

Role a význam kolektivního vyjednávání v době 4. průmyslové revoluce

*Výsledky průzkumu mezi
zaměstnanci*

Zlín

2020

Průzkum byl zpracován v rámci projektu Asociace samostatných odborů ASO „Role kolektivního vyjednávání v době rostoucí digitalizace práce“, financovaného z příspěvku na činnost dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, na podporu sociálního dialogu.

Autorský tým:

Ing. Ludmila Husaříková

Ing. Markéta Nesrstová

Obsah

Seznam obrázků	4
Úvod	6
1 Role odborových organizací	7
2 Obsah kolektivního vyjednávání	10
2.1 Mzdový vývoj.....	10
2.2 Pracovní doba	11
2.3 Vzdělávání	15
2.4 Specifické formy práce a pracovní režimy.....	16
2.5 Specifické podmínky zaměstnávání	20
2.6 Podpora zdraví zaměstnanců.....	23
2.7 Ochrana osobních údajů	27
3 Bariéry v kolektivním vyjednávání	28
4 Moderní formy zaměstnávání	30
Závěr	34
Příloha 1 – Datové zdroje a metodika.....	36

Seznam obrázků

Obrázek 1: Role odborových organizací v době digitalizace a robotizace	8
Obrázek 2: Aktivita odborových organizací v otázce budoucnosti práce zaměstnanců	9
Obrázek 3: Spokojenost s obsahem kolektivního vyjednávání v oblasti mzdového vývoje.....	11
Obrázek 4: Spokojenost s obsahem kolektivního vyjednávání v oblasti pracovní doby.....	12
Obrázek 5: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti sjednávání podmínek pružné pracovní doby podle typu profese respondentů	13
Obrázek 6: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti řešení překážek v práci a důležitých osobních překážek podle věku a odvětví respondentů.....	14
Obrázek 7: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti podpory práva na odpojení podle pohlaví, věku a odvětví respondentů	14
Obrázek 8: Spokojenost s obsahem kolektivního vyjednávání v oblasti vzdělávání	15
Obrázek 9: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti podpory dalšího vzdělávání podle věku, typu profese a odvětví respondentů	16
Obrázek 10: Spokojenost s obsahem kolektivního vyjednávání v oblasti specifických forem práce.....	17
Obrázek 11: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti sjednávání podmínek příležitostné práce z domu podle věku a odvětví respondentů	18
Obrázek 12: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti sjednávání podmínek pro sdílená pracovní místa podle, věku a odvětví respondentů	19
Obrázek 13: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti sjednávání podmínek pro práci bez stálého místa výkonu práce podle typu profese a odvětví respondentů.....	19
Obrázek 14: Spokojenost s obsahem kolektivního vyjednávání v oblasti specifických podmínek zaměstnávání.....	20
Obrázek 15: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti sjednávání podmínek pro zaměstnávání zaměstnanců ve věku nad 50 let podle věku a typu profese respondentů.....	21
Obrázek 16: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti sjednávání programů pro zaměstnance po návratu z rodičovské dovolené podle pohlaví, věku a typu profese respondentů.....	22
Obrázek 17: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti sjednávání pravidel propouštění a přesunu na jinou pracovní pozici podle pohlaví, věku a odvětví respondentů.....	23
Obrázek 18: Spokojenost s obsahem kolektivního vyjednávání v oblasti podpory zdraví zaměstnanců	24

<i>Obrázek 19: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti podpory zdraví a bezpečnosti na pracovišti podle pohlaví, věku respondentů</i>	<i>25</i>
<i>Obrázek 20: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti nastavování podmínek v boji proti pracovnímu stresu podle odvětví respondentů</i>	<i>25</i>
<i>Obrázek 21: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti sjednávání dovolené navíc podle věku a odvětví respondentů</i>	<i>26</i>
<i>Obrázek 22: Spokojenost s obsahem kolektivního vyjednávání v oblasti ochrany osobních údajů</i>	<i>27</i>
<i>Obrázek 23: Bariéry v kolektivním vyjednávání</i>	<i>29</i>
<i>Obrázek 24: Využívání moderních forem práce.....</i>	<i>30</i>
<i>Obrázek 25: Zájem respondentů o možnost využívat moderní formy práce</i>	<i>31</i>
<i>Obrázek 26: Nevýhody spojené s moderními formami práce</i>	<i>32</i>
<i>Obrázek 27: Změna v přístupu zaměstnavatelů k poskytování moderních forem práce v souvislosti s koronavirovou pandemií.....</i>	<i>33</i>

Úvod

V souvislosti s **postupující digitalizací a robotizací** přibývají na českém trhu práce **zaměstnanci**, kteří se potýkají s **negativními dopady** 4. průmyslové revoluce. U zaměstnanců dochází postupně ke **změně charakteru práce**, **roste kvalifikační náročnost** tradičních zaměstnání a zároveň se objevují **nové formy zaměstnávání**. Na rychlé změny na českém trhu práce musí reagovat i kolektivní vyjednávání, které může zároveň přinést zásadní příspěvek do diskuse o reálných dopadech digitalizace a robotizace v ČR.

Vzhledem k nedostatku komplexních informací o vlivu digitalizace a robotizace na zaměstnance v ČR byl v gesci Asociace samostatných odborů proveden **průzkum mezi zaměstnanci** – členy asociace. Výsledky šetření jsou shrnuty v této studii.

Cílem průzkumu bylo získat aktuální **informace o potřebách zaměstnanců** souvisejících s **dopady 4. průmyslové revoluce** a o názorech zaměstnanců na roli sociálního dialogu v digitalizované ekonomice.

Struktura studie je následující. **První kapitola** se zabývá změnami v postojích českých zaměstnanců k roli kolektivního vyjednávání během 4. průmyslové revoluce a zároveň je hodnocena **důležitost a aktivita odborových organizací**.

Druhá kapitola má za cíl identifikovat oblasti, v nichž zaměstnanci spatřují hlavní **oblast zájmu odborových organizací** (od klíčové role v udržování sociálního smíru přes podporu celoživotního vzdělávání až po určování podmínek sociální ochrany těch zaměstnanců, kteří se v důsledku digitalizace stanou nezaměstnanými).

Třetí kapitola vyhodnocuje otázky týkající se **bariér v samotném kolektivním vyjednávání**. Cílem je podchytit faktory, které v současné době negativně ovlivňují uzavírání kolektivních smluv. Zároveň budou zjišťovány názory respondentů týkající se obsahu kolektivních smluv a souladu tohoto obsahu s rychle se měnícími požadavky digitalizované ekonomiky.

Čtvrtá kapitola hodnotí klíčové informace týkající se **moderních forem zaměstnávání** – především **zájem zaměstnanců** využívat moderní formy zaměstnávání a **nevýhody**, které jsou s těmito formami z pohledu zaměstnanců spojeny.

V závěru jsou shrnuty **hlavní poznatky studie**. Datové zdroje a metodika jsou popsány v příloze.

1 Role odborových organizací

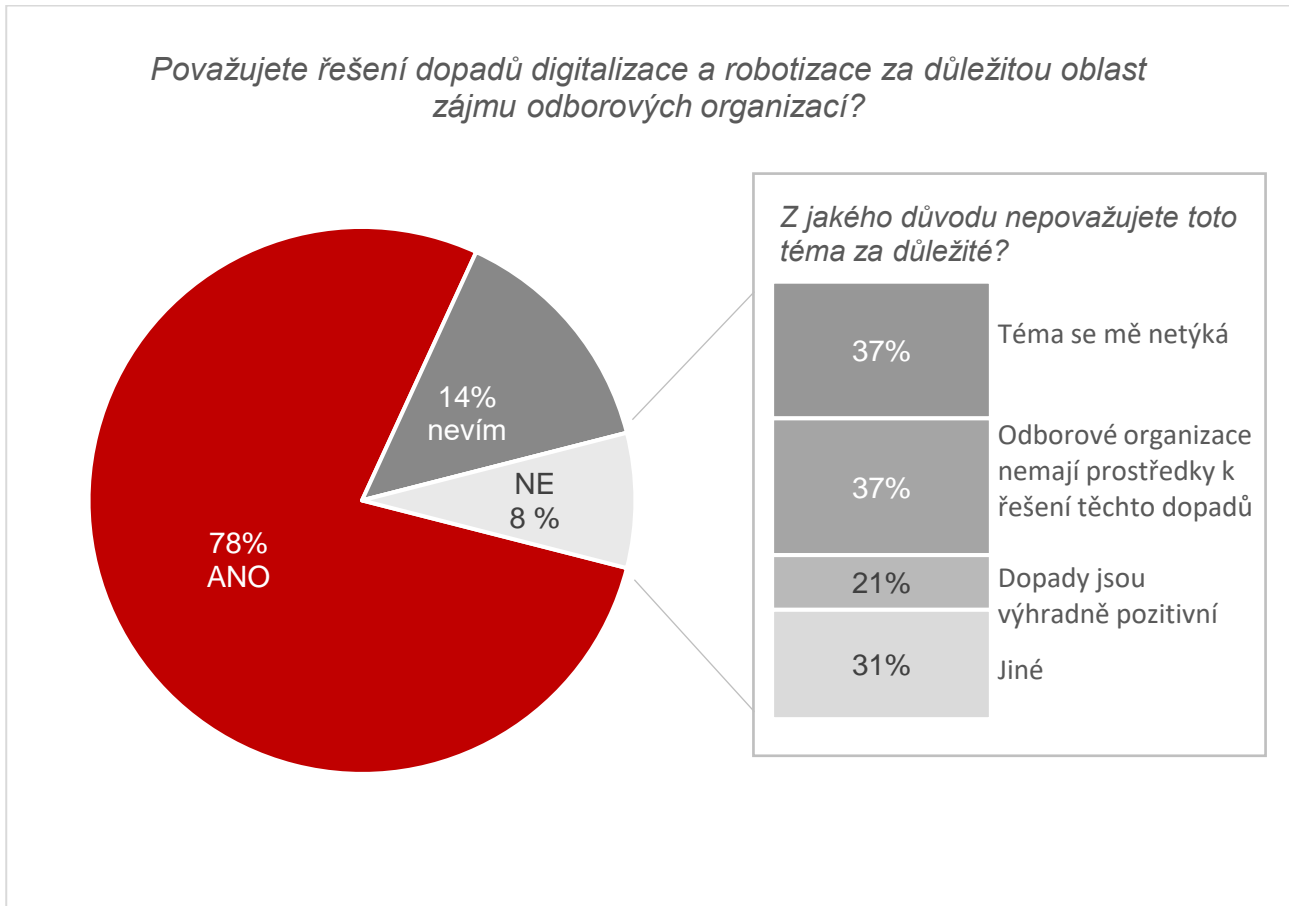
Odborové organizaci si v posledních letech stále častěji kladou za **cíl zamezit dopadům digitalizace, automatizace a robotizace na zaměstnance**. Důležitými tématy se stává nahrazení lidské práce robotickými technologiemi, zvyšování kvalifikační náročnosti práce, změna fyzické náročnosti práce, tlak na větší flexibilitu a využívání nových forem práce, jako je práce na dálku nebo sdílení pracovního místa apod.

Obrázek 1 tak zobrazuje odpovědi respondentů na to, zda považují **řešení** výše zmíněných **dopadů digitalizace a robotizace za důležitou oblast zájmu právě odborových organizací**. Drtivá většina (**78 %**) respondentů považuje toto téma za **důležité** a odborové organizace by se mu měly věnovat. **14 %** respondentů **neví**, zda by řešení dopadů mělo spadat do kompetencí odborových organizací a **8 %** respondentů tvrdí že **ne**. Tito respondenti byli v rámci šetření dotazováni na důvody, **proč** by podle nich toto téma **nemělo být důležitou součástí aktivit odborových organizací**. Nejčastěji respondenti uváděli, že se **jich téma digitalizace a robotizace netýká (37 %)**, že **odborové organizace nemají prostředky k řešení těchto dopadů (37 %)** nebo také, že **dopady** těchto změn jsou dle nich **výhradně pozitivní (21 %)**.

Spokojenost respondentů s aktivitou odborových organizací z hlediska řešení budoucnosti práce ukazuje Obrázek 2. **Více než polovina** respondentů (**55 %**) však **není schopna zhodnotit**, zda se odborové organizace tomuto tématu věnují dostatečně. **23 %** tvrdí, že aktivita odborových organizací **není dostatečná**. Naproti tomu **23 %** respondentů tvrdí, že naopak **dostatečná je**.

Přístup respondentů k této problematice se však může lišit podle pohlaví, věku, typu vykonávané profese nebo odvětví. Sloupcové grafy tak vyjadřují spokojenost respondentů podle těchto charakteristik. Dle pohlaví respondentů pozorujeme, že **ženy** jsou o této problematice **informované méně často** a proto až **61 %** z nich uvádí, že **neví**, zda je aktivita odborů v této problematice dostatečná. Z odpovědí respondentů členěných podle věku lze vyčíst, že **mladší zaměstnanci** častěji uvádí, že role odborů je **dostatečná**. Například ve věkové kategorii 30–39 let se jedná o 40 % respondentů. Naopak vyšší podíl **nespokojených** zaměstnanců se projevuje v kategorii starších pracovníků **nad 60 let** (**32 %**). Z hlediska typu vykonávané profese se rovněž odpovědi zaměstnanců liší. **Manuální pracovníci** jsou totiž častěji **spokojenější s aktivitou odborů (31 %)** ve srovnání s **duševními pracovníky**, kterých je spokojeno pouze **18 %**. **Duševní pracovníci** totiž častěji uvádí, že **neví**, zda je aktivita odborů dostatečná (**59 %**).

Obrázek 1: Role odborových organizací v době digitalizace a robotizace

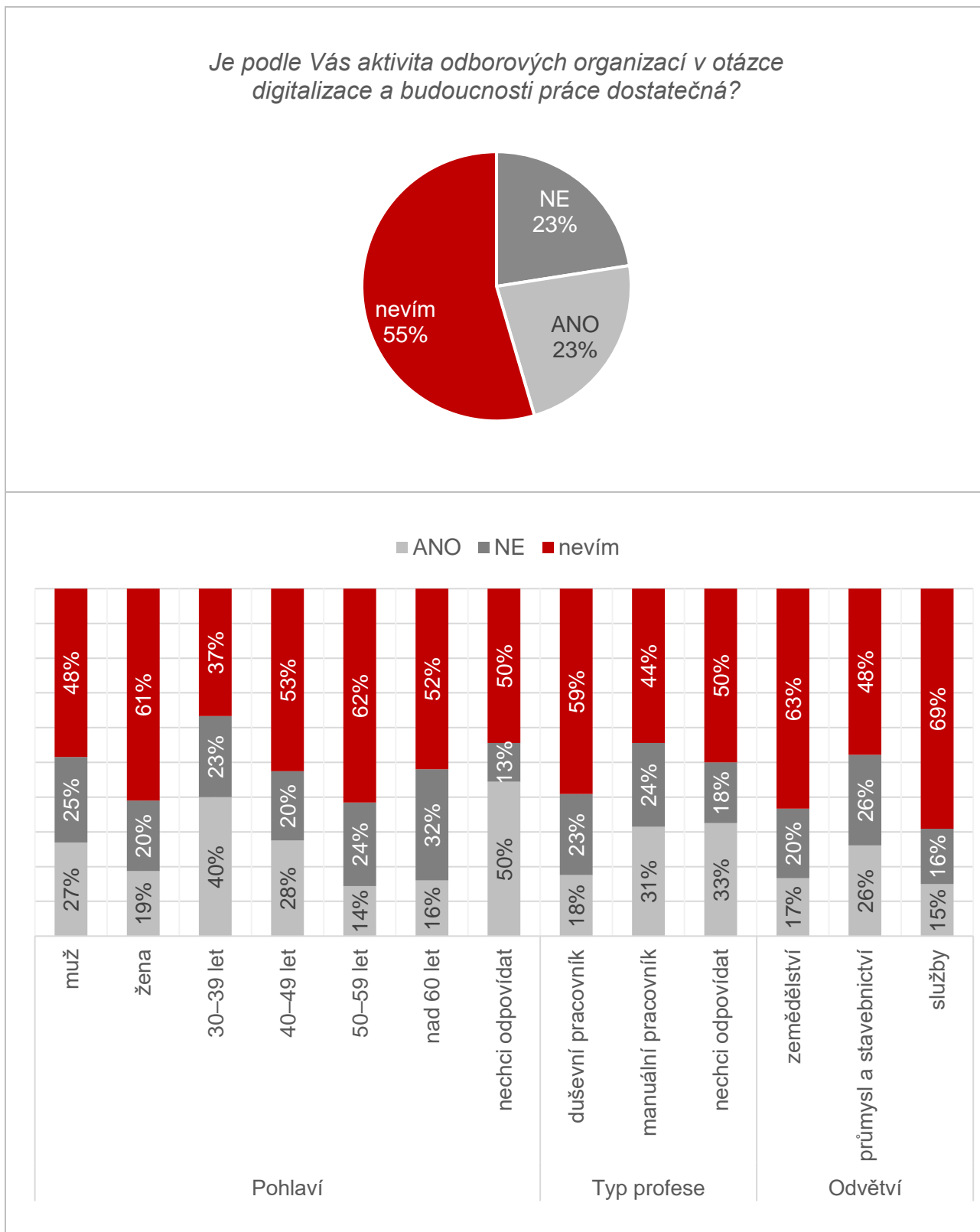


Pozn.: U podotázky pro NE respondenti mohli vybrat více možností.

Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Obecně však z výsledků vyplývá, že **ve všech skupinách** se podíl respondentů **nespokojených** s aktivitou odborů pohybuje **kolem 20 %** a výraznou **odchylku** pozorujeme pouze **u starších zaměstnanců**, kde se dá předpokládat, že jsou **ohroženou skupinou**, a proto také **očekávají vyšší angažovanost odborů** v oblasti řešení dopadů 4. průmyslové revoluce. Je třeba však zdůraznit, že **ve všech skupinách minimálně polovina** respondentů **nemá dostatek informací o aktivitě odborů** a neví, zda je činnost odborových organizací dostačující. Tento výsledek naznačuje, že přestože je pro zaměstnance role odborů v současné době důležitá, většinou nedokáží zhodnotit, zda se odbory tématu digitalizace a budoucnosti práce věnují dostatečně.

Obrázek 2: Aktivita odborových organizací v otázce budoucnosti práce zaměstnanců



Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

2 Obsah kolektivního vyjednávání

Kolektivní vyjednávání se věnuje široké oblasti témat a většinou jsou ujednání v kolektivních smlouvách přizpůsobena konkrétním potřebám zaměstnanců v daném podniku či odvětví. Témata kolektivního vyjednávání, která byla pro potřeby této studie označena za v současné době důležitá, lze rozdělit do sedmi oblastí, které se staly zároveň podkapitolami této části studie. Jedná se o mzdový vývoj, pracovní dobu, vzdělávání, specifické formy práce a pracovní režimy, specifické podmínky zaměstnávání, podporu zdraví a ochranu osobních údajů.

Respondenti byli v rámci šetření dotazováni na to, zda je dle jejich názoru kolektivní vyjednávání dostatečné právě v konkrétních zkoumaných oblastech souvisejících se 4. průmyslovou revolucí. Spokojenost respondentů byla pak srovnávána s reálným obsahem kolektivních smluv a na základě tohoto srovnání je možné definovat důležitost jednotlivých témat z pohledu zaměstnanců.

2.1 Mzdový vývoj

V oblasti mzdového vývoje bylo sledováno, zda jsou respondenti spokojeni s kolektivním vyjednáváním týkajícím se témat respektování minimální mzdy, nastavení mzdových tarifů a nastavení mzdových příplatků. Většina respondentů je s kolektivním vyjednáváním spokojena. **Respektování minimální mzdy** hodnotí **kladně až 79 %** respondentů. **S nastavením mzdových tarifů** v kolektivních smlouvách je **spokojeno 72 %** respondentů a s **nastavováním mzdových příplatků** pak **68 %** respondentů (viz Obrázek 3).

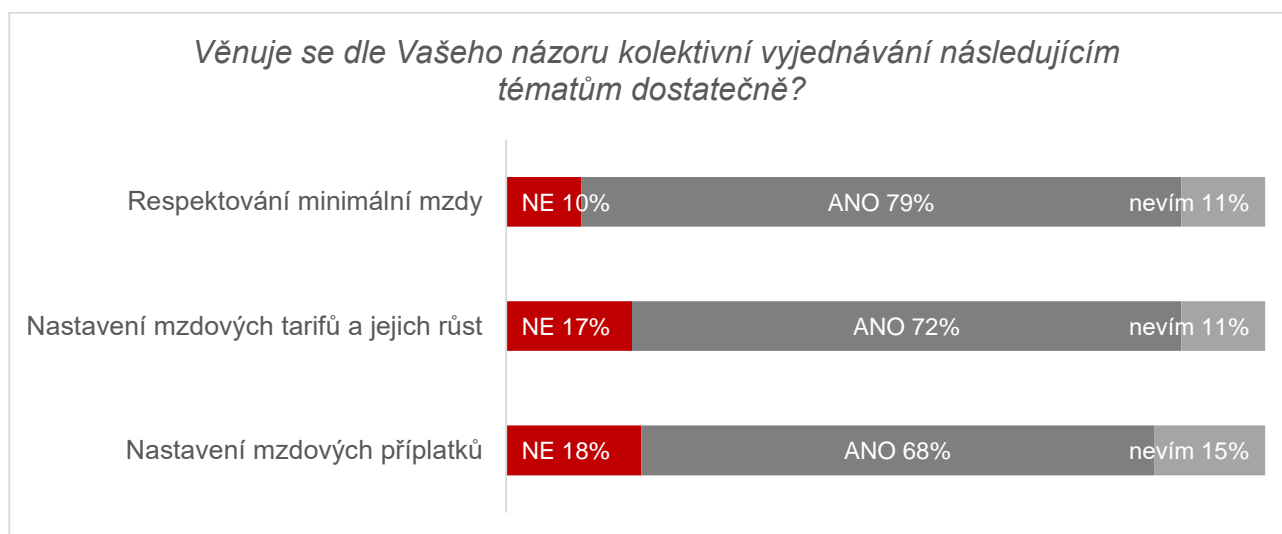
Výsledek tak koresponduje se skutečností, že tato problematika je poměrně často součástí kolektivních smluv. Z výsledků šetření s názvem Informace o pracovních podmínkách (dále také IPP)¹, které v roce 2019 hodnotilo obsah až 1 584 kolektivních smluv, vyplývá, že **mzdovým vývojem se zabývá až 73 %** sledovaných **kolektivních smluv** v podnikatelské sféře. **44 % kolektivních smluv** v podnikatelské sféře sjednávalo v roce 2019 **meziroční zvýšení mzdových tarifů o 5,5 %**. Zhruba **čtvrtina kolektivních smluv** pak sjednává meziroční **zvýšení průměrné minimální mzdy o 5 %**. Průměrná minimální měsíční mzda sjednaná nad rámec nařízení vlády² tak činila 15 660 Kč/měsíc. **Mzdovým příplatkům** vyplývajícím ze zákoníku práce se pak **věnuje průměrně 77 % kolektivních smluv**

¹ Podrobný popis šetření Informace o pracovních podmínkách je součástí Přílohy 1.

² Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve kterém byla minimální mzda v roce 2019 stanovena na 13 350 Kč/měsíc.

v podnikatelské sféře. Dalším mzdovým **příplatkům**, které **nejsou stanoveny zákoníkem práce** se věnuje již **méně kolektivních smluv**. Uvedme například příplatky za odpolední práci, které sjednává 49 % kolektivních smluv v podnikatelské sféře. Příplatkům za směnnost se věnuje 14 % kolektivních smluv nebo 11 % smluv sjednává příplatky za zastupování.

Obrázek 3: Spokojenost s obsahem kolektivního vyjednávání v oblasti mzdového vývoje



Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

2.2 Pracovní doba

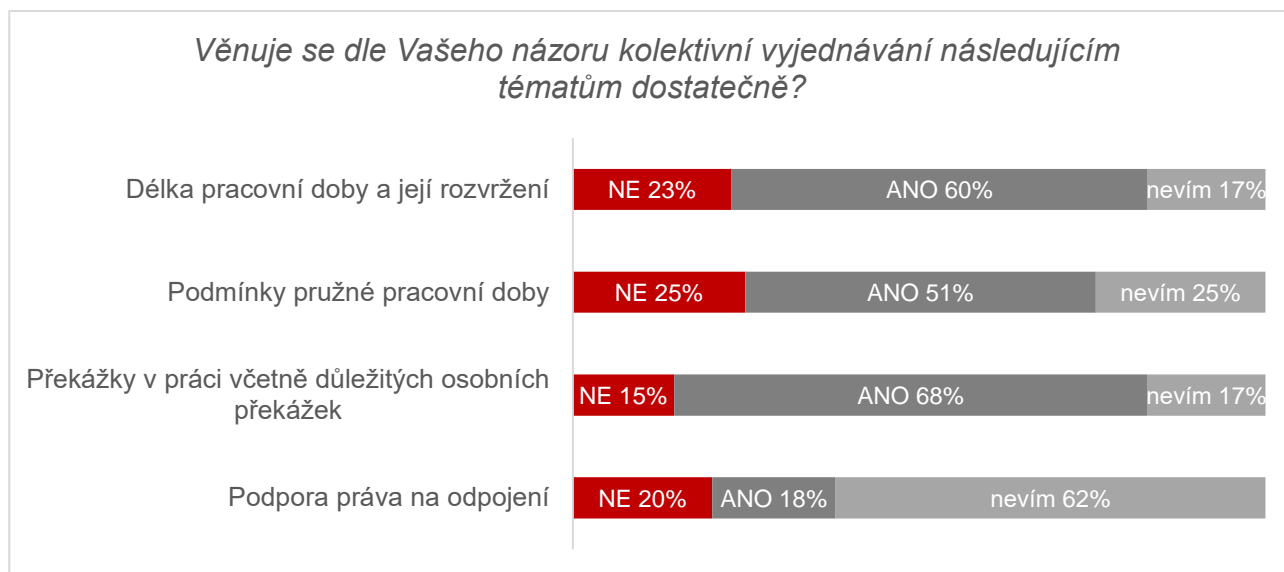
Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti pracovní doby shrnuje Obrázek 4. **Více než polovina** respondentů se shoduje, že kolektivní vyjednávání je **dostatečné** jak v oblasti **sjednávání délky pracovní doby** a jejího rozvržení, tak při určování **podmínek pružné pracovní doby** či **překážek v práci** včetně důležitých osobních překážek. Větší pozornost kolektivních smluv při sjednávání délky pracovní doby by ocenilo 23 % respondentů. 17 % respondentů neví, zda je kolektivní vyjednávání v této oblasti dostatečné. Podmínky pružné pracovní doby jsou nedostatečně řešeny podle 25 % respondentů. Rovněž čtvrtina respondentů neví, zda se tomuto tématu kolektivní smlouvy věnují dostatečně. Překážkám v práci by se mělo kolektivní vyjednávání více věnovat podle 15 % respondentů a 17 % respondentů tuto problematiku nedokáže zhodnotit. Specifickým tématem je **podpora práva na odpojení**. Jedná se o řešení možnosti zaměstnance nereagovat na pracovní telefonáty či e-maily mimo pracovní dobu v kolektivních smlouvách. **62 % respondentů neví**, zda je tomuto tématu věnována dostatečná pozornost. Podle **20 %**

respondentů se tomu kolektivní vyjednávání **nevěnuje dostatečně** a **18 %** respondentů je v tomto ohledu **spokojená**.

Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti pracovní doby odráží také výsledky IPP. Dle tohoto šetření se **délce pracovní doby** věnuje **až 92 % kolektivních smluv v podnikatelské sféře**. **Rozvržení pružné pracovní doby** řeší **28 % kolektivních smluv** v podnikatelské sféře. Překážkám v práci a některým důležitým osobním překážkám se věnuje poměrně velký podíl kolektivních smluv. Například **volno z důvodu vlastní svatby** poskytuje zaměstnancům **40 % kolektivních smluv**. Dále se pak kolektivní smlouvy často věnují například poskytování **volna při narození dítěte** manželce (**37 %**), **úmrtí** rodinného příslušníka (**54 %**) či přestěhování (**24 %**). Některé osobní překážky však v poslední době získávají na důležitosti, přesto se jim věnuje už jen malý podíl kolektivních smluv. V podnikatelské sféře například **volno z důvodu vyhledávání nového zaměstnání** zahrnuje **10 % kolektivních smluv** a průměrně se jedná o 4 dny. Matkám **z důvodu péče o dítě** předepisuje volno **18 % kolektivních smluv** a průměrně jde o 4 dny volna. Volno z důvodu **péče o rodinného příslušníka** zahrnuje **8 % kolektivních smluv** (průměrně 2 dny) a **zdravotní volno** pak **11 % smluv** (průměrně 3 dny).

Ve **veřejné službě a správě** se naopak věnují této problematice kolektivní smlouvy poměrně málo. Nejčastěji je řešeno **zdravotní volno** a to ve **32 % kolektivních smluv**, kdy jsou poskytovány průměrně 4 dny volna. Dále pak **12 % kolektivních smluv** sjednává průměrně 8 dnů volna pro matky z důvodu **péče o dítě**. **Péči o rodinného příslušníka** sjednává **8 % kolektivních smluv** průměrně ve výši 5 dnů volna. Pracovní volno z důvodu **hledání nového zaměstnání** sjednávají **4 % kolektivních smluv** a jedná se průměrně o 3 dny.

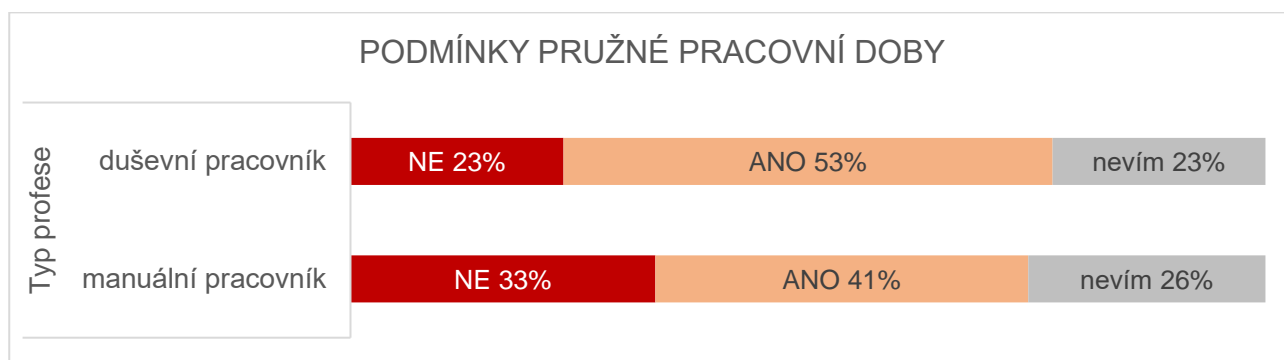
Obrázek 4: Spokojenost s obsahem kolektivního vyjednávání v oblasti pracovní doby



Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Obrázek 5 shrnuje strukturu odpovědí respondentů podle typu vykonávané profese. S rozsahem řešení podmínek pružné pracovní doby v kolektivním vyjednávání jsou častěji nespokojeni manuální pracovníci (33 %) ve srovnání s pracovníky duševními (23 %).

Obrázek 5: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti sjednávání podmínek pružné pracovní doby podle typu profese respondentů

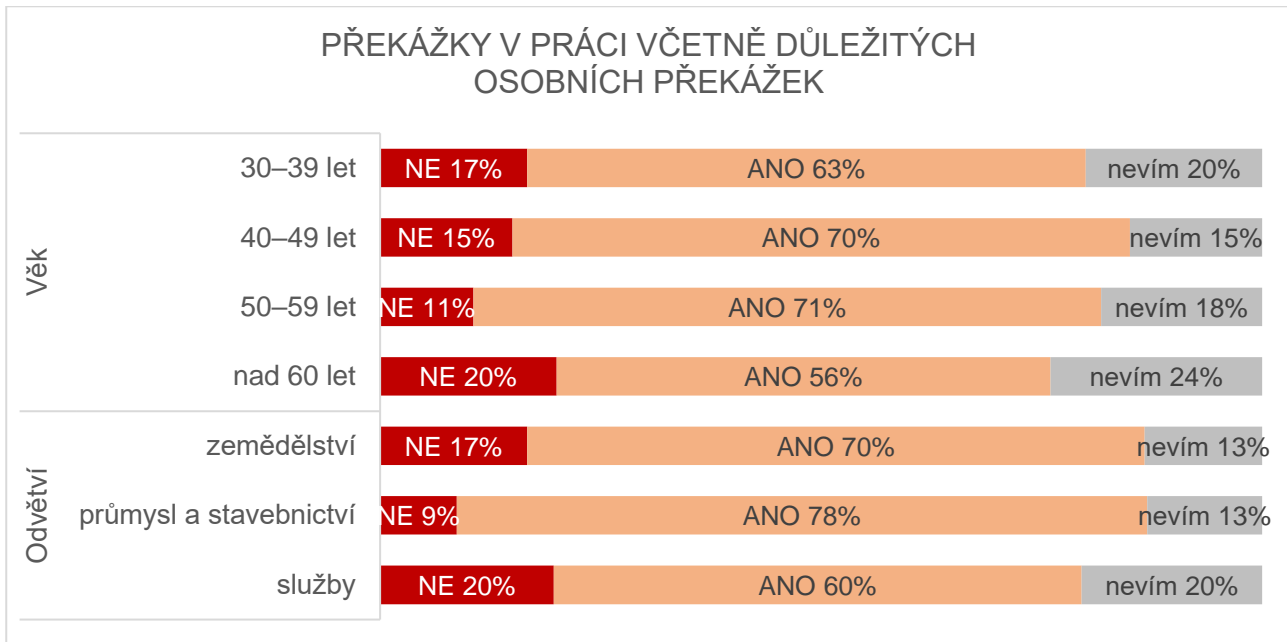


Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Důležitost řešení překážek v práci rozdílně vnímají zaměstnanci podle věku a odvětví (viz Obrázek 6). Z obrázku je patrné, že jsou častěji nespokojeni starší zaměstnanci ve věku nad 60 let, kde se jedná o pětinu respondentů. V ostatních věkových skupinách je nespokojeno méně než 20 %. Z hlediska odvětví se jeví jako nejméně spokojeni zaměstnanci ve službách (20 %). Naopak nejvyšší podíl spokojených je v tomto ohledu v průmyslu a stavebnictví (78 %).

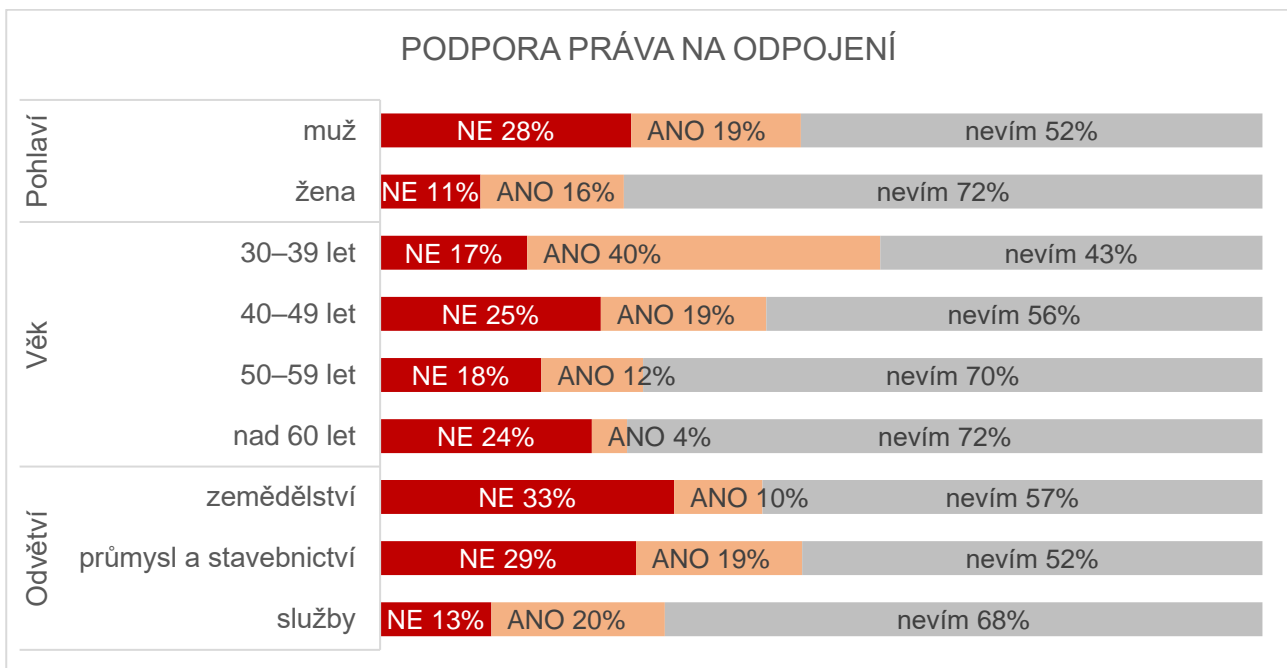
Problematika podpory práva na odpojení se rozdílně dotýká zaměstnanců podle pohlaví, věku a odvětví (viz Obrázek 7). Z výsledků vyplývá, že častěji jsou nespokojeni s kolektivním vyjednáváním v této oblasti muži (28 %), u žen je nespokojeno 11 % respondentek. Struktura odpovědí podle věku naznačuje, že nejvyšší podíl nespokojených respondentů je ve věkové kategorii 40–49 let, kde se jedná o čtvrtinu zaměstnanců v tomto věku. Dle odvětví, ve kterém jsou respondenti zaměstnání, je třetina nespokojených respondentů v odvětví zemědělství. Celkově však platí, že ve většině skupin respondenti aktivitu kolektivního vyjednávání v této oblasti většinou hodnotí odpovědí „nevím“.

Obrázek 6: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti řešení překážek v práci a důležitých osobních překážek podle věku a odvětví respondentů



Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Obrázek 7: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti podpory práva na odpojení podle pohlaví, věku a odvětví respondentů



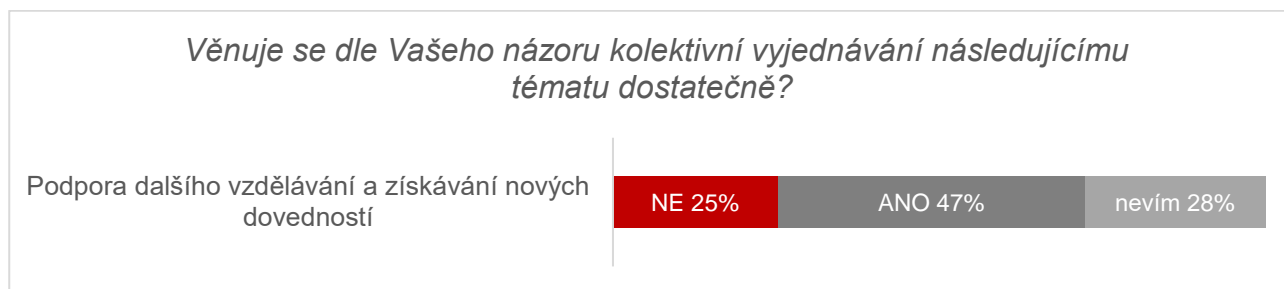
Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

2.3 Vzdělávání

Jednou z nejdůležitějších oblastí zájmu odborů i kolektivního vyjednávání v době digitalizace, robotizace a automatizace práce je podpora vzdělávání zaměstnanců. Respondenti byli dotazováni na to, zda se **kolektivní vyjednávání** dle nich věnuje **dostatečně podpoře dalšího vzdělávání a získávání nových kompetencí** (viz Obrázek 8). Téměř **polovina respondentů (47 %)** uvádí, že **ano**. **Čtvrtina** pak tvrdí, že aktivita je **nedostatečná** a **28 %** neví.

Dle výsledků IPP řeší **odborný rozvoj** zaměstnanců zhruba **třetina kolektivních smluv v podnikatelské sféře (34 %)** a **61 % kolektivních smluv ve veřejné službě a správě**. **Konkrétní programy** s počty zaměstnanců, kterých se to týká však už řeší jen malé množství kolektivních smluv (**2 % v podnikatelské sféře a 4 % ve veřejné službě a správě**).

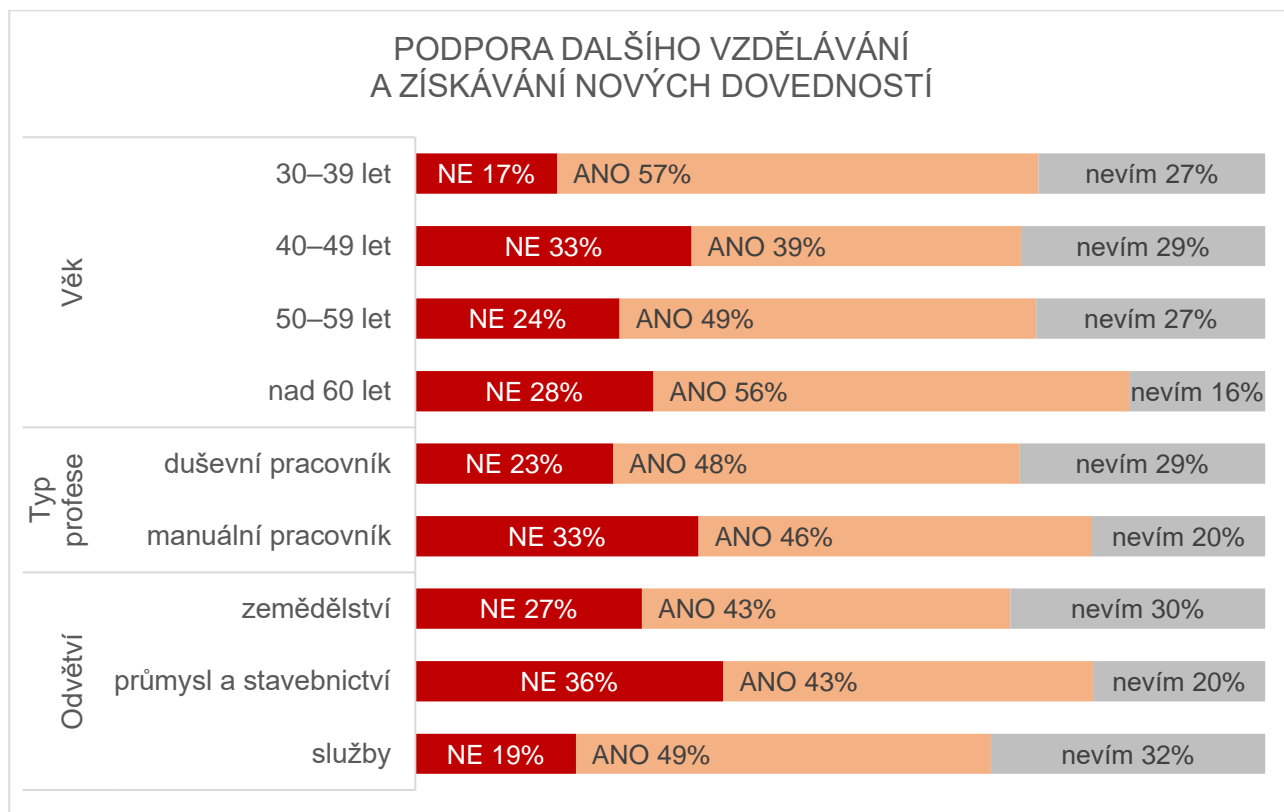
Obrázek 8: Spokojenost s obsahem kolektivního vyjednávání v oblasti vzdělávání



Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Obrázek 9 ukazuje, jak se liší odpovědi respondentů na oblast vzdělávání podle věku, typu profese a odvětví. **Mladší věkové skupiny** jsou s aktivitou kolektivního vyjednávání **většinou spokojeni**. **Nejméně** jsou pak spokojeni zaměstnanci **v kategorii 40–49 let**, kde považuje činnost kolektivního vyjednávání v oblasti vzdělávání za nedostatečnou **třetina respondentů**. Dle typu profese lze pozorovat častější **nespokojenost manuálních pracovníků (33 %)** ve srovnání s pracovníky **duševními (23 %)**. Z hlediska odvětvové struktury se **nejvyšší podíl nespokojených** respondentů týká **průmyslu a stavebnictví (36 %)**.

Obrázek 9: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti podpory dalšího vzdělávání podle věku, typu profese a odvětví respondentů



Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

2.4 Specifické formy práce a pracovní režimy

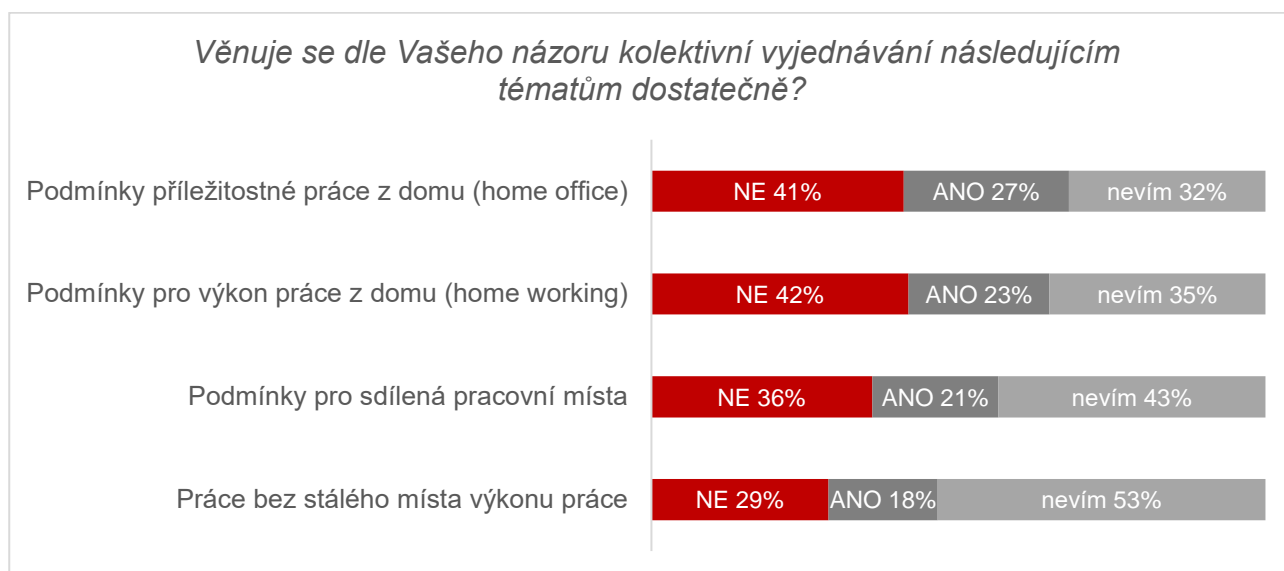
Samostatnou kategorií dotýkající se v současné době vývoje na trhu práce tvoří specifické formy práce a pracovní režimy typu práce doma, sdílení pracovního místa apod. Obrázek 10 představuje spokojenost zaměstnanců s aktivitou kolektivního vyjednávání v této oblasti. Podmínky **příležitostné práce z domu**, takzvaný *home office*, kdy je zaměstnancům umožněno pracovat z domu v případě potřeby zpravidla několik dnů v měsíci, řeší kolektivní vyjednávání **nedostatečně podle 41 %** respondentů. **32 %** pak **neví**, zda se mu kolektivní vyjednávání věnuje dostatečně a podle **27 % ano**.

Spokojenost respondentů s řešením podmínek pro **výkon práce z domu** (*home working*, kdy zaměstnanec převážně pracuje z domu) je velmi podobná. **42 %** považuje aktivitu za **nedostatečnou**, **35 %** **neví** a **23 %** je **spokojeno**.

O **podmínkách pro sdílená pracovní místa**³ v kolektivním vyjednávání **nemá přehled 43 %** zaměstnanců. **36 %** je pak s aktivitou **nespokojeno** a **21 % je spokojeno**. Obdobně vidí respondenti i problematiku **práce bez stálého místa výkonu práce**⁴. Více než polovina (**53 %**) z nich **neví**, zda se tomuto tématu kolektivní vyjednávání věnuje dostatečně, **29 % je nespokojeno** a **18 %** považuje aktivitu za **dostatečnou**.

Podmínkám pro **specifické formy práce a pracovní režimy** se ve skutečnosti dle výsledků IPP věnuje pouze **1 % kolektivních smluv** v podnikatelské sféře. **Práci doma** řeší rovněž pouze **1 % kolektivních smluv**. **Možnosti pro sdílená pracovní místa nebo práce bez stálého místa výkonu práce** řeší pouze **0,1 %** zkoumaných **kolektivních smluv**.

Obrázek 10: Spokojenost s obsahem kolektivního vyjednávání v oblasti specifických forem práce



Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

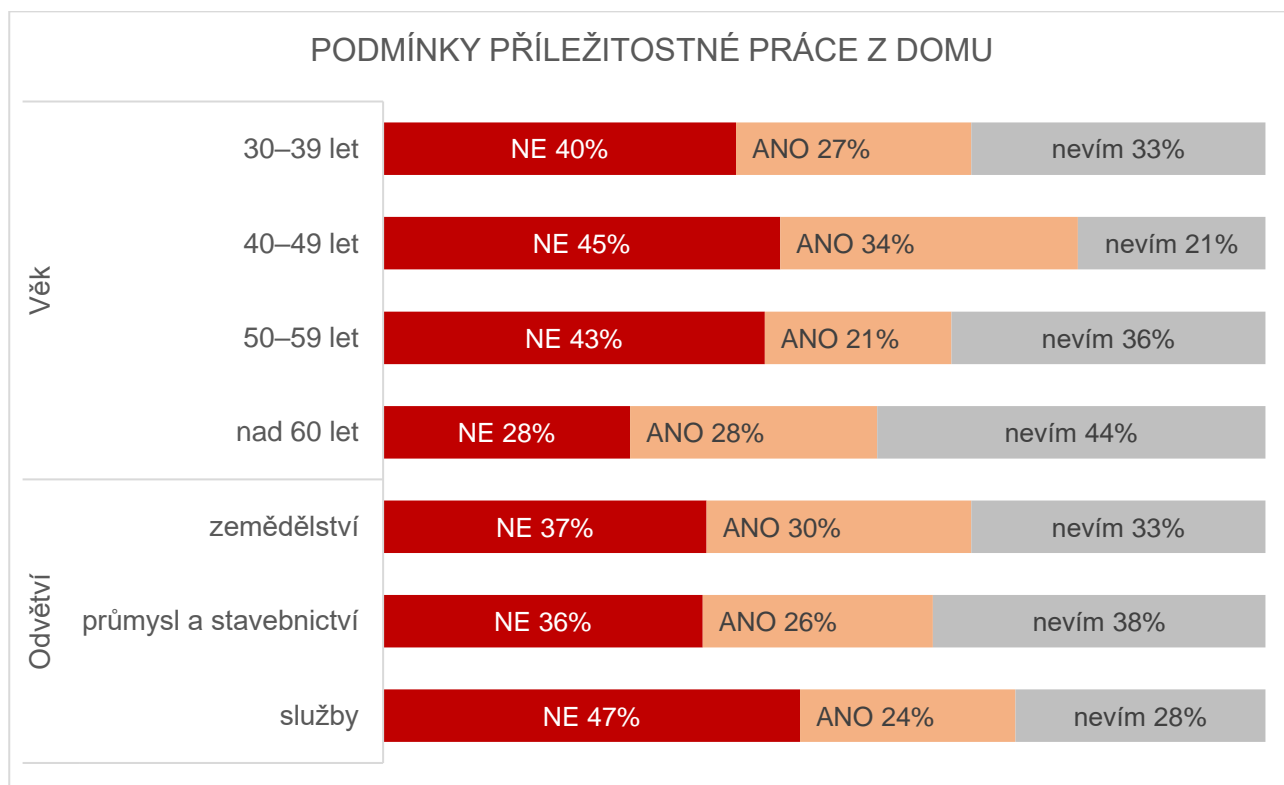
Struktura odpovědí při hodnocení podmínek příležitostné práce z domu se pak liší podle věku a odvětví respondentů (viz Obrázek 11). Rozdíly lze sledovat převážně v povědomí respondentů o možnostech v jednotlivých věkových kategoriích. Starší **zaměstnanci nad 60 let** totiž velmi často **neví**, zda je **možnost práce z domu** řešena v **kolektivním vyjednávání dostatečně**. **Nejméně** je pak **spokojená** kategorie **ve věku 40–49 let**, kde

³ Jedná se o práci dvou či více zaměstnanců na jednom pracovním místě, kteří sdílí náplň práce. Tato flexibilní forma práce umožňuje lepší sladění profesního a soukromého života.

⁴ Místo výkonu práce zaměstnance není konkrétně stanoveno. Jedná se o širší pojetí místa výkonu práce (například kraj nebo celá ČR). Tato forma práce se týká například obchodních zástupců nebo zaměstnanců služeb zákazníkům.

pocituje nedostatečnou aktivitu kolektivního vyjednávání **45 %** respondentů. Dle odvětví se pak tato problematika nejvíce dotýká **služeb** a je zde **nespokojeno 47 %** respondentů.

Obrázek 11: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti sjednávání podmínek příležitostné práce z domu podle věku a odvětví respondentů

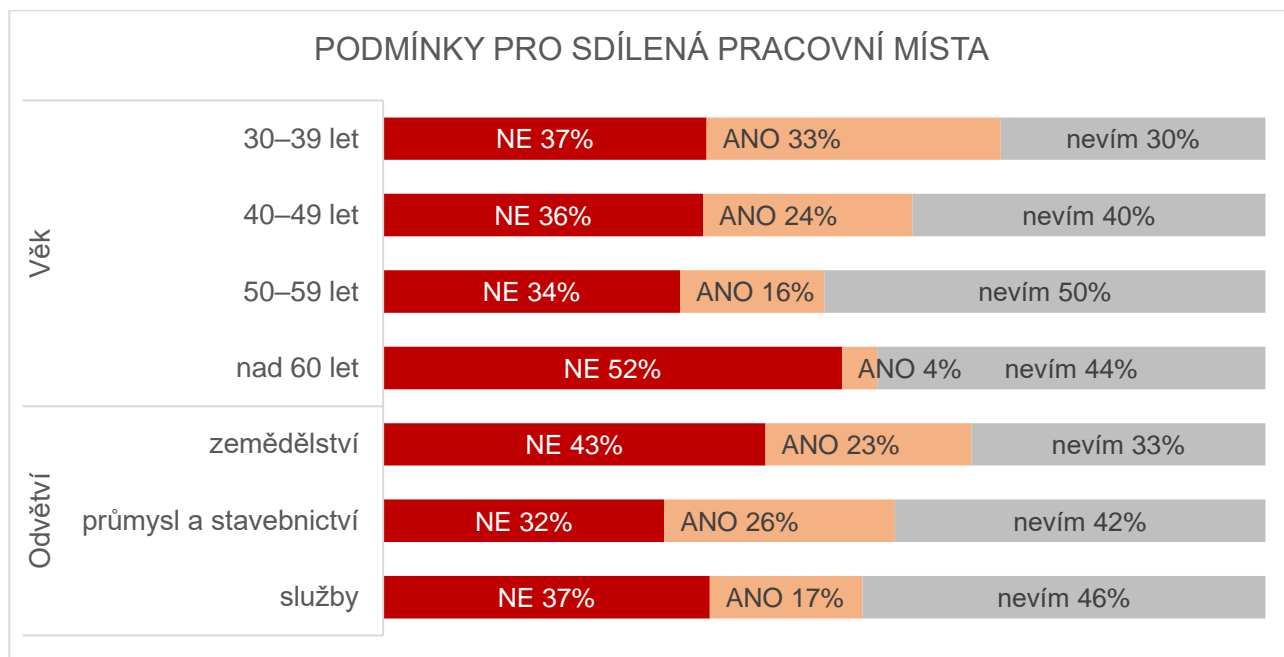


Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Podmínky pro sdílená pracovní místa a názory respondentů na roli kolektivního vyjednávání se v této oblasti liší také podle věku a odvětví, ve kterém respondenti pracují (viz Obrázek 12). **S rostoucím věkem** totiž dle výsledků zaměstnanci **ztrácí přehled o aktivitách** kolektivního vyjednávání právě v oblasti sjednávání podmínek pro sdílená pracovní místa. V odvětvích jsou **nejméně spokojeni** zaměstnanci **v zemědělství (43 %)** a **nejmenší povědomí** o aktivitách v této oblasti mají zaměstnanci **ve službách (46 %)**.

Podmínky **práce bez stálého místa výkonu práce** rozdílně vnímají respondenti podle typu vykonávané profese a odvětví (viz Obrázek 13). **Manuální pracovníci** jsou totiž s řešením této problematiky **více nespokojeni (41 %)** než pracovníci **duševní (28 %)**. V odvětvích lze zaznamenat větší **nespokojenost v zemědělství (47 %)** a **ve službách** mají zaměstnanci nejčastěji **nedostatek informací**, aby situaci dokázali zhodnotit (**61 %**).

Obrázek 12: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti sjednávání podmínek pro sdílená pracovní místa podle věku a odvětví respondentů



Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Obrázek 13: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti sjednávání podmínek pro práci bez stálého místa výkonu práce podle typu profese a odvětví respondentů



Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

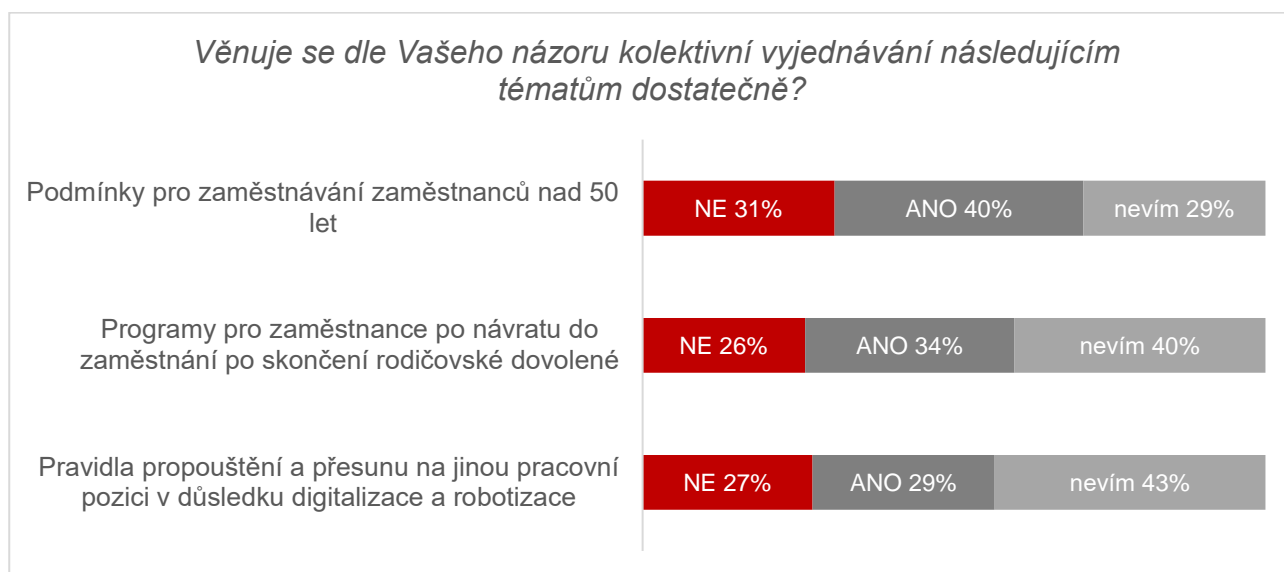
2.5 Specifické podmínky zaměstnávání

Obrázek 14 se věnuje spokojenosti respondentů s obsahem kolektivního vyjednávání týkajícího se specifických podmínek zaměstnávání, jako je sjednávání podmínek zaměstnávání pro starší zaměstnance, zaměstnance po návratu z rodičovské dovolené nebo stanovení podmínek propouštění a přesunů na jiné pracovní pozice.

S podmínkami **zaměstnávání starších pracovníků** je **nespokojeno 31 %** respondentů a **29 % neví**, zda se tématu kolektivní vyjednávání věnuje dostatečně. **40 %** je s kolektivním vyjednáváním v této oblasti **spokojeno**. **Programy pro zaměstnance po rodičovské dovolené** se řeší **nedostatečně** podle **26 %** respondentů a **40 %** respondentů **neví**, zda jsou řešení dostatečná. **Spokojeno** je pak **34 %** respondentů. Důležitou oblastí právě v době digitalizace a robotizace je řešení **pravidel propouštění a přesunu zaměstnanců** na jiné pracovní pozice. Nejčastěji však **zaměstnanci nedokážou zhodnotit (43 %)**, zda se tématu kolektivní vyjednávání věnuje dostatečně. **27 %** zaměstnanců je pak **nespokojeno** a o něco vyšší podíl respondentů hodnotí aktivitu za **dostatečnou (29 %)**.

Při pohledu na obsah kolektivních smluv, lze říct, že se těmto tématu věnují poměrně málo. Z výsledků šetření IPP vyplývá, že **zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let** řeší **3 %** sledovaných **kolektivních smluv** v podnikatelské sféře a **1 % kolektivních smluv ve veřejné službě a správě**. Podmínky (programy) pro **zaměstnávání pracovníků po návratu z rodičovské dovolené** řeší o něco více kolektivních smluv, **v podnikatelské sféře 6 %** a **ve veřejné službě a správě se jedná o 9 % kolektivních smluv**.

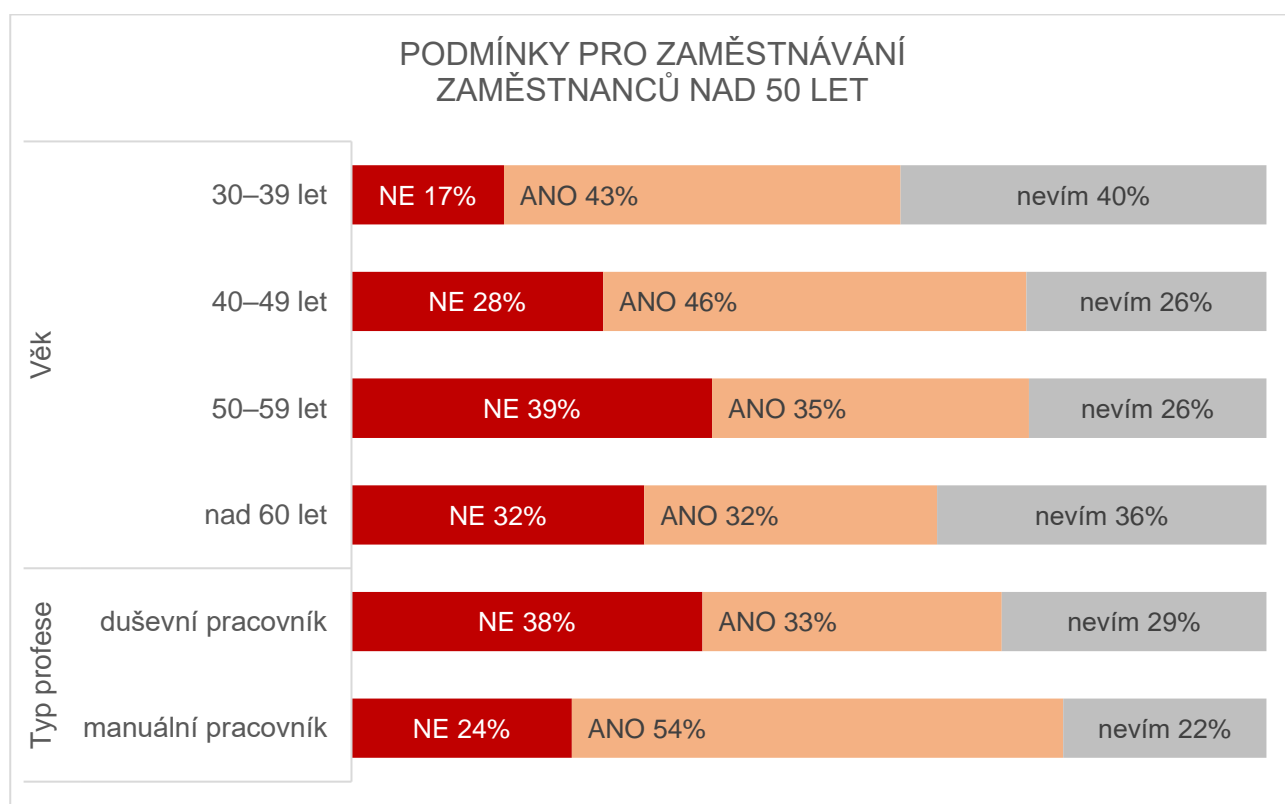
Obrázek 14: Spokojenost s obsahem kolektivního vyjednávání v oblasti specifických podmínek zaměstnávání



Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Vnímání této problematiky však úzce souvisí s kategoriemi, do kterých zaměstnanci spadají. Například **podmínky pro zaměstnávání starších zaměstnanců** vidí rozdílně zaměstnanci právě v různých věkových kategoriích nebo podle typu vykonávané profese, což shrnuje Obrázek 15. **S rostoucím věkem** totiž lze pozorovat **růst podílu nespokojených** respondentů. Nejvíce jich je v kategorii **50–59 let (39 %)**. Z hlediska typu profese tato problematika **častěji** trápí **duševní pracovníky (38 % nespokojených)** než pracovníky **manuální (24 %)**.

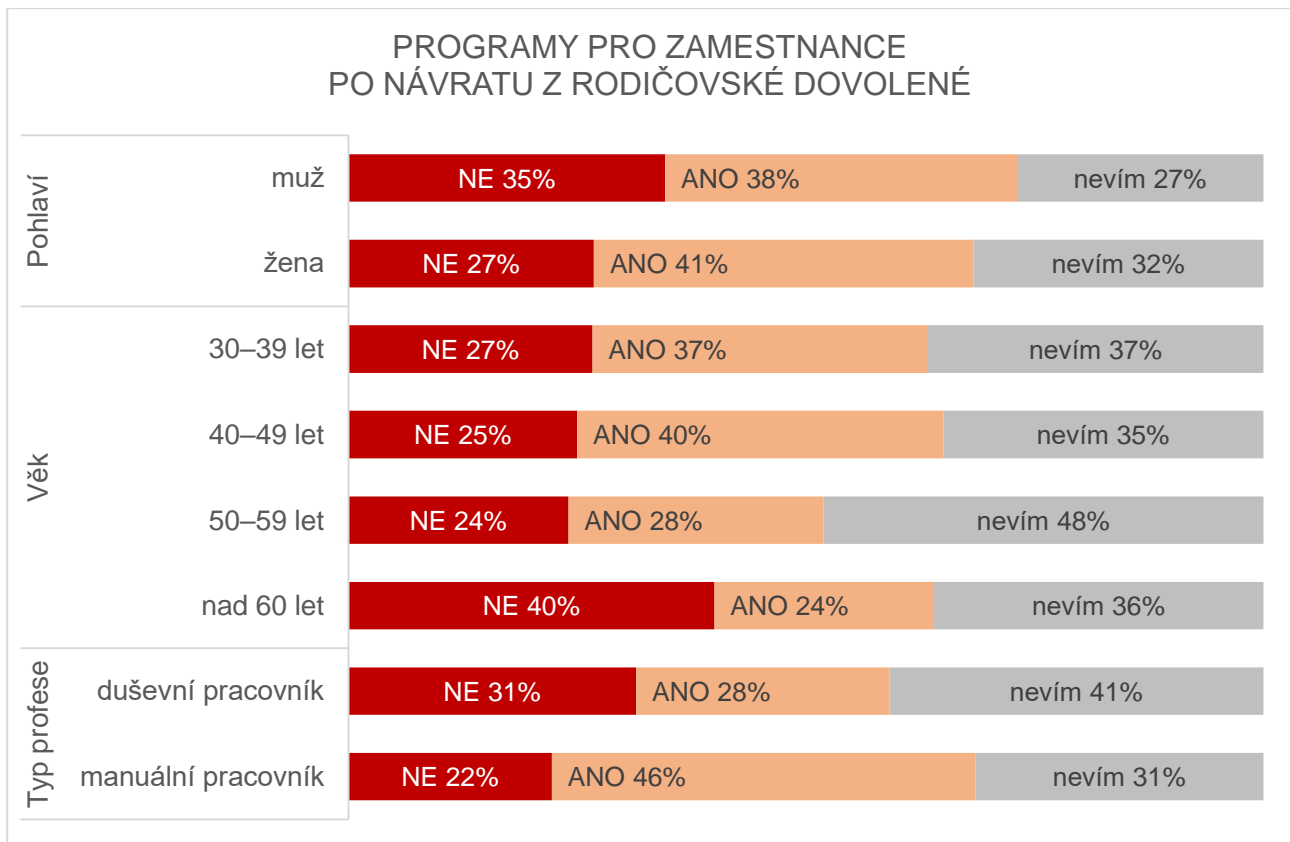
Obrázek 15: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti sjednávání podmínek pro zaměstnávání zaměstnanců ve věku nad 50 let podle věku a typu profese respondentů



Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Obrázek 16 se věnuje struktuře odpovědí respondentů na problematiku **zaměstnávání po návratu z rodičovské dovolené**. Dle pohlaví z výsledků vyplývá, že **častěji** jsou **nespojeni** s aktivitou kolektivního vyjednávání **muži (35 %)** než **ženy (27 %)**. Dále pak podle věku pociťují nespokojenost nejčastěji zaměstnanci ve věku **nad 60 let (40 %)**. Zároveň platí, že problematika trápí **častěji duševní pracovníky (31 %)** ve srovnání s pracovníky **manuálními (22 %)**. **Manuálních** pracovníků je **spokojena** skoro polovina (**46 %**), kdežto **duševních 28 %**.

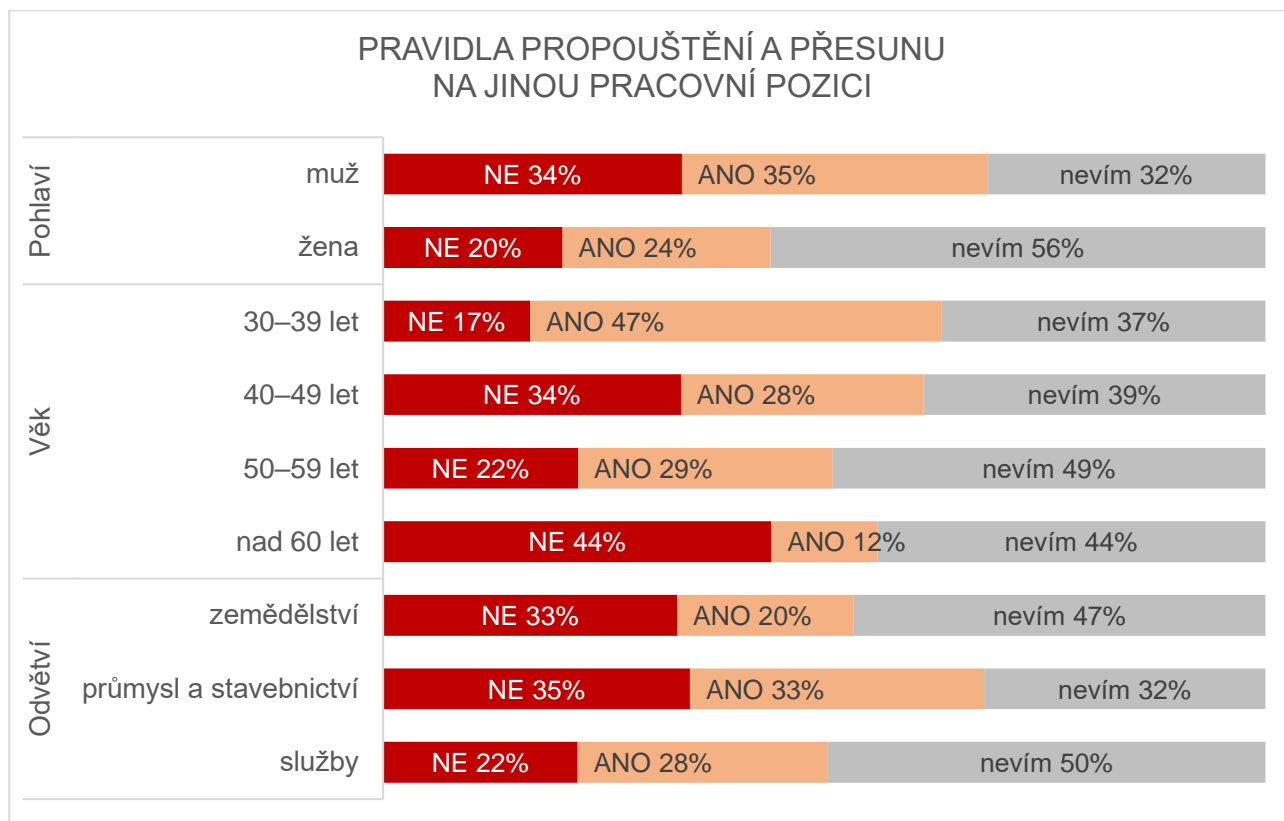
Obrázek 16: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti sjednávání programů pro zaměstnance po návratu z rodičovské dovolené podle pohlaví, věku a typu profese respondentů



Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Pravidla propouštění a přesunu zaměstnanců na jiné pracovní pozice v důsledku digitalizace a robotizace vidí jednotlivé skupiny zaměstnanců podle pohlaví, věku a odvětví poměrně rozdílně (viz Obrázek 17). Více než polovina **žen (56 %)** neví, zda je aktivita kolektivního vyjednávání dostatečná. U **mužů** se jedná o **32 %** odpovědí. **Nespokojeno** je pak **34 % mužů** a **20 % žen**. Co se týče věku, lze říct, že **nemožnost zhodnotit** situaci pociťují spíše **starší pracovníci**. **47 %** mladých v kategorii **30–39 let** je s kolektivním vyjednáváním **spokojeno**. Ve věku **nad 60 let** je naopak **nespokojeno 44 %** respondentů. Dle odvětví je pak z hlediska dostatku informací nejproblematictější kategorie **služeb**. V tomto odvětví **polovina respondentů** neví, zda jsou činnosti dostatečné.

Obrázek 17: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti sjednávání pravidel propouštění a přesunu na jinou pracovní pozici podle pohlaví, věku a odvětví respondentů



Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

2.6 Podpora zdraví zaměstnanců

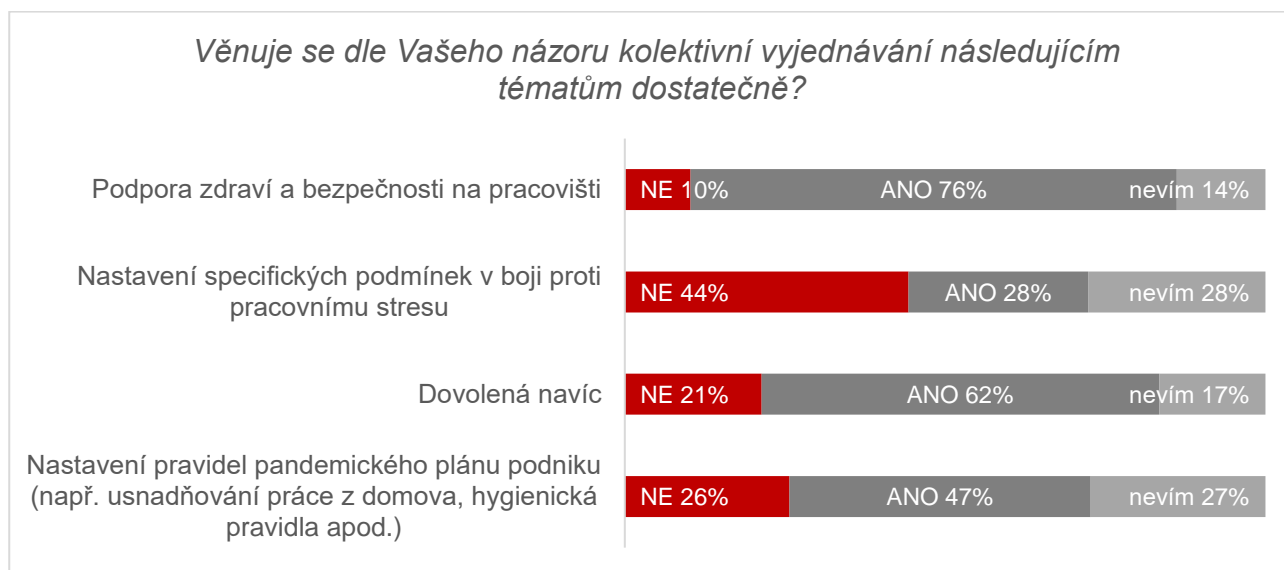
Podpora zdraví zaměstnanců je důležitou součástí činnosti odborů dlouhá léta a v současné době je tato oblast neméně důležitou. Rozsah a směřování podpory zdraví se ale musí přizpůsobovat změnám na trhu práce a měnícím se potřebám zaměstnanců. V rámci šetření byla s respondenty řešena problematika obecné podpory zdraví a bezpečnosti na pracovišti, boj proti pracovnímu stresu, dovolená nad rámec zákona či aktuálně důležité téma pandemických plánů a ochrany zaměstnanců před šířením onemocnění COVID-19 na pracovištích. Výsledky shrnuje Obrázek 18.

76 % respondentů je **spokojeno** s aktivitou kolektivního vyjednávání **z hlediska podpory zdraví a bezpečnosti na pracovišti**. **14 %** **neví**, zda je aktivita dostatečná a **10 %** pak spokojeno **není**. **Boj proti pracovnímu stresu** je důležitý pro **44 %** respondentů a podle nich se mu **nevěnuje vyjednávání dostatečně**. **28 %** zaměstnanců uvádí, že **neví**, zda je aktivita vyjednávání dostatečná a **stejný podíl** respondentů je se současným stavem

spokojený. Dovolenu navíc postrádá v kolektivním vyjednávání **21 %** respondentů, ale přesto platí, že **více než 60 %** respondentů je s ujednáními v oblasti dovolené navíc **spokojeno**. Posledním tématem spadajícím do této oblasti je aktuální **nastavení pandemických plánů podniku** týkajících se například usnadňování práce z domu, nastavení hygienických pravidel apod. Se situací je **spokojeno 47 %** respondentů. **27 % nedokáže zhodnotit**, zda je kolektivní vyjednávání v této oblasti dostatečné a více než čtvrtina (**26 %**) tuto oblast považuje za důležitou a aktivita kolektivního vyjednávání dle nich **není dostatečná**.

V oblasti bezpečnosti a podpory zdraví výsledky korespondují s ujednáními v kolektivních smlouvách. **Opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti sjednává 84 % kolektivních smluv v podnikatelské sféře a 94 % kolektivních smluv ve veřejné službě a správě**. Způsob realizace rámcové **dohody o stresu spojeném s prací** zahrnuje pouze **0,3 % kolektivních smluv v podnikatelské sféře a 1,2 % ve veřejné službě a správě**. **Dovolenu navíc** pak řeší **88 % kolektivních smluv v podnikatelské sféře**. Nejčastěji se jedná o zvýšení nároku na dovolenou o týden (78 % kolektivních smluv).

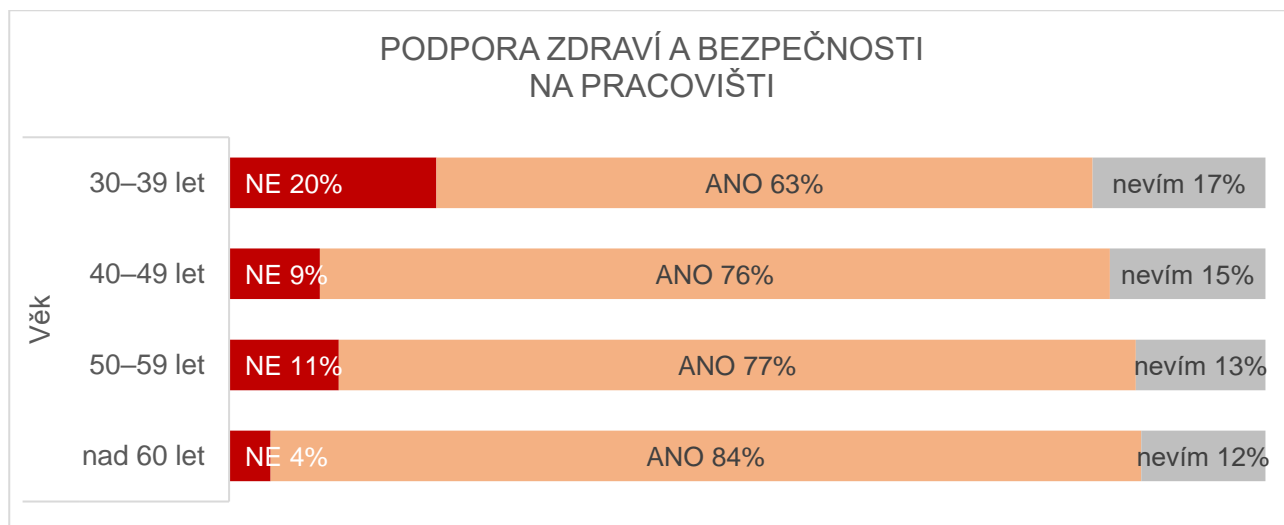
Obrázek 18: Spokojenost s obsahem kolektivního vyjednávání v oblasti podpory zdraví zaměstnanců



Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Obrázek 19 pak shrnuje názory respondentů na podporu zdraví a bezpečnosti na pracovišti podle věku. Lze totiž vyzorovat, že u mladších kategorií je větší podíl respondentů **méně spokojených (20 % v kategorii 30–39 let)** a zároveň je u nich i vyšší podíl těch, kteří situaci **nedokážou zhodnotit (17 % v kategorii 30–39 let)**.

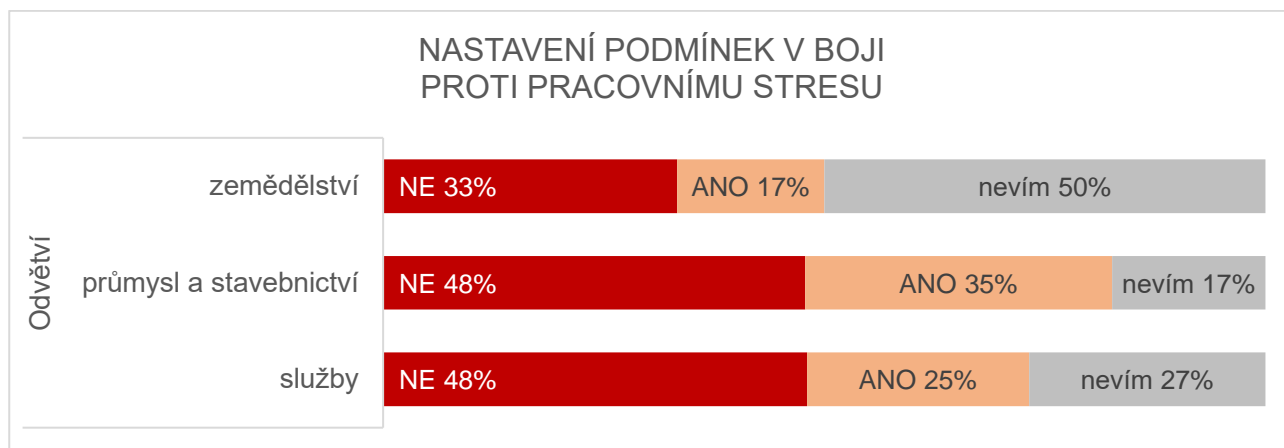
Obrázek 19: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti podpory zdraví a bezpečnosti na pracovišti podle pohlaví, věku respondentů



Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Nastavení podmínek v boji proti pracovnímu stresu **nedokáže zhodnotit až polovina respondentů** pracujících v odvětví **zemědělství**. **Nespokojena** je jich pak **třetina** a **17 %** hodnotí aktivitu **pozitivně**. V **průmyslu a stavebnictví** je **48 %** respondentů **nespokojeno**, **35 % spokojeno** a **17 %** odpovědělo, že **neví**. Ve **službách** je rovněž **nespokojeno 48 %** respondentů. **Pozitivně** aktivitu hodnotí **čtvrtina** respondentů a **27 %** **neví**, zda je kolektivní vyjednávání dostatečné (viz Obrázek 20).

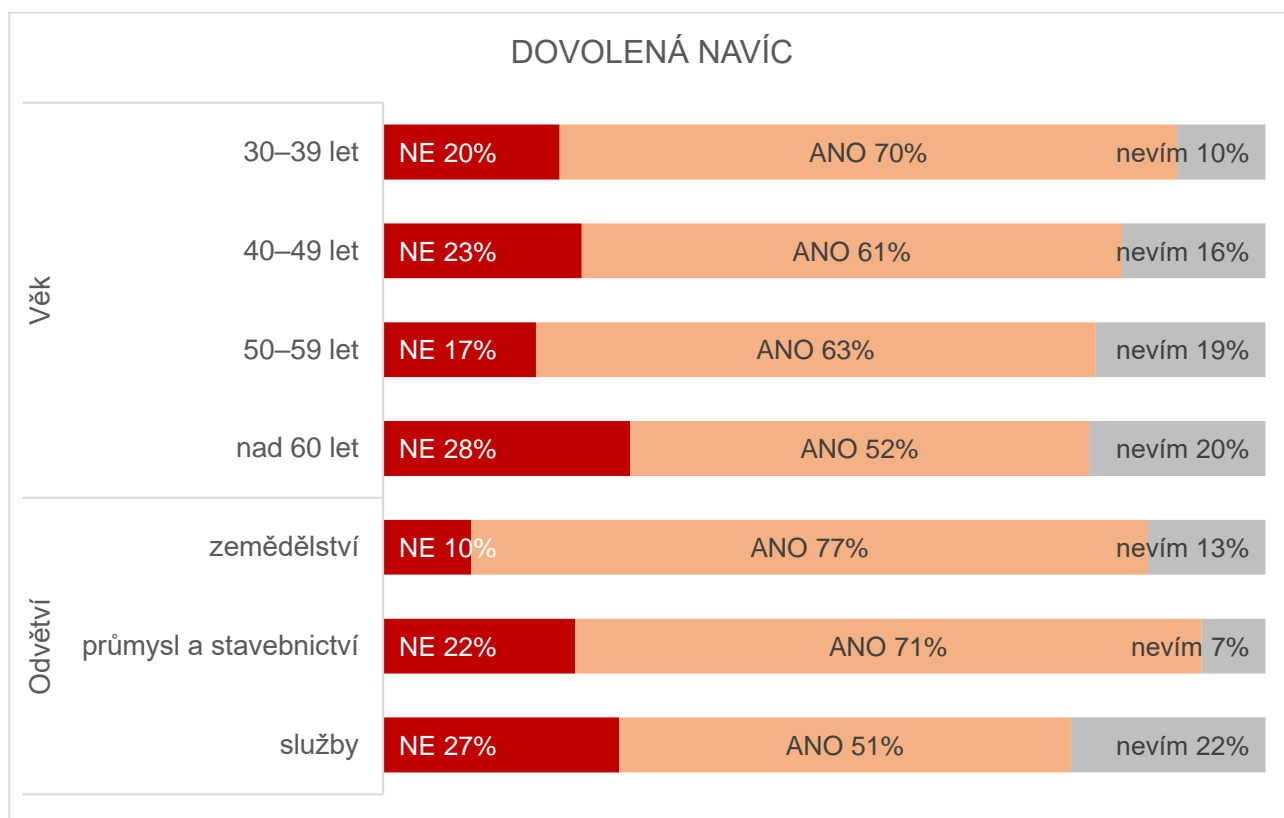
Obrázek 20: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti nastavování podmínek v boji proti pracovnímu stresu podle odvětví respondentů



Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Poslední oblastí, kde se názory respondentů různí podle věku či odvětví, je dovolená navíc a výsledky zobrazuje Obrázek 21. Zaměstnanci ve věku **nad 60 let** totiž větším podílem (**28 %**) odpověděli, že dovolená navíc je řešena **nedostatečně**. **Nejvyšší podíl spokojených** je pak v **kategorii 30–39 let (70 %)**. Dle odvětví je **nejvyšší podíl spokojených respondentů v zemědělství (77 %)**, **nespokojených pak ve službách (27 %)**. Ve službách je také více než pětina respondentů, která **nedokáže aktivitu zhodnotit (22 %)**. Obecně však tuto oblast respondenti nepovažují za problematickou. Platí totiž, že většina jich je s aktivitou kolektivního vyjednávání v oblasti sjednávání dovolené navíc spokojena.

Obrázek 21: Spokojenost respondentů s kolektivním vyjednáváním v oblasti sjednávání dovolené navíc podle věku a odvětví respondentů

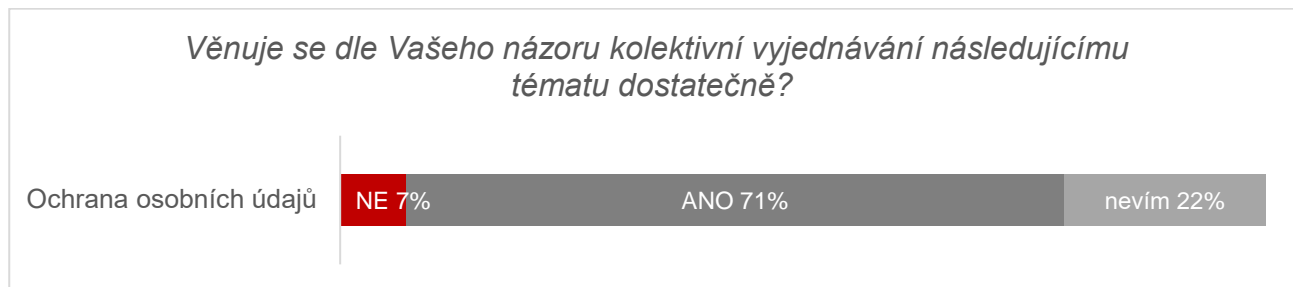


Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

2.7 Ochrana osobních údajů

Samostatnou oblast v době digitalizace a robotizace tvoří ochrana osobních údajů. Pro zaměstnance, ale i zaměstnavatele, se stává práce s daty a jejich ochrana součástí každodenních činností. Dle výsledků šetření (Obrázek 22) se podle zaměstnanců této problematice kolektivní vyjednávání většinou věnuje **dostatečně**. Což tvrdí až **71 %** respondentů. **22 %** zaměstnanců to **nedokáže zhodnotit** a **7 %** jich **spokojeno není**. Odpovědi respondentů na tuto oblast zájmu kolektivního vyjednávání se neliší ani podle věku, odvětví či typu profese. Většina se jich shoduje, že se jí kolektivní vyjednávání věnuje dostatečně.

Obrázek 22: Spokojenost s obsahem kolektivního vyjednávání v oblasti ochrany osobních údajů



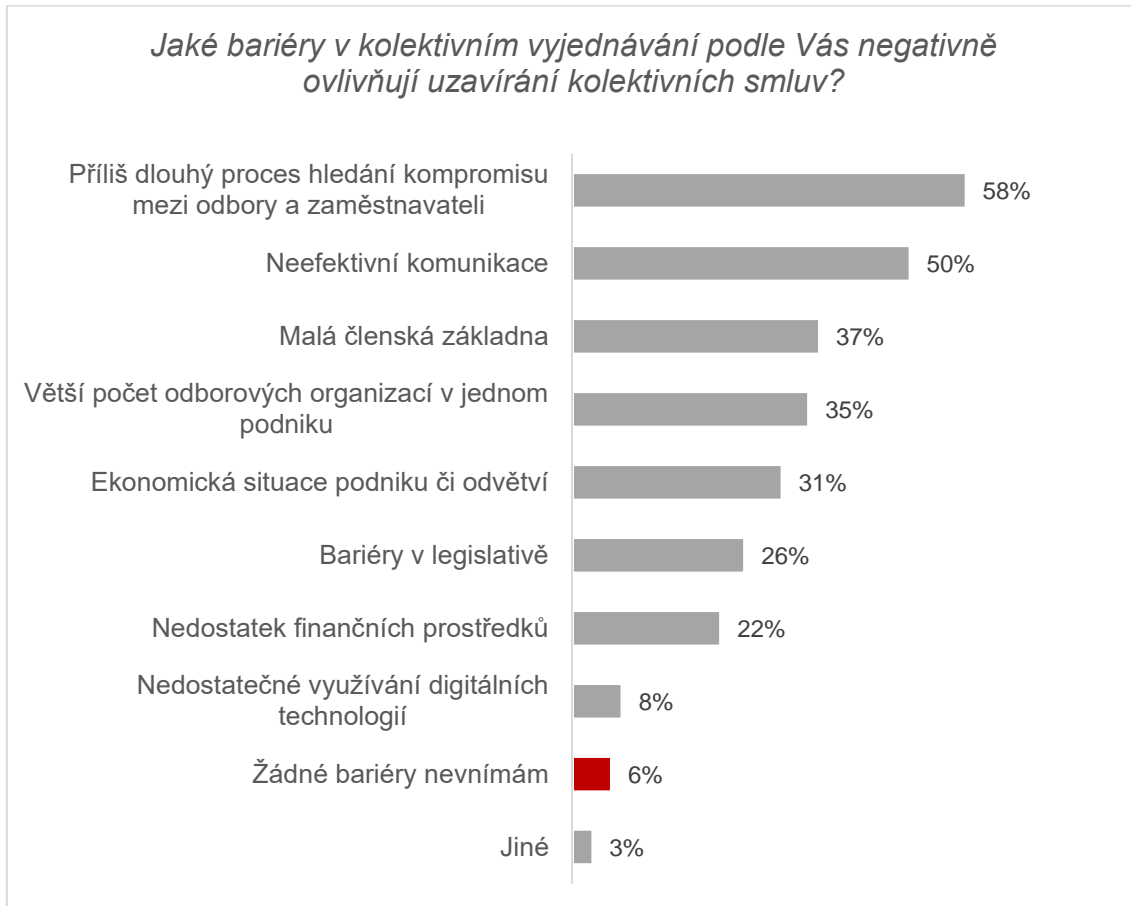
Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

3 Bariéry v kolektivním vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je komplexní proces a při jeho průběhu musí všechny zúčastněné strany řešit řadu problémů. Tyto překážky pak brání kolektivnímu vyjednávání a negativně ovlivňují uzavírání kolektivních smluv. Cílem tohoto šetření tak bylo definovat bariéry kolektivního vyjednávání, které dle zaměstnanců negativně ovlivňují uzavírání kolektivních smluv.

Výsledky šetření shrnuje Obrázek 23. Mezi nejčastěji uváděné **bariéry** v kolektivním vyjednávání patří **příliš dlouhý proces hledání kompromisu mezi odbory a zaměstnavateli**. Uvádí to až **58 %** respondentů. Druhým nejčastěji uváděným problémem je **neefektivní komunikace** při kolektivním vyjednávání. Považuje to za bariéru **polovina** respondentů. **Malá členská základna** je pak problémem dle **37 %** respondentů. Mezi bariéry v kolektivním vyjednávání také řadí **35 %** respondentů **větší počet odborových organizací v jednom podniku**. Mezi další uváděné bariéry patří například **ekonomická situace podniku či odvětví (31 %** respondentů), **bariéry v legislativě (26 %** respondentů), **nedostatek finančních prostředků (22 %** respondentů), a nejméně zaměstnanců považuje za bariéru nedostatečné využívání digitálních technologií při kolektivním vyjednávání (**8 %** respondentů). **6 %** z respondentů tvrdí, že nevnímají při kolektivním vyjednávání **žádné bariéry**.

Obrázek 23: Bariéry v kolektivním vyjednávání



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností.

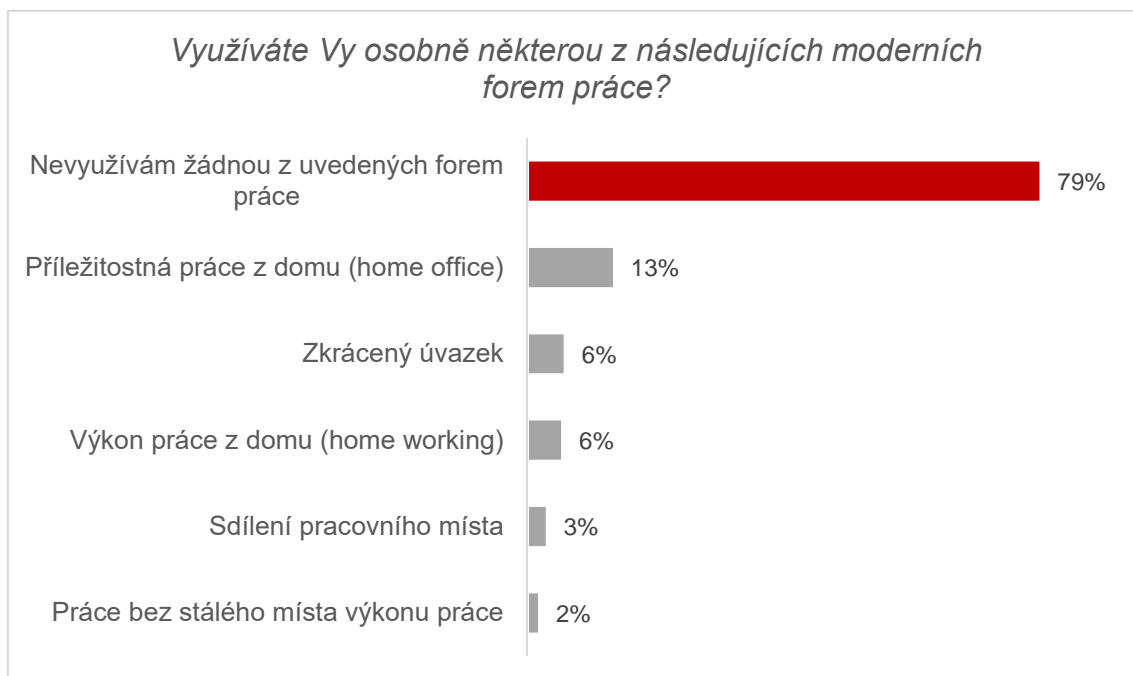
Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

4 Moderní formy zaměstnávání

V současné době roste význam moderních forem zaměstnávání, ke kterým se řadí například práce z domu, častější využívání zkrácených úvazků nebo sdílená pracovní místa. Odborové organizace se tak setkávají s řadou výhod i nevýhod spojených s těmito formami práce. Důležitým aspektem při stanovování podmínek pro tyto specifické formy práce se pak stává samotný zájem zaměstnanců o tyto formy zaměstnávání. Zároveň je potřeba hodnotit nevýhody spojené s moderními formami zaměstnávání právě z pohledu zaměstnanců, aby opatření korespondovala s potřebami zaměstnanců.

Obrázek 24 se věnuje právě **moderním formám zaměstnání** a jejich využívání z pohledu zaměstnanců. Nejčastěji zaměstnanci uvádí, že **nevyužívají žádnou** z uvedených moderních forem práce (**79 %** respondentů). **13 %** pak tvrdí, že **využívají příležitostnou práci z domu**. **Zkrácený úvazek** využívá **6 %** respondentů a stejný podíl jich vykonává **práci z domu**. **Sdílená pracovní místa** více zaměstnanci využívají pouze **3 %** respondentů v šetření. Práci bez stálého místa výkonu práce pak **2 %**.

Obrázek 24: Využívání moderních forem práce

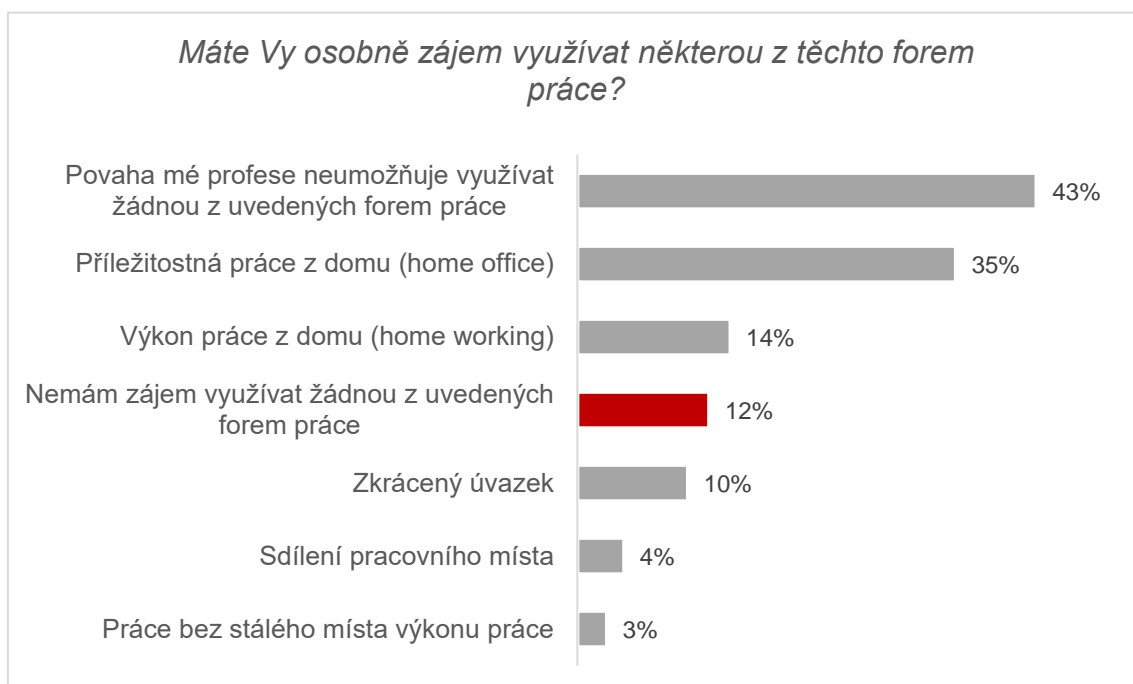


Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností.

Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Přestože většina respondentů nevyužívá moderní formy práce, až **35 % má zájem** využívat **příležitostnou práci z domu** (viz Obrázek 25). **43 %** respondentů tvrdí, že **povaha jejich profese jim neumožňuje** využívat ani jednu uvedenou formu práce. **Výkon práce z domu má zájem** využívat **14 %** respondentů. Naopak **12 %** uvádí, že **nemají zájem** o využívání uvedených forem práce.

Obrázek 25: Zájem respondentů o možnost využívat moderní formy práce



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností.

Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

S moderními, flexibilními formami práce se může pojít řada nevýhod, které mohou být důvodem, proč zaměstnanci raději volí tradiční způsob zaměstnání. Pokud však budou identifikovány a minimalizovány bariéry a nevýhody, které zaměstnanci při využívání moderních forem práce pociťují, mohou tyto formy práce pomoci při zvyšování zaměstnanosti. Pohled zaměstnanců na **nevýhody** spojené se zkoumanými nestandardními formami práce ukazuje Obrázek 26. Za největší nevýhodu **moderních forem práce** považují respondenti to, že **povaha některých profesí neumožňuje** například práci z domu. Uvádí to **54 %** respondentů. **35 %** jich pak tvrdí, že nevýhodou je **nedostatek osobního kontaktu s kolegy**. **Riziko nerovnosti mezd** ve srovnání s běžnou formou práce považuje za nevýhodu **27 %** respondentů. **Žádné nevýhody** pak u těchto forem práce uvádí **16 %** zaměstnanců.

Obrázek 26: Nevýhody spojené s moderními formami práce

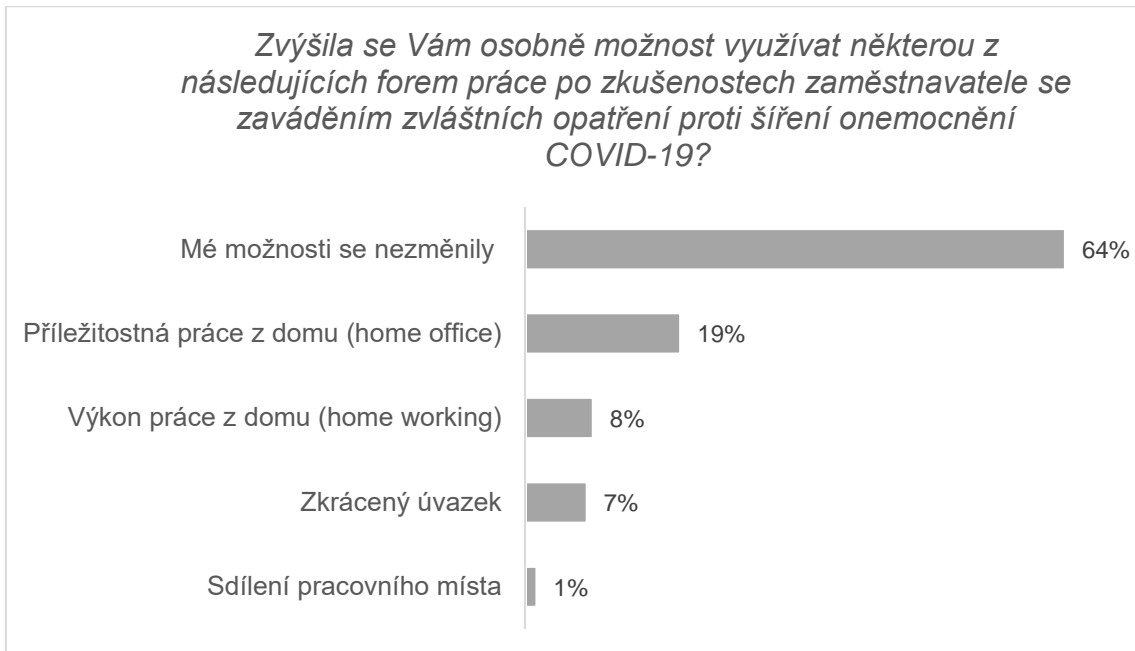


Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností.

Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

V současné době se **v souvislosti s šířením koronavirové pandemie** mohou stát uvedené formy práce důležitými a zaměstnanci i zaměstnavatelé k nim přistupují odlišně, než tomu bylo v předchozích letech. Respondenti tak měli možnost vyjádřit se, zda se jim osobně **změnili možnosti využívat moderní formy práce** (viz Obrázek 27). Více než polovina (**64 %**) respondentů však uvádí, že jejich možnosti ve využívání moderních forem práce se **nezměnili**, což pravděpodobně souvisí se strukturou zaměstnanců, kteří uvádí, že povaha jejich profese ani neumožňuje tyto formy práce využívat. To uvádělo 43 % respondentů (viz Obrázek 25). Zbylých **21 %** respondentů **by** tak tuto **možnost mít mělo**, ale jejich možnosti se během zavádění opatření proti šíření onemocnění COVID-19 nezměnily. Dále pak **19 %** zaměstnanců uvádí, že mohou v současné **době častěji využívat příležitostnou práci z domu** a **výkon práce z domu** má možnost využívat **8 %** respondentů. **Zvýšení možnosti využívat zkrácené úvazky** se pak týká **7 %** respondentů.

Obrázek 27: Změna v přístupu zaměstnavatelů k poskytování moderních forem práce v souvislosti s koronavirovou pandemií



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností.

Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Závěr

Studie se zabývala **vlivem digitalizace a robotizace na zaměstnance** v ČR. Hlavním cílem studie bylo získat aktuální informace o potřebách zaměstnanců souvisejících s dopady 4. průmyslové revoluce a o názorech zaměstnanců na roli sociálního dialogu v digitalizované ekonomice. Z tohoto důvodu byl proveden průzkum formou jednorázového **dotazníkového šetření mezi zaměstnanci** (členy Asociace samostatných odborů ČR) jako cílovou skupinou.

Z výsledků studie vyplývá, že drtivá **většina respondentů** (78 %) považuje téma digitalizace a robotizace a řešení jeho dopadů na zaměstnance za **důležité** a odborové organizace by se mu měly věnovat. Zároveň však **více než polovina respondentů není schopna zhodnotit**, zda se odborové organizace tomuto tématu věnují dostatečně a 23 % jich tvrdí, že aktivita odborových organizací není dostatečná. Tento výsledek naznačuje, že přestože je pro zaměstnance role odborů v současné době důležitá, většinou nedokážou zhodnotit, zda se odbory tématu digitalizace a budoucnosti práce věnují dostatečně. Tato problematika se pak promítá do výsledů hodnocení kolektivního vyjednávání v konkrétních oblastech samotnými zaměstnanci.

V oblasti mzdového vývoje jsou zaměstnanci s aktivitou kolektivního vyjednávání poměrně spokojeni. Například sjednávání podmínek pro respektování a **nastavení minimální mzdy** hodnotí **kladně až 79 % respondentů**. Výsledek tak koresponduje se skutečností, že tato problematika je poměrně často součástí kolektivních smluv. Mzdovým vývojem se zabývá až 73 % kolektivních smluv v podnikatelské sféře. Problematika délky pracovní doby je rovněž velmi často součástí kolektivních smluv. **Délce pracovní doby** se věnuje až 92 % kolektivních smluv v podnikatelské sféře. **Více než polovina respondentů** se tak shoduje, že kolektivní vyjednávání je v oblasti sjednávání délky pracovní doby **dostatečné**.

V oblasti **vzdělávání** je **spokojena** s kolektivním vyjednáváním **zhruba polovina respondentů**. Odborný rozvoj zaměstnanců totiž řeší zhruba třetina kolektivních smluv v podnikatelské sféře a 61 % kolektivních smluv ve veřejné službě a správě. Z výsledků šetření dále vyplynulo, že **častěji** jsou **nespokojeni manuální pracovníci** (33 %) ve srovnání s pracovníky duševními (23 %). Nejvyšší podíl nespokojených respondentů se pak týká **průmyslu a stavebnictví** (36 %).

Specifickou oblastí související se změnami na trhu práce jsou pak **moderní formy zaměstnávání**, jako je práce z domu nebo sdílená pracovní místa. Často však respondenti nemají dostatek informací na to, aby mohli aktivitu kolektivního vyjednávání v této oblasti zhodnotit. Řešení podmínek **příležitostné práce z domu** je **nedostatečné podle 41 % respondentů**. Téměř **třetina** respondentů však **neví**, zda je tématu věnována dostatečná pozornost. O kolektivním vyjednávání v oblasti podmínek pro **sdílená pracovní místa nemá přehled 43 % zaměstnanců**. Navíc 36 % je jich s aktivitou odborů nespokojeno. Podmínkám pro specifické formy práce a pracovní režimy se ve skutečnosti věnuje pouze

1 % kolektivních smluv. Z pohledu zájmu o moderní formy práce se jako **nejžádanější** jeví **příležitostná práce z domu**, o kterou projevilo zájem 35 % respondentů. V souvislosti se zaváděním opatření proti šíření koronavirové pandemie se však možnosti využívat zmíněné formy práce nezměnily až 64 % respondentům. Zhruba pětina zaměstnanců uvádí, že jim je umožněno častěji využívat příležitostnou práci z domu.

Naopak více než **tři čtvrtiny respondentů** jsou **spokojeni** s aktivitou kolektivního vyjednávání z hlediska **podpory zdraví a bezpečnosti na pracovišti**. Tento výsledek koresponduje s faktem, že opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti sjednává 84 % kolektivních smluv v podnikatelské sféře a 94 % kolektivních smluv ve veřejné službě a správě. **Boj proti pracovnímu stresu** je však důležitý pro **44 %** respondentů a podle nich se mu vyjednávání **nevěnuje dostatečně**. Způsob realizace rámcové dohody o stresu spojeném s prací ve skutečnosti totiž zahrnuje pouze 0,3 % kolektivních smluv v podnikatelské sféře a 1,2 % ve veřejné službě a správě.

Kolektivní vyjednávání je proces, při němž musí všechny zúčastněné strany řešit řadu problému. Mezi největší **bariéru** v kolektivním vyjednávání dle zaměstnanců patří **příliš dlouhý proces hledání kompromisu mezi odbory a zaměstnavateli**. Uvádí to až 58 % respondentů. Mezi další bariéry zařadila polovina respondentů neefektivní komunikaci při kolektivním vyjednávání. Malá členská základna je pak problémem dle 37 % respondentů. Jako problematický se podle 35 % respondentů jeví i větší počet odborových organizací v jednom podniku.

Studie ukázala, že činnost odborů je v mnoha směrech pro zaměstnance důležitá a také uspokojivá. V současné době se však objevují témata, která se stávají pro zaměstnance podstatnými a kolektivní vyjednávání se jim z pohledu zaměstnanců **nevěnuje dostatečně**. Dle výsledků studie však mají zaměstnanci v některých oblastech **nedostatek informací** o rozsahu aktivit odborových organizací. Osvěta a informovanost o možnostech zaměstnanců by tak měly být důležitou součástí aktivit odborových organizací.

Příloha 1 – Datové zdroje a metodika

Pro účely zpracování této studie na téma role a význam kolektivního vyjednávání v době 4. průmyslové revoluce bylo využito dvou hlavních datových zdrojů – databáze výsledků kolektivního vyjednávání v České republice v podobě Informací o pracovních podmínkách a výsledky šetření s názvem Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců. Zmíněné datové zdroje jsou popsány v následujících podkapitolách.

A. Výsledky kolektivního vyjednávání

Informace o kolektivním vyjednávání v ČR vychází z výsledků šetření prováděného pod názvem **Informace o pracovních podmínkách (IPP)**. V gesci Ministerstva práce a sociálních věcí mapuje a analyzuje kolektivní vyjednávání v České republice pravidelně již od roku 1993 (dříve jako Informační systém o pracovních podmínkách). Cílem šetření je poskytovat státu a dalším institucím přehled o trendech kolektivního vyjednávání a smluvním partnerům odpovídající informace pro další vyjednávání na podnikové úrovni nebo při vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Šetření se zaměřuje na ujednání sociálních partnerů v oblasti:

- odměňování zaměstnanců,
- spolupráce smluvních stran,
- délky pracovní doby a prodloužené dovolené,
- změn pracovního poměru,
- zaměstnanosti,
- poskytování benefitů,
- pracovních podmínek zaměstnanců,
- překážek v práci,
- odborného rozvoje zaměstnanců,
- rovného zacházení a
- bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Šetření **monitoruje kolektivní smlouvy na podnikové úrovni i kolektivní smlouvy vyššího stupně**. Výsledky šetření podnikových kolektivních smluv se člení primárně podle příslušnosti šetřeného ekonomického subjektu k podnikatelské nebo nepodnikatelské sféře. Do podnikatelské sféry se zařazují ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, do nepodnikatelské sféry organizace, které odměňují platem podle § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku

práce, ve znění pozdějších předpisů. Vstupní data jsou získávána elektronicky pomocí pořizovacího programu EKS nebo přímým sběrem kolektivních smluv.

Výsledky šetření jsou k dispozici na stránkách MPSV (www.mpsv.cz) v sekci *Příjmy a životní úroveň* nebo na stránkách www.kolektivnismlouvy.cz.

B. Speciální průzkum mezi zaměstnanci

Výsledky této studie vychází ze speciálního jednorázového průzkumu s názvem „**Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců**“, který proběhl v **gesci Asociace samostatných odborů ČR**. Průzkum byl zaměřen na různé aspekty, které se týkají role sociálního dialogu v digitalizované ekonomice.

Cílem průzkumu bylo identifikovat potřeby zaměstnanců související s dopady digitalizace a robotizace a definovat oblasti, v nichž zaměstnanci v současné době spatřují hlavní roli odborových organizací.

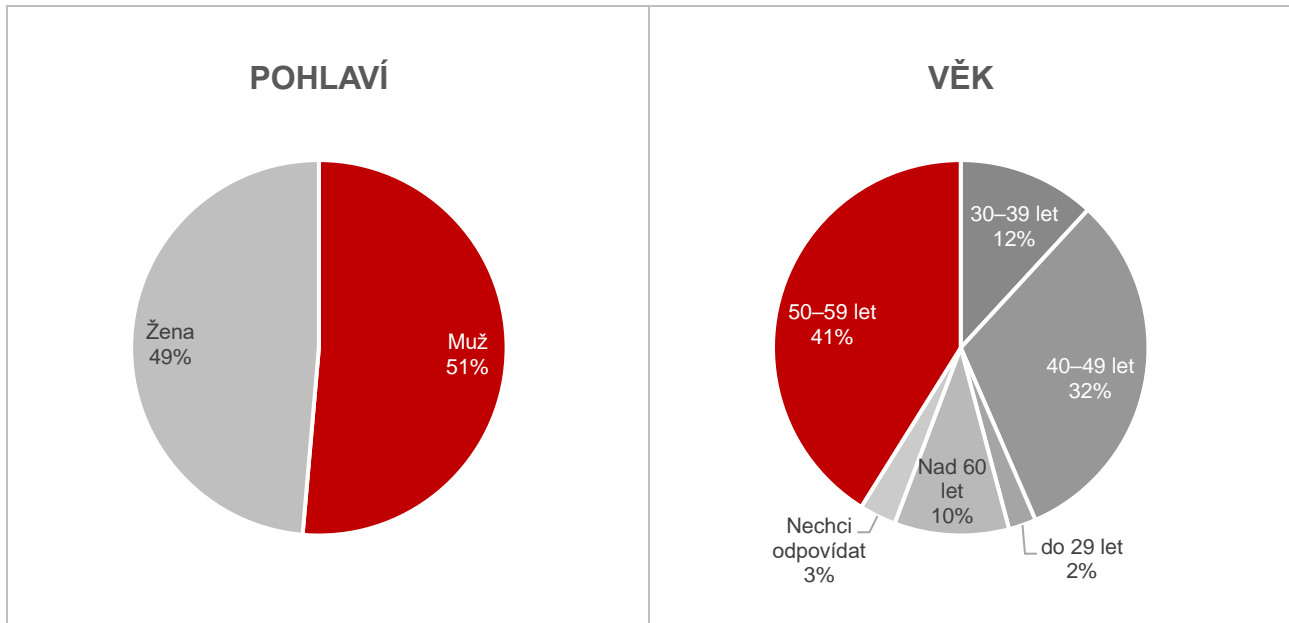
Dotazníkové šetření probíhalo **od 24. srpna 2020 do 11. září 2020** formou elektronického dotazníku mezi členy Asociace samostatných odborů ČR. Celkem bylo **vyplněno 253 dotazníků**.

V rámci šetření byly u respondentů sledovány vybrané sociodemografické znaky. Dle pohlaví tvořili muži 51 % respondentů a ženy 49 % respondentů. Nejzastoupenější kategorií podle věku byla kategorie 50–59 let (41 %). Nejméně byli zastoupeni respondenti ve věku do 29 let, kteří tvořili 2 %. Z tohoto důvodu tak, u vyhodnocování otázek členěných podle věku, struktura odpovědí respondentů v této věkové kategorii není uvedena. Hodnocení odpovědí za tak nízký podíl respondentů by mohlo být zavádějící (viz Obrázek I).

Dále byl u respondentů sledován sektor a typ profese (viz Obrázek II). Většina respondentů (51 %) uvedla, že pracují ve veřejném sektoru. Dle typu profese se průzkumu zúčastnili častěji duševní pracovníci (63 %). Nejzastoupenějšími odvětvími podle Obrázku III pak byly Veřejná správa a Průmysl se zastoupením 37 a 30 %.

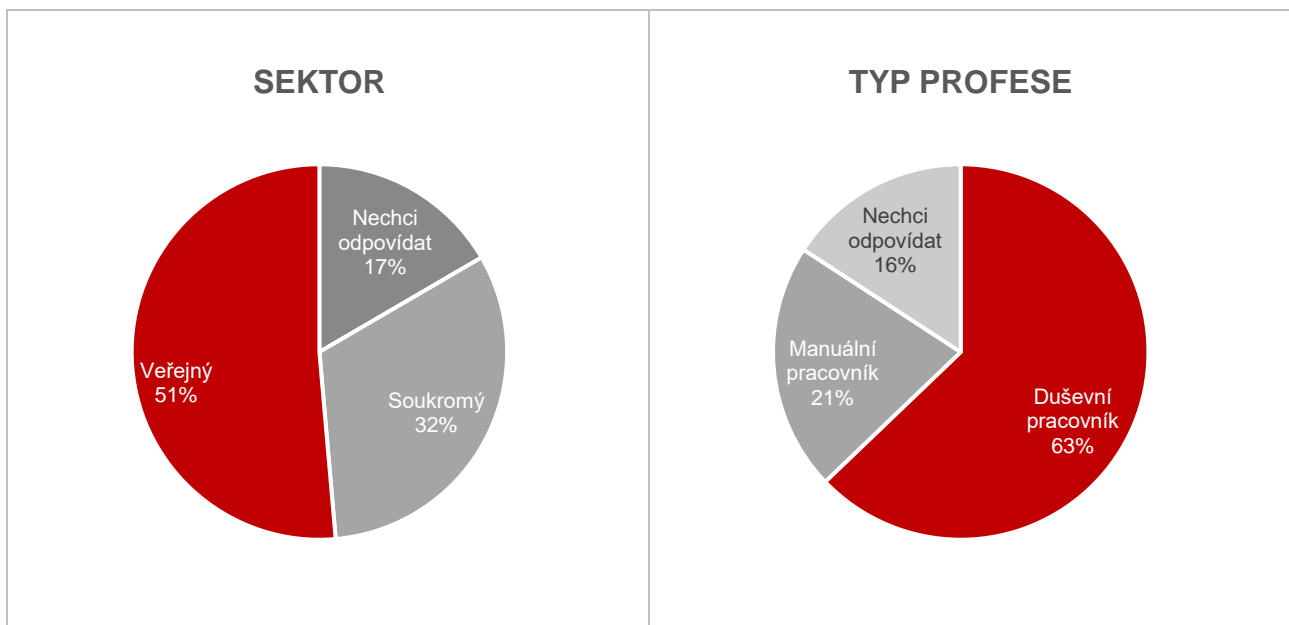
Regionální strukturu ukazuje Obrázek IV. Nejčastěji respondenti pracovali v Ústeckém kraji (18 %). Naopak nejméně zastoupeny byly kraje Pardubický a Plzeňský (oba 2 %).

Obrázek I: Struktura respondentů podle pohlaví a věku



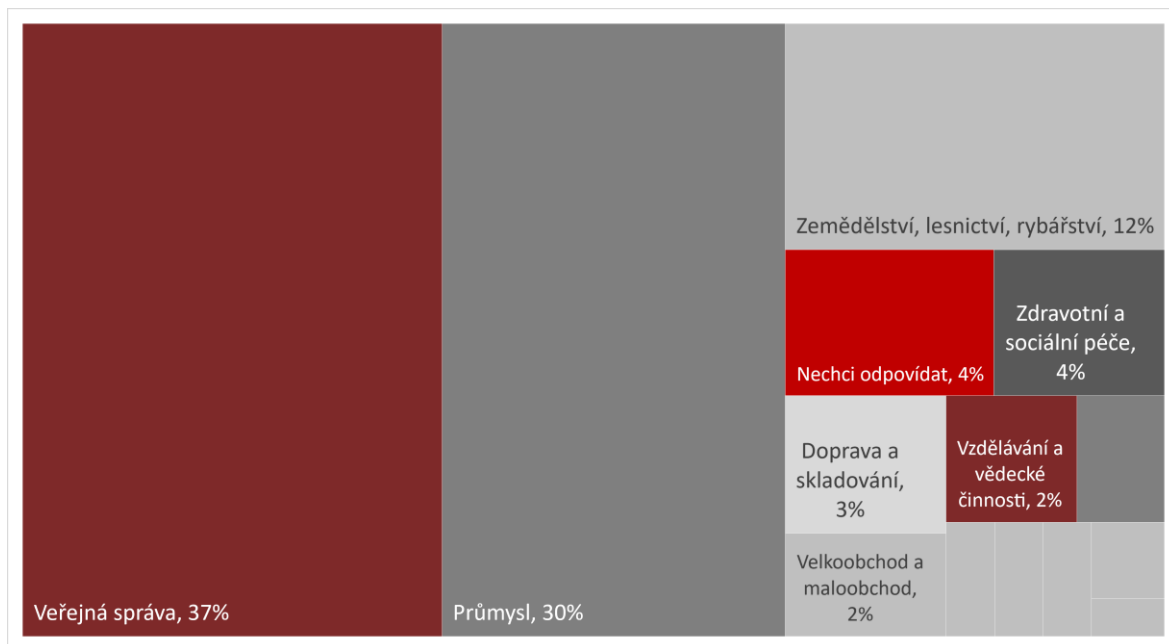
Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Obrázek II: Struktura respondentů podle sektoru a typu profese



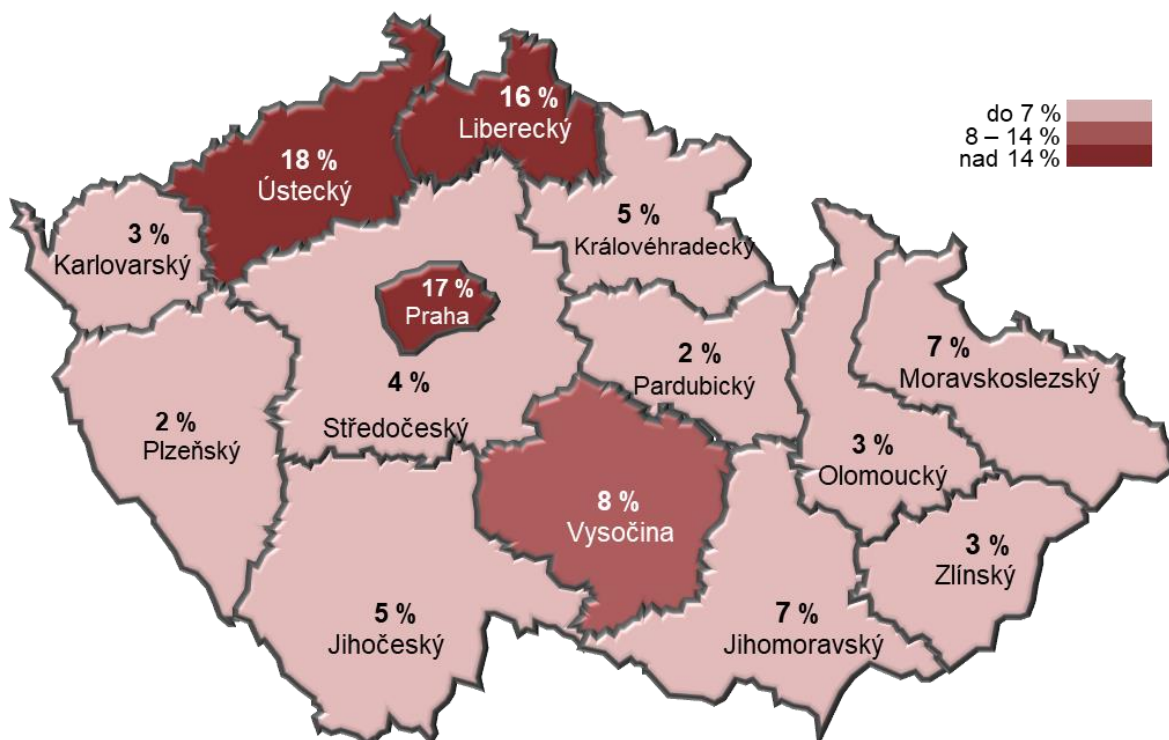
Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Obrázek III: Struktura respondentů podle odvětví



Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

Obrázek IV: Struktura respondentů podle krajů



Zdroj: Šetření Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců, výpočty TREXIMA.

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

2020 © TREXIMA, spol. s r.o.