretovat, porovnávat a používat při formulaci realistických požadavků. Datová kultura neznamená nahrazení hodnotového rozměru sociálního dialogu technokratickým přístupem. Znamená, že požadavek na spravedlivé pracovní podmínky je podložen fakty, která umožňují věcnou debatu.

Šestým krokem je práce s rizikem formalizace. Mnoho zaměstnavatelů i zaměstnanců má zkušenost s jednáním, které proběhne formálně, ale nepřinese změnu. Proto je třeba u každého pravidelného jednání stanovit výstup: zápis, úkol, termín, odpovědnou osobu nebo závěr, proč se téma dále neřeší. Sociální dialog nesmí být redukován na výměnu stanovisek bez následku. Pokud se podaří zavést kulturu plnění úkolů, bude se zvyšovat důvěra v kolektivní vyjednávání i ochota zaměstnanců poskytovat odborové organizaci podněty.

Sedmým krokem je posílení ochrany legitimní odborové činnosti. Zaměstnanci musí mít jistotu, že podání podnětu, účast na schůzi nebo členství v odborech nebude spojeno s negativním dopadem na jejich práci. Tato jistota není pouze právní otázkou, ale i otázkou kultury na pracovišti. Kolektivní smlouva by měla obsahovat ustanovení o zákazu znevýhodnění z důvodu odborové činnosti, o důvěrnosti podnětů a o přístupu odborové organizace k zaměstnancům. Bez této záruky zůstane část problémů skrytá a průzkum zachytí pouze povrchovou spokojenost nebo nespokojenost.

Osmým krokem je praktická práce s malými a středními zaměstnavateli. Nelze předpokládat, že každý menší zaměstnavatel bude mít právní oddělení nebo zkušenost s kolektivním vyjednáváním. Podpora by proto měla zahrnovat jednoduché vzory, krátké výkladové listy a možnost facilitovaného prvního jednání. Pro zaměstnance v malých podnicích je důležité, aby absence formální struktury neznamenal absence ochrany. Pro zaměstnavatele je důležité, aby sociální dialog nebyl představen jako složitý právní režim, ale jako praktický způsob stabilizace vztahů a předcházení sporům.

Devátým krokem je návaznost na veřejné politiky. Podpora kolektivního vyjednávání se dotýká minimální mzdy, transparentnosti odměňování, bezpečnosti práce, vzdělávání, regionální politiky, veřejných zakázek i digitalizace. Proto by výsledky průzkumu měly být předávány nejen účastníkům kolektivního vyjednávání, ale také expertní pracovní skupině k akčnímu plánu, tripartitním strukturám a odborným platformám. Tím se posílí šance, že zjištění z praxe budou promítnuta do systémových opatření a že budoucí právní nebo metodické změny budou vycházet z reálných zkušeností zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Desátým krokem je nastavení dlouhodobého cíle. Cílem nemá být pouze uzavřít více kolektivních smluv, ale také zvýšit jejich kvalitu. Kvalitní kolektivní smlouva obsahuje mzdová pravidla, mechanismus informování a projednání, ochranu při změnách, pravidla komunikace odborové organizace se zaměstnanci, ustanovení o BOZP, rovnosti, vzdělávání a digitalizaci a postup pravidelného vyhodnocení. Pokud se podaří měřit nejen počet smluv, ale také jejich obsahovou kvalitu, bude možné lépe posoudit, zda podpora kolektivního vyjednávání skutečně vede ke spravedlivějším pracovním podmínkám.

Jedenáctým krokem je zajištění návaznosti zprávy na kolektivní vyjednávání v dalším období. Zpráva by měla být projednána s vyjednávacími týmy a měla by se stát podkladem pro plán sociálního dialogu. Doporučuje se, aby smluvní strany po jejím projednání přijaly krátký realizační dokument, který určí, která doporučení budou řešena ihned, která budou předmětem další analýzy a která se promítnou do návrhu kolektivní smlouvy. Takový postup zvyšuje odpovědnost stran a umožňuje zpětně ověřit, zda odborný průzkum vedl ke konkrétním změnám v praxi.

Dvanáctým krokem je komunikace výsledků směrem k zaměstnancům. Zaměstnanci musí vidět, že průzkum nebyl formálním dotazníkem bez následku. Je vhodné jim předložit shrnutí hlavních zjištění, vysvětlení priorit a harmonogram dalšího postupu. Tím se posiluje důvěra, motivace k účasti na budoucích šetřeních i legitimita odborové organizace. Z hlediska zaměstnavatele může otevřená komunikace snížit napětí, protože ukazuje, že problémy jsou řešeny systematicky, nikoliv nahodilým tlakem jednotlivců.

16 Grafická a tabulková příloha k hodnocení průzkumu

Tato doplňující část přepracovává komplexní zprávu tak, aby kromě textové analýzy obsahovala i grafické prvky, zejména grafy a tabulky. Zařazené vizualizace vycházejí z dostupných zdrojových podkladů projektu, z veřejně dostupných materiálů a z oficiálních statistických či analytických výstupů. Tam, kde nejsou k dispozici primární mikrodata původního průzkumu, jsou vizualizace založeny na souhrnných údajích a na explicitně citovaných sekundárních zdrojích.

16.1 Přehled použitých datových zdrojů a veřejně dostupných materiálů

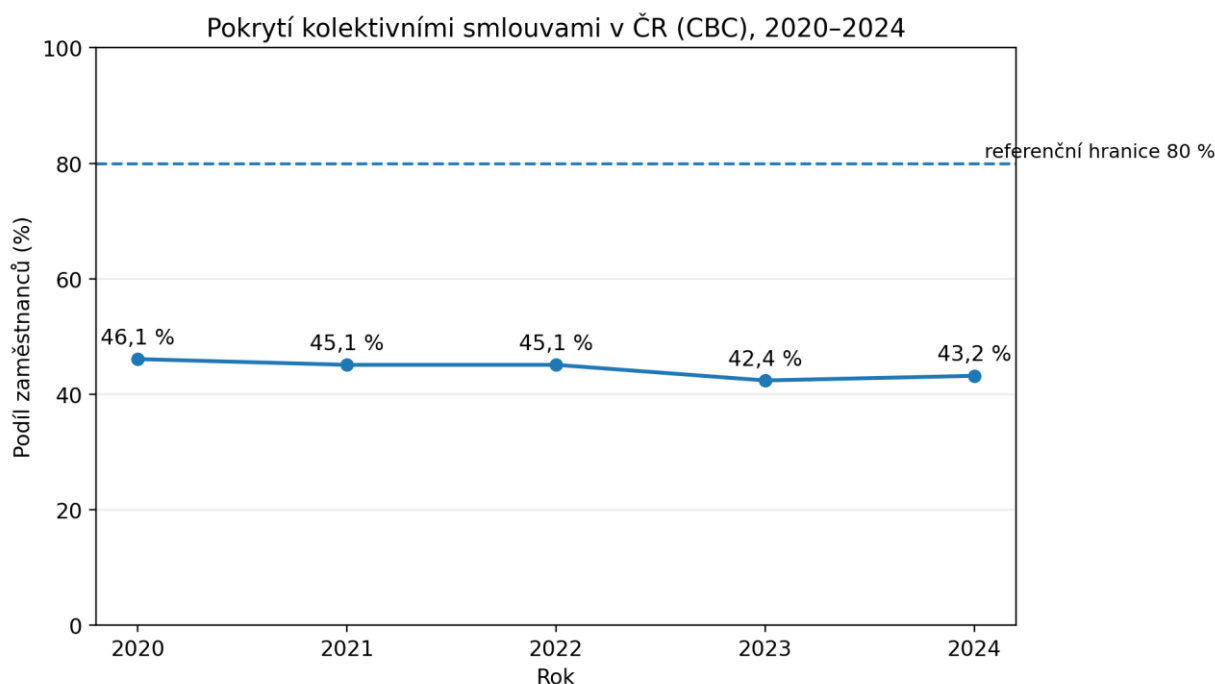
Do přepracované verze byly vedle původní studie a akčního plánu začleněny rovněž další veřejně dostupné materiály. Následující tabulka shrnuje nejdůležitější zdrojové okruhy a jejich využití v grafické a tabulkové části zprávy.

Zdroj	Typ zdroje	Využití v přepracované zprávě
TREXIMA (2025) – Podpora kolektivního vyjednávání	Analytická studie	Vývoj pokrytí kolektivními smlouvami, šetření mezi zaměstnavateli, mzdové rozdíly podle existence kolektivní smlouvy.
ČSÚ – Struktura mezd zaměstnanců 2024	Oficiální statistika	Referenční data pro pokrytí kolektivními smlouvami a mzdové rozdíly, včetně převzetí údajů do trendového grafu.
MPSV – Akční plán na podporu kolektivního vyjednávání	Veřejná politika	Rámec pro návrhovou část a systematizaci opatření na podporu kolektivního vyjednávání.
Eurofound (2026) – EWCS 2024	Mezinárodní výzkumná zpráva	Kontext změn pracovních podmínek, kvality práce, digitalizace a pracovního života.
OECD (2019) – Negotiating Our Way Up	Mezinárodní komparativní studie	Opора pro interpretaci přínosů kolektivního vyjednávání z hlediska mezd, koordinace a kvality práce.
RILSA (2025), ETUI (2025), CETUN (2025)	Odborné a policy materiály	Doplňující doporučení ke kapacitám sociálních partnerů, akčním plánům a cestě k vyššímu pokrytí kolektivními smlouvami.
IPP 2025 a materiály sociálních partnerů (ČMKOS, SP ČR, Svaz chemického průmyslu)	Tematické podklady	Rozšíření návrhové části, identifikace důrazu na data, kapacity, předvídatelnost a praktickou použitelnost kolektivního vyjednávání.

Vlastní odborný průzkum	Odborný průzkum	Zjištění, souhrnná hodnocení, východiska
-------------------------	-----------------	--

16.2 Pokrytí kolektivními smlouvami v České republice

Klíčovým ukazatelem pro hodnocení rozvoje kolektivního vyjednávání je míra pokrytí kolektivními smlouvami (collective bargaining coverage – CBC). Dostupné údaje ukazují, že Česká republika se dlouhodobě pohybuje výrazně pod referenční hranicí 80 %, kterou jako relevantní milník používá směrnice EU o přiměřených minimálních mzdách. Z grafu je patrný spíše stagnující až mírně klesající trend; to je jeden z hlavních důvodů, proč akční plán, kapacitní opatření a cílená podpora sociálních partnerů nabývají na významu.

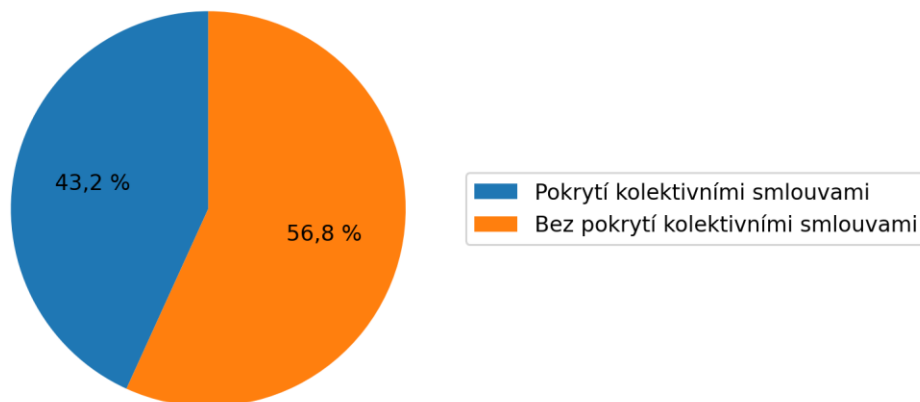


Obrázek 1: Pokrytí kolektivními smlouvami v ČR (CBC), 2020–2024, s vyznačením referenční hranice 80 %.

Zdroj: TREXIMA, 2025; ČSÚ, 2025; vlastní grafické zpracování.

Koláčový graf dále ilustruje rozdělení českých zaměstnanců na skupinu pokrytou a nepokrytou kolektivními smlouvami podle nejnovějšího dostupného odhadu za rok 2024. Takto pojatá vizualizace je vhodná zejména pro komunikační účely a pro stručné prezentace vůči zaměstnancům, zaměstnavatelům i veřejné správě.

Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami v ČR v roce 2024



Obrázek 2: Podíl zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivními smlouvami v ČR v roce 2024.

Zdroj: TREXIMA, 2025; ČSÚ, 2025; vlastní grafické zpracování.

Tabulka 16.1 shrnuje základní časovou řadu ukazatele CBC, která byla použita jako datový podklad pro předchozí grafy.

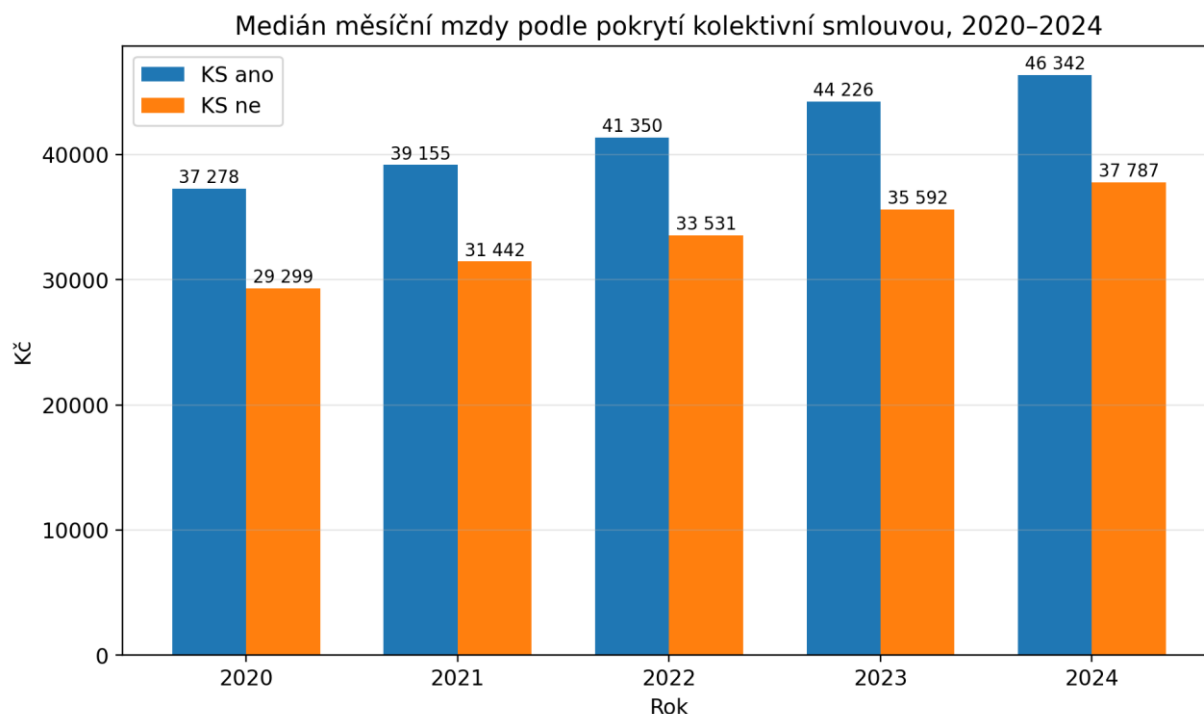
Rok	Pokrytí kolektivními smlouvami (%)
2020	46,1
2021	45,1
2022	45,1
2023	42,4
2024	43,2

Interpretace: Dlouhodobé setrvání pod hranicí 50 % potvrzuje, že podpora kolektivního vyjednávání v ČR není otázkou marginálního institucionálního vylepšení, ale strukturální prioritou trhu práce.

16.3 Mzdové rozdíly podle existence kolektivní smlouvy

Vedle samotného rozsahu pokrytí je pro odborné hodnocení důležité i to, zda kolektivní vyjednávání přináší měřitelné výsledky. Z dostupných dat vyplývá, že zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou dlouhodobě dosahují vyšší mediánové měsíční mzdy než zaměstnanci bez pokrytí. Grafická vizualizace neprokazuje kauzalitu v úzkém ekonometrickém smyslu, ale dobře ilustruje, že kolektivní smlouvy jsou

spojeny s robustně vyššími mzdovými standardy a pravděpodobně i s vyšší mírou formalizace mzdových pravidel.



Obrázek 3: Medián měsíční mzdy podle pokrytí kolektivní smlouvou, 2020–2024.

Zdroj: TREXIMA, 2025; ČSÚ, 2025; vlastní grafické zpracování.

Tabulka 16.2 doplňuje graf o konkrétní údaje a uvádí i průměrnou hrubou měsíční mzdu za rok 2024.

Rok	Medián mzdy – KS ano (Kč)	Medián mzdy – KS ne (Kč)	Rozdíl (Kč)
2020	37 278	29 299	+7 979
2021	39 155	31 442	+7 713
2022	41 350	33 531	+7 819
2023	44 226	35 592	+8 634
2024	46 342	37 787	+8 555
Ukazatel za rok 2024	KS ano	KS ne	Rozdíl
Průměrná hrubá měsíční mzda	52 936	45 716	+7 220

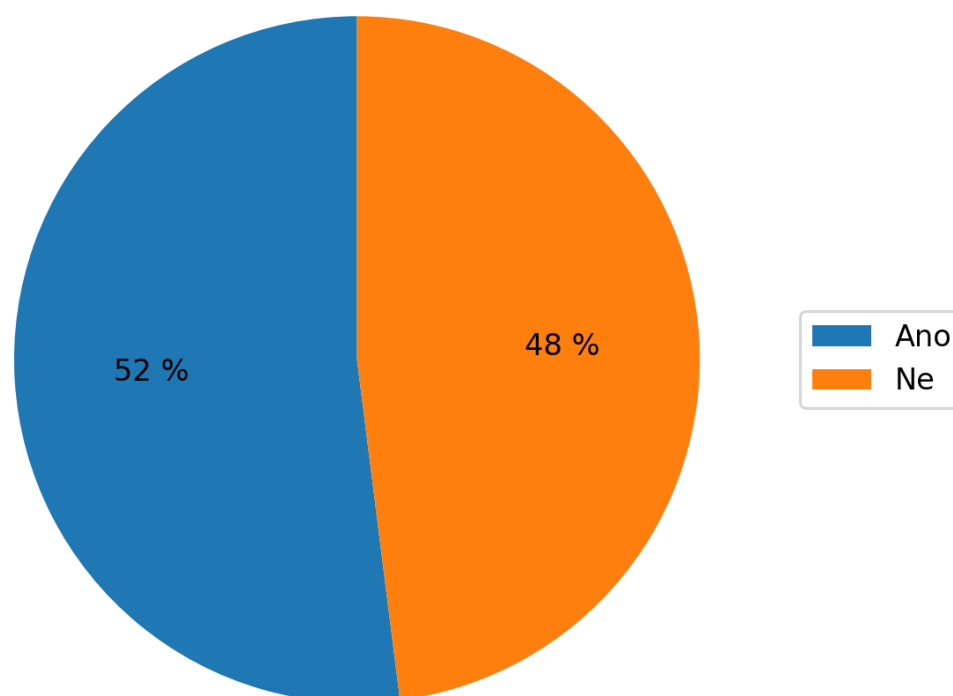
(KČ)			
------	--	--	--

Interpretace: Trvalý mzdový rozdíl ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami podporuje závěr, že kolektivní vyjednávání není jen procedurální mechanismus, ale i praktický nástroj zlepšování pracovních podmínek.

16.4 Doplnující výsledky šetření mezi zaměstnavateli

Přepracovaná zpráva doplňuje text i o koláčové grafy založené na výsledcích šetření, které analyzovalo postoje organizací ke kolektivnímu vyjednávání a k případnému zpřístupňování podnikových kolektivních smluv. Tyto vizualizace nejsou reprezentativním průřezem celým českým trhem práce, ale přinášejí užitečný vhled do praktických postojů části zaměstnavatelské sféry.

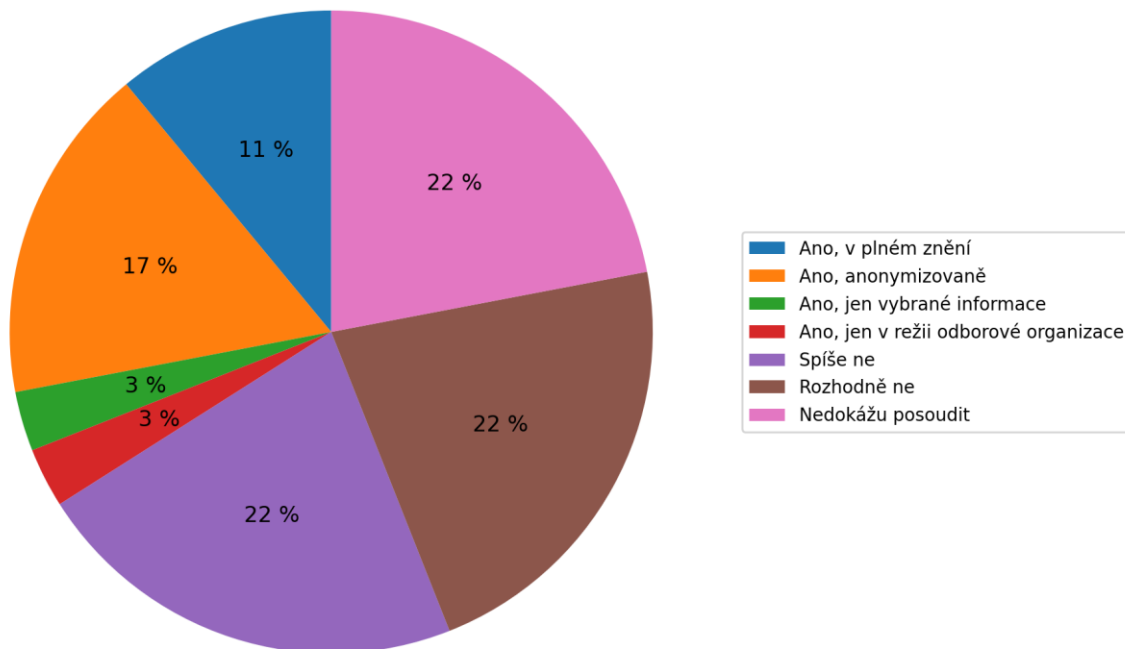
Má / měla organizace podnikovou kolektivní smlouvu
v posledních 5 letech?



Obrázek 4: Podíl respondentů podle toho, zda organizace měla v posledních 5 letech podnikovou kolektivní smlouvu.

Zdroj: TREXIMA, 2025 – šetření „Podpora kolektivního vyjednávání“; vlastní grafické zpracování.

Ochota zveřejnit podnikovou kolektivní smlouvu



Obrázek 5: Ochota respondentů zveřejnit podnikovou kolektivní smlouvu (např. v centrální evidenci).

Zdroj: TREXIMA, 2025 – šetření „Podpora kolektivního vyjednávání“; vlastní grafické zpracování.

Možnost odpovědi	Podíl respondentů (%)
Ano, v plném znění	11
Ano, anonymizovaně	17
Ano, jen vybrané informace	3
Ano, jen v režii odborové organizace	3
Spíše ne	22
Rozhodně ne	22
Nedokážu posoudit	22

Interpretace: Z výsledků plyne, že zaměstnavatelé nejsou vůči vyšší transparentnosti jednotní. Část je otevřena plnému či alespoň částečnému zpřístupnění, jiná část je spíše skeptická. To potvrzuje potřebu postupovat cestou dobrovolnosti, metodické podpory a pečlivého nastavení pravidel ochrany citlivých informací.

16.5 Syntéza opatření podle dalších veřejně dostupných materiálů

Kromě samotných datových přehledů je pro zadání důležité, aby přepracovaná zpráva systematicky využila i další veřejně dostupné odborné a policy materiály. Následující tabulka syntetizuje jejich hlavní přínos pro formulaci opatření na podporu kolektivního vyjednávání.

Zdroj	Hlavní sdělení	Dopad na návrhy opatření ve zprávě
MPSV – Akční plán na podporu KV	Potřeba zvýšit pokrytí kolektivními smlouvami, rozvíjet datovou základnu a podporovat kapacity sociálních partnerů.	Opatření zaměřená na data, koordinaci, metodiku a dlouhodobé vyhodnocování plnění akčního plánu.
ČMKOS – stanovisko a návrhy změn	Důraz na finanční a institucionální kapacity odborů, úpravu pravidel kolektivního vyjednávání a odstranění praktických bariér.	Posílení ochrany legitimní odborové činnosti, zajištění přístupu k informacím a úprava procesních pravidel.
RILSA (2025)	Růst pokrytí vyžaduje nejen legislativu, ale i organizační podporu odborových struktur a práci v terénu.	Zařazení kapacitních a vzdělávacích opatření a podpory organizování zaměstnanců.
ETUI / CETUN (2025)	Akční plány mají být ambiciózní, měřitelné a aktivně vytvářené za účasti sociálních partnerů.	Důraz na měřitelné cíle, indikátory, harmonogram a spoluutváření politik sociálními partnery.
OECD (2019)	Kolektivní vyjednávání může zvyšovat kvalitu práce, koordinaci mezd i adaptaci na změny ve světě práce.	Podpora argumentace pro obsahově silné kolektivní smlouvy, které řeší nejen mzdy, ale i digitalizaci, vzdělávání a organizaci práce.
Eurofound – EWCS 2024	Pracovní podmínky v Evropě jsou ovlivněny intenzitou práce, pracovním časem, autonomií a	Prohloubení témat jako work–life balance, psychosociální rizika, práce na dálku a

	kvalitou pracovního života.	participace zaměstnanců.
SP ČR a odvětvové materiály zaměstnavatelů	Důraz na konkurenceschopnost, předvídatelnost, snižování administrativy a praktickou použitelnost opatření.	Potřeba navrhovat opatření, která jsou současně sociálně ochranná a provozně realizovatelná pro podniky.

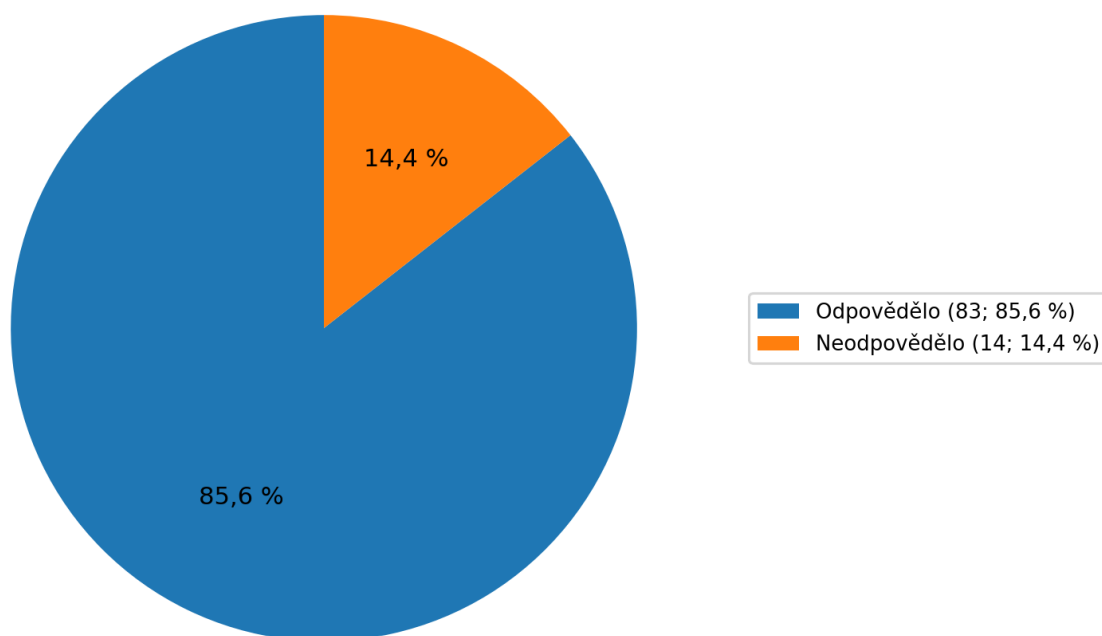
16.6 Doplnující interpretační závěry

- Zařazené grafy potvrzují, že téma kolektivního vyjednávání nelze redukovat jen na institucionální formu. S pokrytím kolektivními smlouvami jsou v českých datech spojeny i zřetelné rozdíly v odměňování.
- Pokrytí kolektivními smlouvami zůstává v České republice pod úrovní, která by odpovídala silně rozvinutému sociálnímu dialogu. To posiluje význam akčního plánu, odvětvové podpory a kapacit sociálních partnerů.
- Šetření mezi zaměstnavateli ukazuje, že i tam, kde kolektivní smlouvy existují, přetrvává opatrnost vůči širší transparentnosti. Doporučená opatření proto musí kombinovat podporu otevřenosti s respektováním autonomie a legitimních provozních zájmů zaměstnavatelů.
- Veřejně dostupné mezinárodní materiály OECD, Eurofound a ETUI posilují závěr, že účinné kolektivní vyjednávání má význam nejen pro mzdy, ale i pro kvalitu práce, zvládání technologických změn, předcházení konfliktům a stabilitu pracovního prostředí.
- Při dalším využití zprávy v prezentacích, interních jednáních nebo podkladech pro sociální partnery lze grafy a tabulky samostatně vyjmát a použít jako vizuální shrnutí hlavních zjištění.

Koláčové grafy a procentuální vyhodnocení vycházející z odborného průzkumu a dotazníku

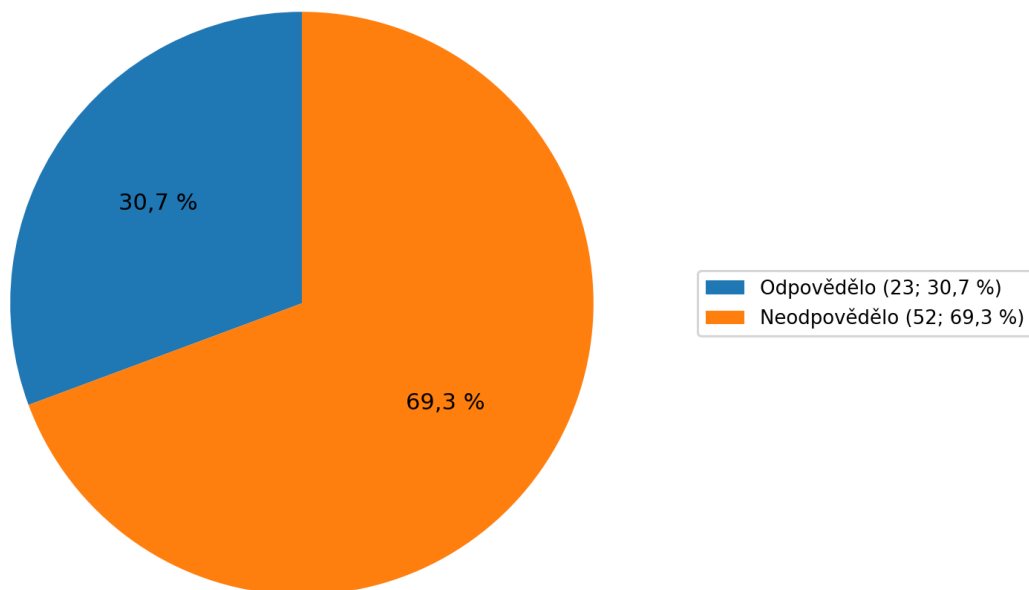
Následující grafy převádějí uzavřené odpovědi a kategorizované otevřené odpovědi do procentuálního vyjádření. Doplnují zjištění a informace začleněné v části Metodologie průzkumu. U grafů je vždy uveden počet odpovědí, z něhož je procentuální rozložení vypočteno.

Návratnost odpovědí – odborové organizace



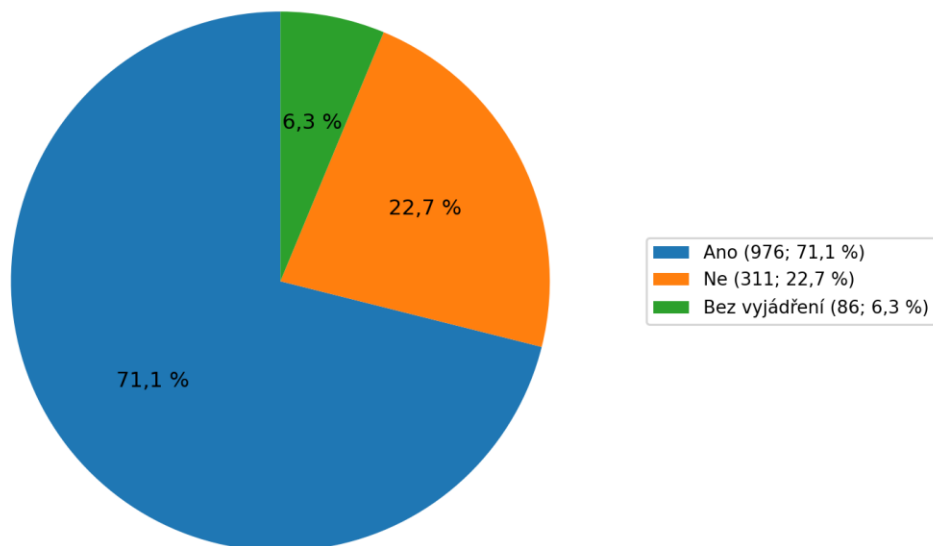
Graf 1: Návratnost odpovědí – odborové organizace

Návratnost odpovědí – zaměstnavatelé



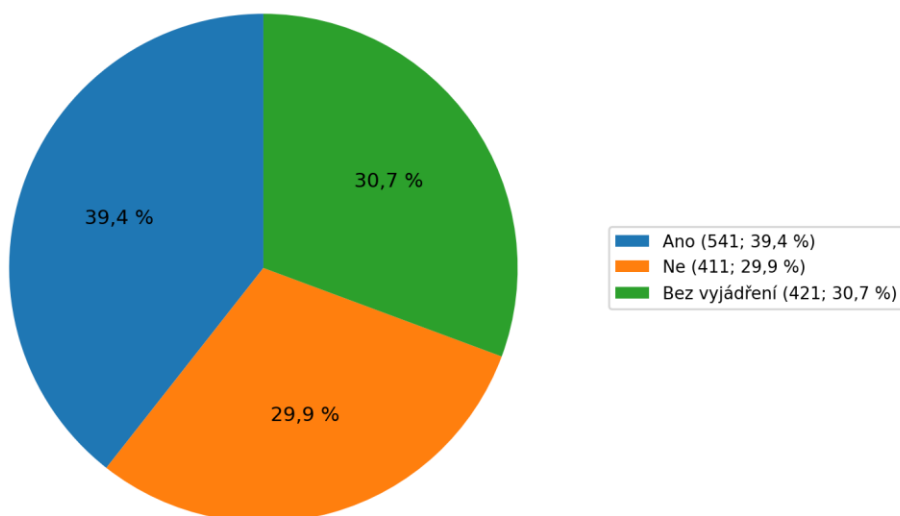
Graf 2: Návratnost odpovědí – zaměstnavatelé

Zaměstnanci: Jste spokojeni se svými pracovními podmínkami?



Graf Z1: Zaměstnanecká otázka 1

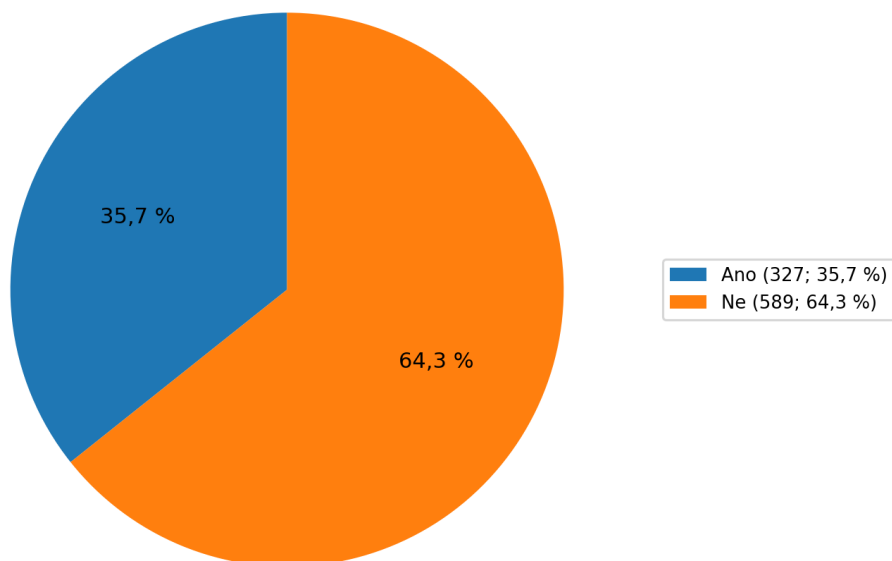
Zaměstnanci: Víte, že k zlepšení pracovních podmínek může vést kolektivní vyjednávání a



n = 1373

Graf Z2: Zaměstnanecká otázka 2

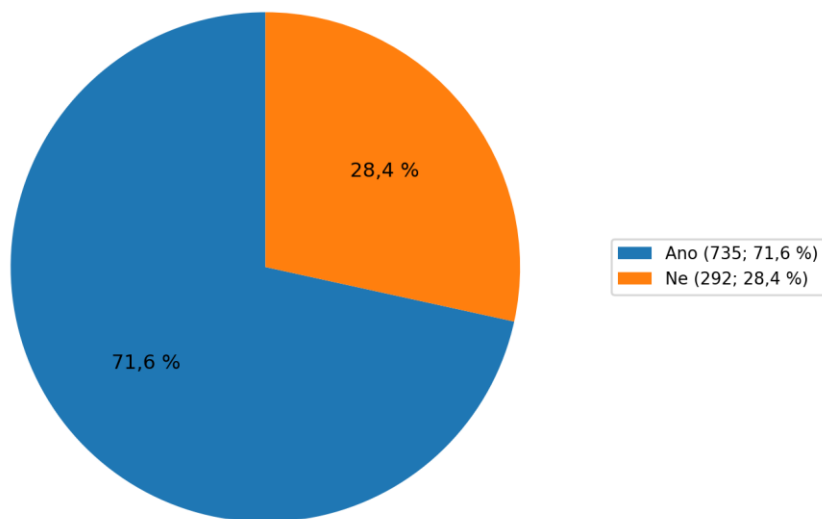
Zaměstnanci: Víte, co je to kolektivní vyjednávání?



n = 916

Graf Z3: Zaměstnanecká otázka 3

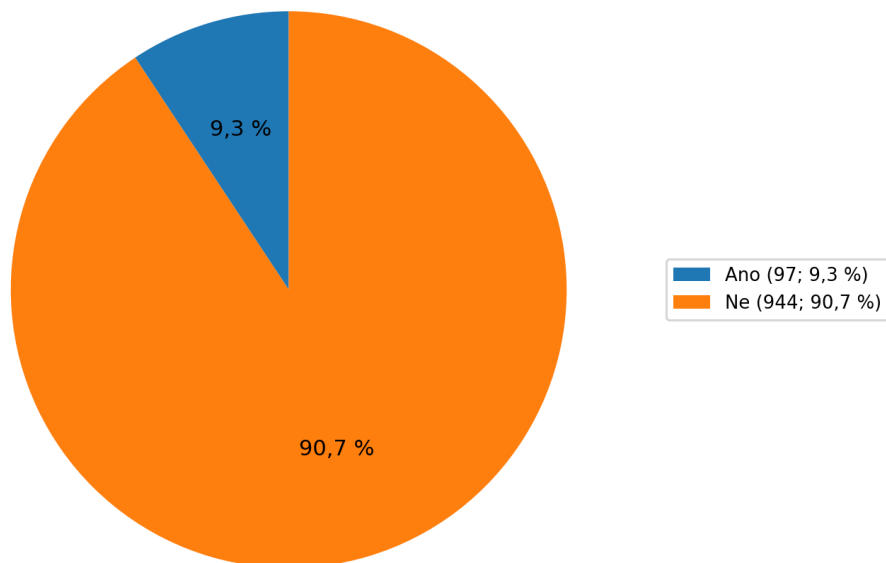
Zaměstnanci: Víte, k čemu slouží odborová organizace?



n = 1027

Graf Z4: Zaměstnanecká otázka 4

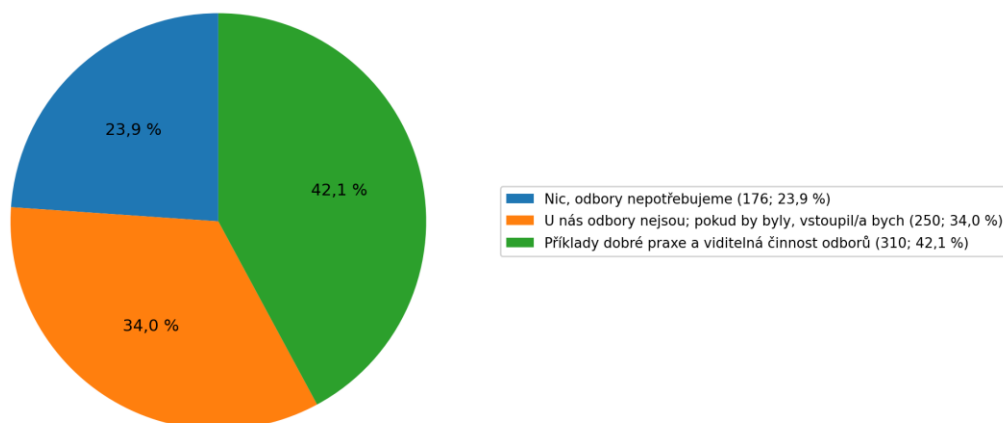
Zaměstnanci: Jste odborově organizovaný/vstoupil byste do odborové organizace?



n = 1041

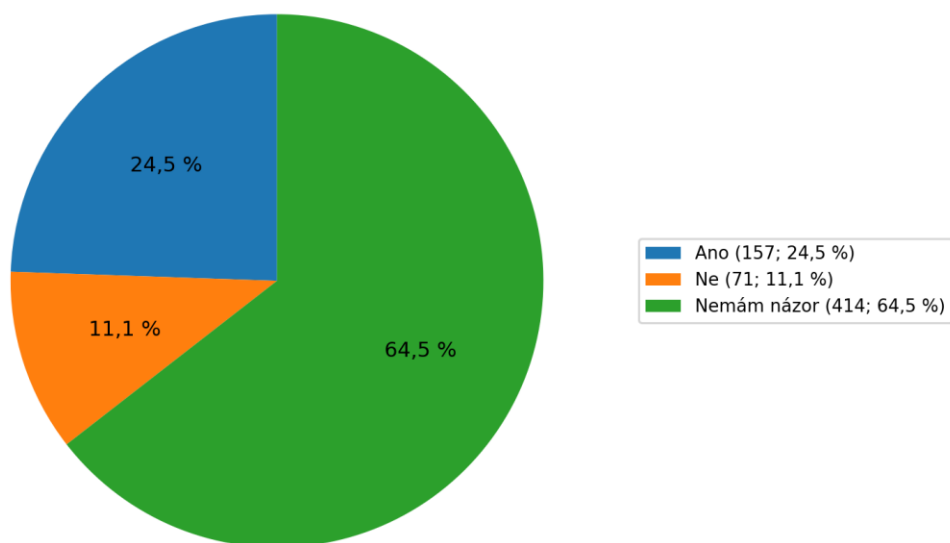
Graf Z5: Zaměstnanecká otázka 5

Zaměstnanci: Co by Vás přimělo (motivovalo) ke vstupu do odborové organizace?



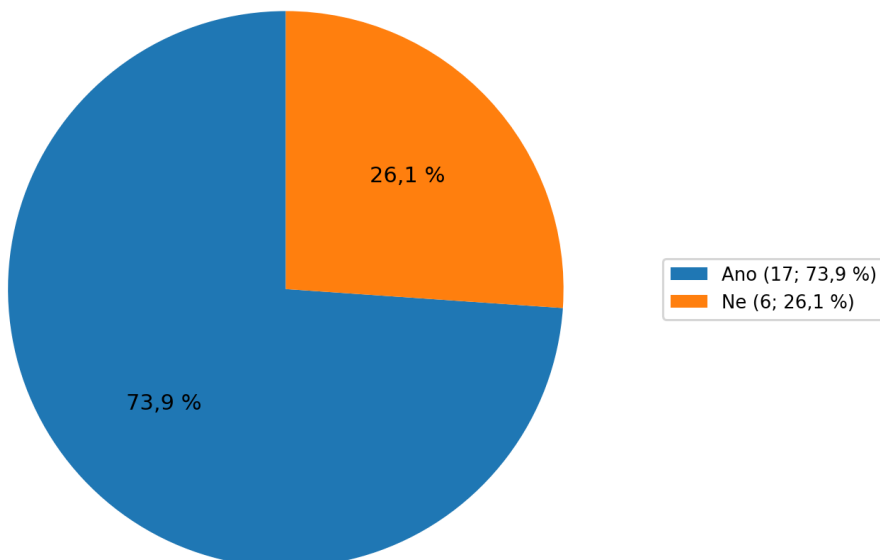
Graf Z6: Zaměstnanecká otázka 6

Zaměstnanci: Měla by být přijata opatření na podporu kolektivního vyjednávání?



Graf Z7: Zaměstnanecká otázka 7

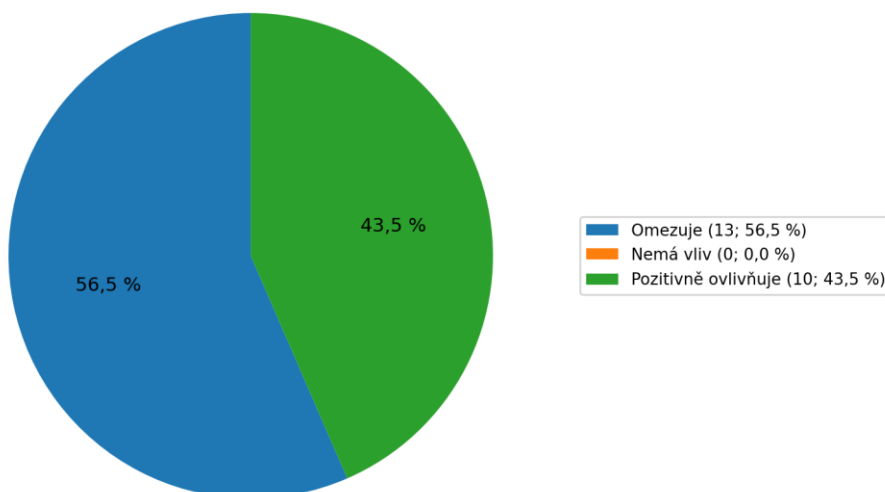
Zaměstnavatelé: Působí u vás odborová organizace a kolektivně vyjednáváte?



n = 23

Graf E1: Zaměstnavatelská otázka 1

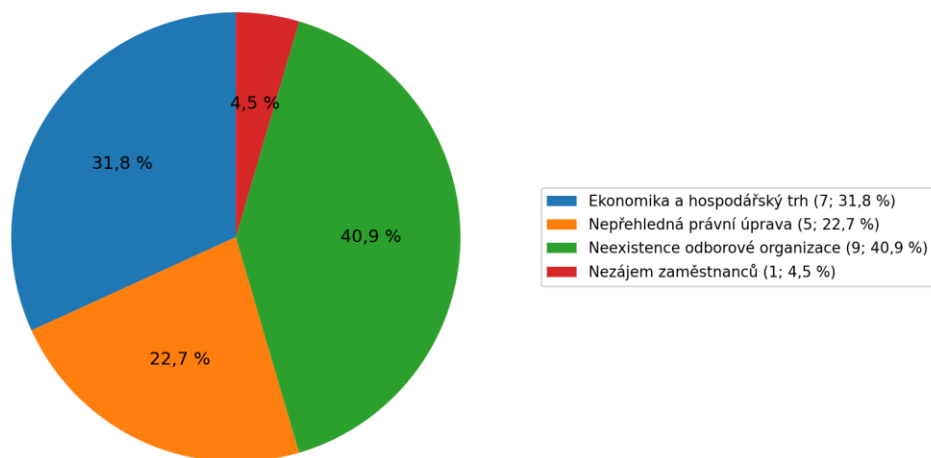
Zaměstnavatelé: Jednání odborové organizace a kolektivní vyjednávání činnost zaměstnavatele



n = 23

Graf E2: Zaměstnavatelská otázka 2

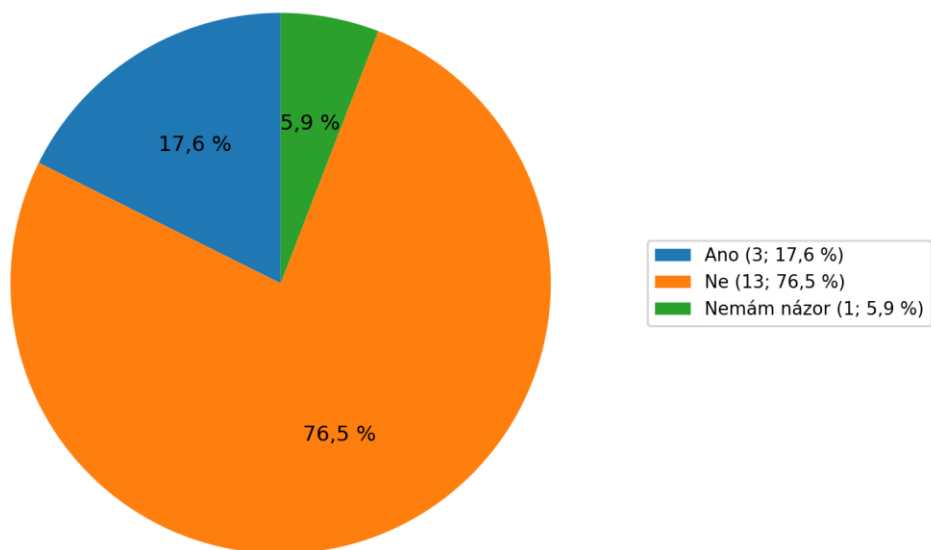
Zaměstnavatelé: V čem vnímáte největší bariéry kolektivního vyjednávání? – uzavřené volby



n = 22

Graf E3: Zaměstnavatelská otázka 3

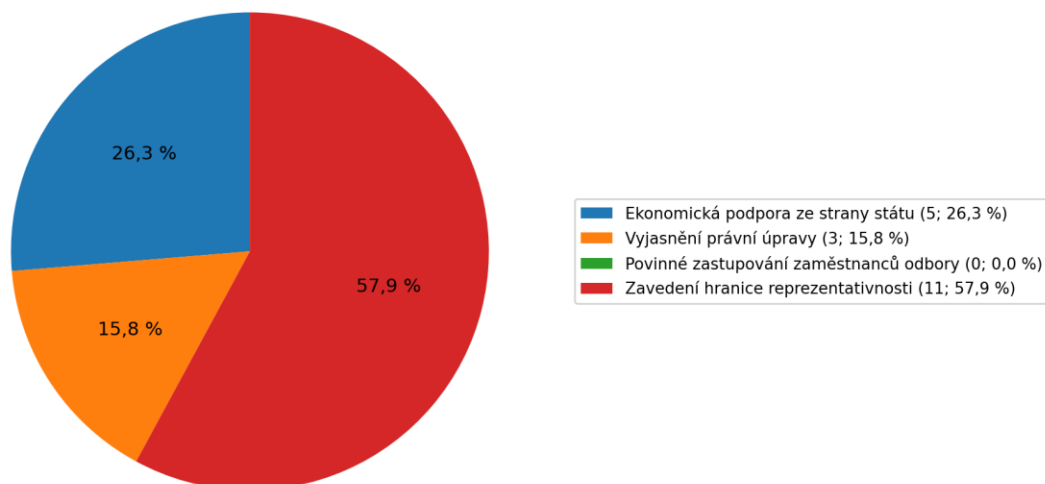
Zaměstnavatelé: Měla by být přijata opatření na podporu kolektivního vyjednávání?



n = 17

Graf E4: Zaměstnavatelská otázka 4

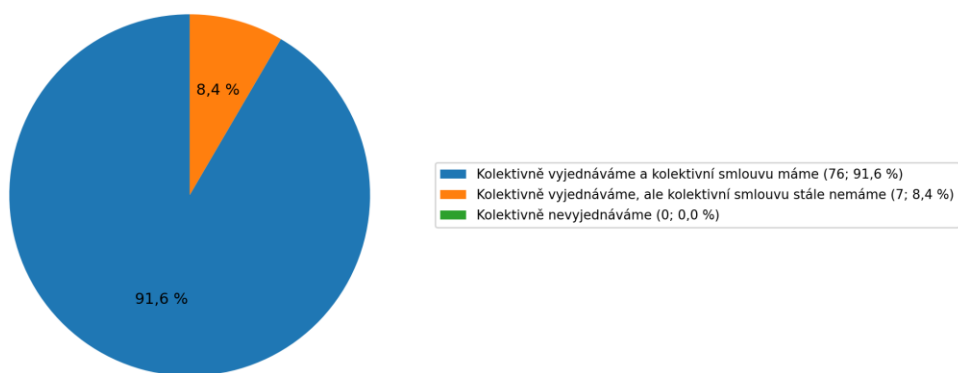
Zaměstnavatelé: Jaká opatření by měla být přijata? – uzavřené volby



n = 19

Graf E5: Zaměstnavatelská otázka 5

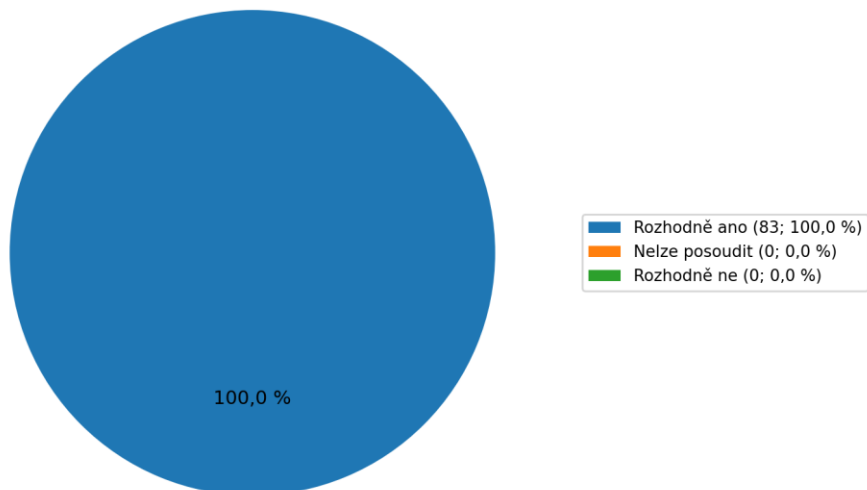
Odborové organizace: Vedete kolektivní vyjednávání a máte uzavřenou kolektivní smlouvu?



n = 83

Graf O1: Otázka pro odborové organizace 1

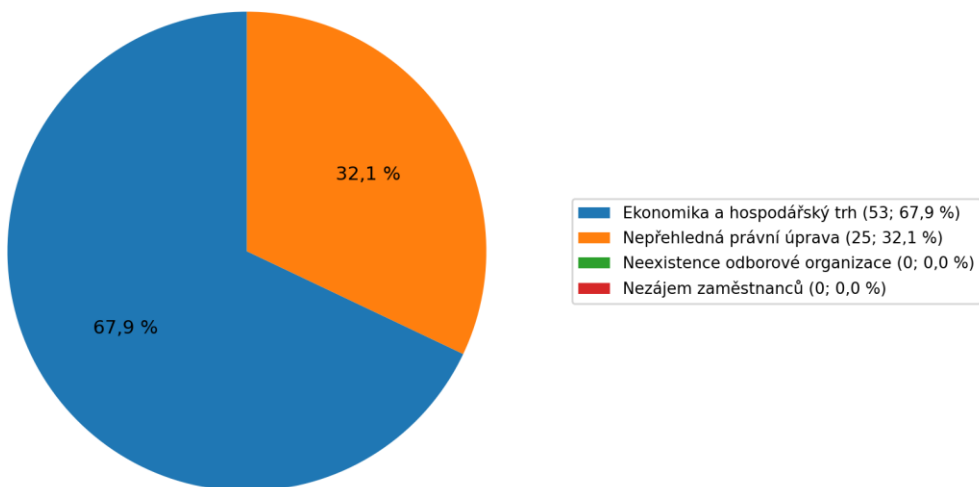
Odborové organizace: Má podle vás činnost odborových organizací a kolektivní vyjednávání smysl p



n = 83

Graf O2: Otázka pro odborové organizace 2

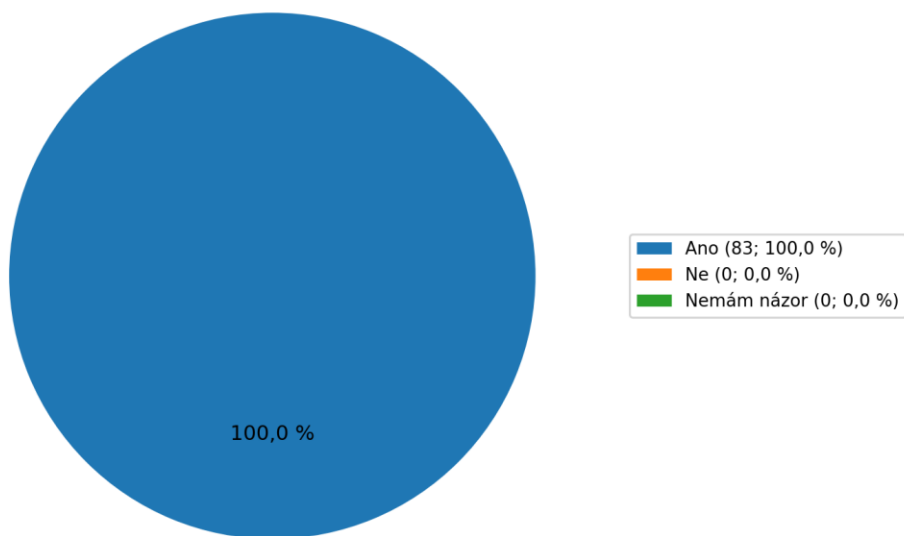
Odborové organizace: V čem vnímáte největší bariéry kolektivního vyjednávání?



n = 78

Graf O3: Otázka pro odborové organizace 3

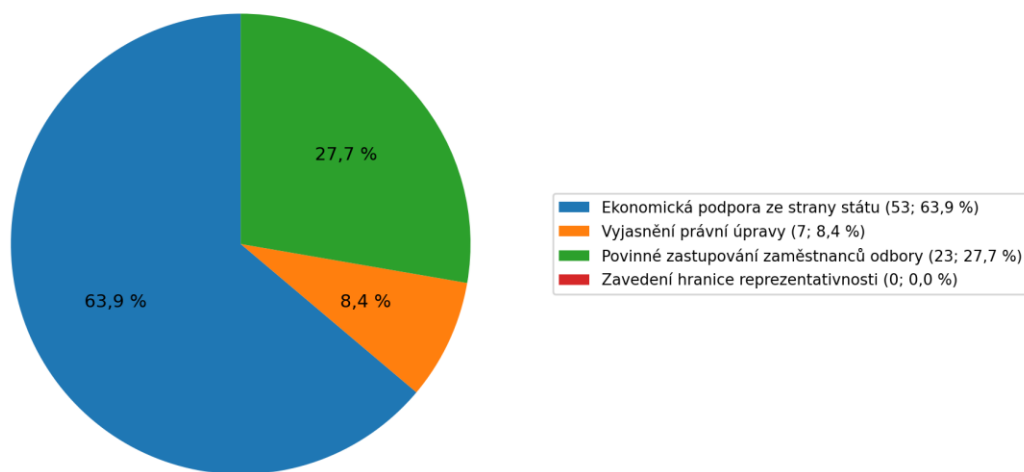
Odborové organizace: Měla by být přijata opatření na podporu kolektivního vyjednávání?



n = 83

Graf 04: Otázka pro odborové organizace 4

Odborové organizace: Jaká opatření by měla být přijata? – uzavřené volby



n = 83

Graf 05: Otázka pro odborové organizace 5



Poznámka ke zdrojům dat

Primárním zdrojem údajů jsou odpovědi získané v odborném průzkumu „Postavení zaměstnanců na českém trhu práce a opatření na podporu kolektivního vyjednávání“. Výpočty procentuálních podílů a grafické zpracování byly provedeny na základě souhrnných četností uvedených zadavatelem průzkumu. U otázek s otevřenou odpovědí byly odpovědi zařazeny do tematických okruhů podle jejich věcného obsahu.



17 Prameny a zdrojová literatura podle ČSN ISO 690:2022

CENTRAL EUROPEAN TRADE UNION NETWORK. Resolution: Building Momentum for National Action Plans: Key Measures for Promoting Collective Bargaining in Central Europe. Brussels, 25 March 2025.

ČESKÁ REPUBLIKA. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. In: Sbírka zákonů České republiky. Praha: Ministerstvo vnitra, 1993.

ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů České republiky. Praha: Ministerstvo vnitra, 1991.

ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů České republiky. Praha: Ministerstvo vnitra, 2006.

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. Návrhy změn zákona o kolektivním vyjednávání a souvisejících ustanovení zákoníku práce. Praha: ČMKOS, 2026. Interní pracovní dokument.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Struktura mezd zaměstnanců 2024. Praha: Český statistický úřad, 2025. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/struktura-mezd-zamestnancu-2024>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Struktura mezd zaměstnanců. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/struktura-mezd-zamestnancu>

EUROFOUND. European Working Conditions Survey 2024: Overview report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2026. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/european-working-conditions-survey-2024-overview-report>

EUROFOUND. European Working Conditions Survey 2024: Overview report. Executive summary. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2026. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/executive-summary/2026/european-working-conditions-survey-2024-overview-report>

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii. In: Úřední věstník Evropské unie. 2022, L 275, s. 33–47. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32022L2041>

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. In: Úřední věstník Evropské unie. 2023, L 132, s. 21–44. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32023L0970>

HORECKÝ, Jan. Postavení zaměstnanců na českém trhu práce a opatření na podporu kolektivního vyjednávání. Brno: Právní institut, 2026. Odborná studie projektu Asociace samostatných odborů.

HUSAŘÍKOVÁ, Ludmila a NESRSTOVÁ, Markéta. Role a význam kolektivního vyjednávání v době 4. průmyslové revoluce. Praha: TREXIMA, 2020. Dostupné z: <https://ipodpora.odborny.info/>

KROUPA, Aleš, KYZLINKOVÁ, Renata, LEHMANN, Štěpánka, VÁŇOVÁ, Jana a VEVERKOVÁ, Soňa. Podpora odborových organizací za účelem růstu míry pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami. Praha: RILSA, 2025.

MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE. ILOSTAT Data Explorer: Collective bargaining coverage. Ženeva: International Labour Organization. Dostupné z: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer06/?lang=en&segment=indicator&id=ILR_CBCT_NOC_RT_A

MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE. Úmluva č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání. Ženeva: International Labour Organization, 1981.

MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE. Úmluva č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat. Ženeva: International Labour Organization, 1948.

MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE. Úmluva č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat. Ženeva: International Labour Organization, 1949.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Akční plán na podporu kolektivního vyjednávání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, červenec 2025. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/akcni-plan-na-podporu-kolektivniho-vyjednavani>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Postup v řízení o určení zprostředkovatele podle § 11 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Praha: MPSV, 2025. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/>

MÜLLER, Torsten a SCHULTEN, Thorsten. The road to 80% collective bargaining coverage: The need for ambitious national action plans under the Minimum Wage Directive. Brussels: European Trade Union Institute, 2025.

OECD a AIAS. ICTWSS Database: Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts. Paris: OECD, 2025. Dostupné z: <https://www.oecd.org/>

OECD. Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work. Paris: OECD Publishing, 2019. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>

OECD. OECD Data Explorer: Collective bargaining coverage. Paris: OECD. Dostupné z: <https://dataexplorer.oecd.org/>

RADA EVROPSKÉ UNIE. Doporučení Rady ze dne 12. června 2023 k posílení sociálního dialogu v Evropské unii. In: Úřední věstník Evropské unie. 2023, C/2023/1389.



SVAZ CHEMICKÉHO PRŮMYSLU ČR. Stanovisko Svazu chemického průmyslu ČR k Akčnímu plánu pro chemický průmysl publikovanému EK 8. 7. 2025. Praha: SCHP ČR, 2025.

SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR. Zpráva představenstva o činnosti SP ČR 04/2024–04/2025. Praha: Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2025.

TREXIMA, spol. s r.o. Informace o pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách 2025. Zlín: TREXIMA, 2025. Dostupné z: <https://www.kolektivnismlouvy.cz/>

TREXIMA, spol. s r.o. Podpora kolektivního vyjednávání: analýza a návrh řešení získávání informací o pokrytí, rozsahu a obsahu kolektivních smluv. Zlín: TREXIMA, 2025.

TREXIMA. Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání za rok 2022. Praha: ČMKOS, 2022.