

Role sociálního dialogu při snižování nerovností na českém trhu práce

**Zlín
2019**

Autorský tým:

Ing. Kateřina Duspivová, PhD.

Ing. Ludmila Husaříková

Ing. Markéta Nesrstová

Obsah

Seznam obrázků	4
Seznam tabulek.....	6
Úvod	7
1 Datové zdroje a metodika	9
1.1 Struktura zaměstnanců a mezd.....	9
1.2 Zaměstnanci s nízkým výdělkem	10
1.3 Výsledky kolektivního vyjednávání.....	10
2 Kolektivní vyjednávání v ČR.....	12
2.1 Členství v odborech	12
2.2 Pokrytí kolektivními smlouvami	17
2.2.1 Pokrytí ekonomických subjektů.....	18
2.2.2 Pokrytí zaměstnanců	22
3 Vliv sociálního dialogu na pracovní podmínky zaměstnanců	31
3.1 Pracovní doba	32
3.1.1 Placený čas	32
3.1.2 Dovolená.....	36
3.1.3 Přesčas.....	40
3.2 Odměňování.....	52
3.2.1 Úroveň odměňování.....	53
3.2.2 Minimální mzda a nízké výdělký	59
3.2.3 Regresní model.....	62
4 Nové problémy a role sociálního dialogu.....	65
4.1 Ohrožení nezaměstnaností	65
4.2 Změna náplně práce	69
4.3 Rostoucí flexibilita, individualizace a nové formy práce	70
4.4 Závislost na nových technologiích.....	71
4.5 Strach z nového	73
4.6 Digitalizace jako téma kolektivního vyjednávání	74
4.7 Digitalizace sociálního dialogu	76
Závěr	77
Tabulková příloha	79
Obrázková příloha	83

Seznam obrázků

Obrázek 1: Počet členů odborových organizací v České republice v letech 1993-2015	13
Obrázek 2: Odborová angažovanost zaměstnanců v České republice v letech 1993-2015	15
Obrázek 3: Odborová angažovanost zaměstnanců v mezinárodním srovnání v roce 2016.....	17
Obrázek 4: Existence kolektivní smlouvy v ekonomických subjektech podle velikosti (ČR, 2018)	18
Obrázek 5: Existence kolektivní smlouvy v ekonomických subjektech podle velikosti a sféry (ČR, 2018).....	19
Obrázek 6: Existence kolektivní smlouvy v ekonomických subjektech podle odvětví (ČR, 2018)	21
Obrázek 7: Existence kolektivní smlouvy v ekonomických subjektech podle vlastnictví (mzdová sféra ČR, 2018)	22
Obrázek 8: Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami (struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy v podniku) (ČR, 2018)	23
Obrázek 9: Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami v letech 1993-2015.....	24
Obrázek 10: Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami podle pohlaví (ČR, 2018)	25
Obrázek 11: Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami podle zaměstnání (ČR, 2018)	26
Obrázek 12: Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami podle odvětví (ČR, 2018)	27
Obrázek 13: Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami v mezinárodním srovnání.....	28
Obrázek 14: Rozdíl mezi pokrytím zaměstnanců kolektivními smlouvami a odborovou angažovaností zaměstnanců ve vybraných zemích.....	29
Obrázek 15: Placený čas podle existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018).....	32
Obrázek 16: Placený čas podle existence kolektivní smlouvy a pohlaví (ČR, 2018)	33

Obrázek 17: Placený čas podle existence kolektivní smlouvy a zaměstnání (ČR, 2018)	34
Obrázek 18: Placený čas podle existence kolektivní smlouvy a odvětví (ČR, 2018)	35
Obrázek 19: Rozsah dovolené čerpané zaměstnanci podle existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)	36
Obrázek 20: Rozsah dovolené čerpané podle pohlaví a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)	37
Obrázek 21: Rozsah dovolené čerpané podle hlavních tříd zaměstnání a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)	38
Obrázek 22: Rozsah dovolené čerpané podle odvětví a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)	39
Obrázek 23: Práce přesčas podle existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)	40
Obrázek 24: Rozsah placeného času a práce přesčas podle existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)	41
Obrázek 25: Struktura placeného času podle existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)	42
Obrázek 26: Práce přesčas podle pohlaví a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)	43
Obrázek 27: Rozsah placeného času a přesčasu podle pohlaví a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)	44
Obrázek 28: Struktura placeného času podle pohlaví a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)	45
Obrázek 29: Práce přesčas podle hlavních tříd zaměstnání a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)	46
Obrázek 30: Rozsah placeného času a přesčasu podle zaměstnání a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)	47
Obrázek 31: Struktura placeného času podle zaměstnání a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)	48
Obrázek 32: Práce přesčas podle odvětví a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)	49
Obrázek 33: Rozsah placeného času a přesčasu podle odvětví a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)	50

Obrázek 34: Struktura placeného času podle odvětví a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)	51
Obrázek 35: Úroveň odměňování podle existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)	53
Obrázek 36: Úroveň odměňování podle existence kolektivní smlouvy a pohlaví (ČR, 2018)	54
Obrázek 37: Průměrná hrubá měsíční mzda podle existence kolektivní smlouvy a zaměstnání (ČR, 2018)	55
Obrázek 38: Medián hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy a zaměstnání (ČR, 2018)	56
Obrázek 39: Průměrná hrubá měsíční mzda podle existence kolektivní smlouvy a odvětví (ČR, 2018)	57
Obrázek 40: Medián hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy a odvětví (ČR, 2018)	58
Obrázek 41: Počet zaměstnanců mzdové sféry odměňovaných nízkými výdělky v roce 2017 podle existence kolektivní smlouvy	60
Obrázek 42: Počet zaměstnanců mzdové sféry odměňovaných minimální mzdou v letech 2010-2017 podle existence kolektivní smlouvy	61
Obrázek 43: Závislost hrubé měsíční mzdy (ln) duševních pracovníků na existenci kolektivní smlouvy a dalších proměnných	63
Obrázek 44: Závislost hrubé měsíční mzdy (ln) manuálních pracovníků na existenci kolektivní smlouvy a dalších proměnných	64

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vliv existence kolektivní smlouvy na výši mzdy duševních a manuálních pracovníků (výsledky regresního modelu)	62
Tabulka 2: Rozdělení zemí podle role sociálních partnerů ve vzdělávacím procesu	75

Úvod

Jedním z nástrojů, který umožňuje **zmírňovat dopady polarizace společnosti**, může být **sociální dialog**. Členství v odborech je pozitivním projevem občanské angažovanosti zaměstnanců. **Odborové organizace** jsou neodmyslitelnou **součástí českého trhu práce** a z jejich činnosti **profitují nejen jejich členové, ale i další osoby**. V podnicích, kde probíhá podnikové kolektivní vyjednávání, jsou výsledky vyjednávání platné i pro zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace. Navíc mohou být díky kolektivním smlouvám vyššího stupně výsledky kolektivního vyjednávání rozšířeny vždy na dané odvětví.

V posledních desetiletích se začala **měnit role sociálního dialogu**. Řada změn souvisí se společenskými i ekonomickými změnami, které probíhaly – a nadále i budou probíhat celosvětově. Odborové organizace se v mnoha zemích potýkají **s úbytkem členské základny**, což ale nemusí být nutně spojeno s poklesem síly a ztrátou pozice v rámci tripartitních jednání. V České republice hrají velkou roli společenské změny, jejichž nástup byl sice pozvolnější ve srovnání se západními vyspělými zeměmi, nicméně průběh byl urychlen **transformací české ekonomiky** na tržní ekonomiku. V posledních letech dochází k dalším změnám, které úzce souvisí s postupující digitalizací a automatizací ekonomiky i společnosti. **Digitalizace** s sebou přináší řadu výhod, se kterými jdou ruku v ruce i některé nevýhody. Právě na problematice aspekty by se měla zaměřit pozornost sociálního dialogu, aby stále plnil svou funkci a poslání i v nové době.

Cílem této studie je proto popsat **roli sociálního dialogu v oblasti snižování nerovností na českém trhu práce** a identifikovat oblasti, v nichž hraje sociální dialog nezastupitelnou roli. V rámci studie budou navrženy i nové formy aktivizace a další opatření, aby výsledky kolektivního vyjednávání přispívaly i v době digitalizace a automatizace ke zlepšení situace všech obyvatel České republiky jak z hlediska narovnání podmínek na trhu práce, tak z hlediska fungování občanské společnosti v České republice.

Struktura studie bude následující:

V první kapitole budou popsány hlavní datové zdroje používané ve studii.

Druhá kapitola bude věnována postavení sociálního dialogu, a potažmo i odborových organizací v České republice. Pokrytí kolektivními smlouvami bude sledováno jak z pohledu zaměstnanců, tak z pohledu ekonomických subjektů. Výsledky z hlediska pokrytí kolektivními smlouvami budou sledovány i v mezinárodním kontextu.

Třetí kapitola se bude zabývat vlivem sociálního dialogu na pracovní podmínky zaměstnanců v České republice. Hlavním cílem kapitoly bude identifikovat oblasti, ve kterých mají zaměstnanci pokrytí kolektivními smlouvami lepší postavení ve srovnání s jejich kolegy bez ochrany kolektivní smlouvy. Pozornost bude věnována jak otázkám spojeným s pracovní dobou, tak problematice odměňování. U části týkající se pracovní doby bude vyhodnoceno postavení zaměstnanců jak z hlediska celkového placeného času, tak i

z hlediska práce přesčas či rozsahu dovolené. U odměňování bude potom analyzována nejen výše výdělku charakteristická pro danou skupinu zaměstnanců, ale i ohrožení zaměstnanců nízkými výdělky. Ve všech částech bude sledováno postavení zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy i s ohledem na pohlaví, vykonávané zaměstnání či odvětví.

Čtvrtá kapitola se zaměří na identifikaci nových forem aktivizace a na návrh opatření, která by umožnila nadále udržovat dobré postavení zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami, a v ideálním případě by přispěla i ke zlepšení situace všech obyvatel České republiky.

V **závěru** budou shrnuty hlavní poznatky studie.

1 Datové zdroje a metodika

Při hodnocení role sociálního dialogu z hlediska snižování nerovností na českém trhu práce budou využity 3 hlavní datové zdroje – strukturální mzdová statistika v podobě Informačního systému o průměrném výděлку, výsledky projektu “Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR” a databáze výsledků kolektivního vyjednávání v České republice v podobě Informací o pracovních podmínkách. Každý ze zmíněných datových zdrojů je popsán v samostatné podkapitole.

1.1 Struktura zaměstnanců a mezd

Pro analýzu struktury zaměstnanců, úrovně odměňování a rozsahu pracovní doby budou využity údaje z **Informačního systému o průměrném výděлку** (ISPV). Výsledky šetření ISPV (**strukturální statistiky**) mají za cíl poskytovat co nejpodrobnější informace o **mzdách jednotlivých zaměstnanců** a odpracované době v třídění podle osobnostních charakteristik zaměstnanců (např. věk, pohlaví, nejvyšší ukončené vzdělání, zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO) i znaků zaměstnavatelů (např. odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE, velikost ekonomického subjektu, sídlo subjektu). Hlavními sledovanými ukazateli jsou z hlediska výdělkové úrovně hrubá měsíční mzda (plat) a hodinový výdělek. Kromě diferenciací hrubé měsíční mzdy (platu) jsou zjišťovány i složky mzdy (platu), tj. odměny, příplatky a náhrady. U pracovní doby je sledována úroveň i struktura odpracované (např. přesčas) a neodpracované doby (např. nemoc a dovolená).

ISPV obsahuje údaje z pravidelného statistického šetření, které je pod názvem Čtvrtletní šetření o průměrném výděлку zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem ve sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok. Čtvrtletní šetření o průměrném výděлку je **harmonizováno se strukturálním šetřením Evropské Unie** pod názvem *the Structure of Earnings Survey* (viz nařízení Komise (ES) č. 1916/2000 ve znění pozdějších předpisů).

Výsledky šetření ISPV jsou rozlišeny podle sféry, o které vypovídají. V ISPV se zařazují do **mzdové sféry** ekonomické subjekty, které **odměňují mzdou** podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které přísluší do **platové sféry**, **odměňují platem** podle § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Podrobný popis ISPV i výsledky jsou publikovány na stránkách www.ispv.cz.

1.2 Zaměstnanci s nízkým výdělkem

Specifické údaje o nízkovýdělkových zaměstnancích, struktuře zaměstnanců s nízkým výdělkem, vývoji mzdové nerovnosti a fluktuaci poskytuje certifikovaná metodika “Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR” podpořená Technologickou agenturou České republiky v rámci programu aplikovaného společenskovo vědního výzkumu a experimentálního vývoje OMEGA (http://www.mpsv.cz/files/clanky/17709/vliv_minimalni_mzdy.pdf).

Cílem metodiky je podpořit rozhodování o zvýšení minimální mzdy na základě objektivního posouzení relevantních indikátorů a s uvážením aktuálních mezinárodních zkušeností. Metodika je založena především na **analýze počtu a struktury zaměstnanců v blízkosti minimální mzdy** v třídění podle charakteristik zaměstnance i zaměstnavatele a na hodnocení dopadů změny minimální mzdy na základě strukturálních výdělkových statistik. Metodika dále definuje **algoritmus pro identifikaci zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy**. Navrhovaný odhad je konzistentní s metodami výpočtů používaných ve mzdových statistikách Českého statistického úřadu. Věrohodný odhad počtu zaměstnanců na úrovni minimální mzdy a zaměstnanců dotčených změnou legislativy týkající se minimální mzdy dovoluje odhadnout mzdové náklady zaměstnavatelů na zvýšení minimální mzdy a následné odhady celkových nákladů a výnosů v důsledku změny minimální mzdy. Výsledky týkající se počtu zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou anebo nízkými výdělky vychází právě z této metodiky a jsou plně v souladu s definicemi schválenými certifikačním orgánem.

1.3 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 ochraně 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.

2 Kolektivní vyjednávání v ČR

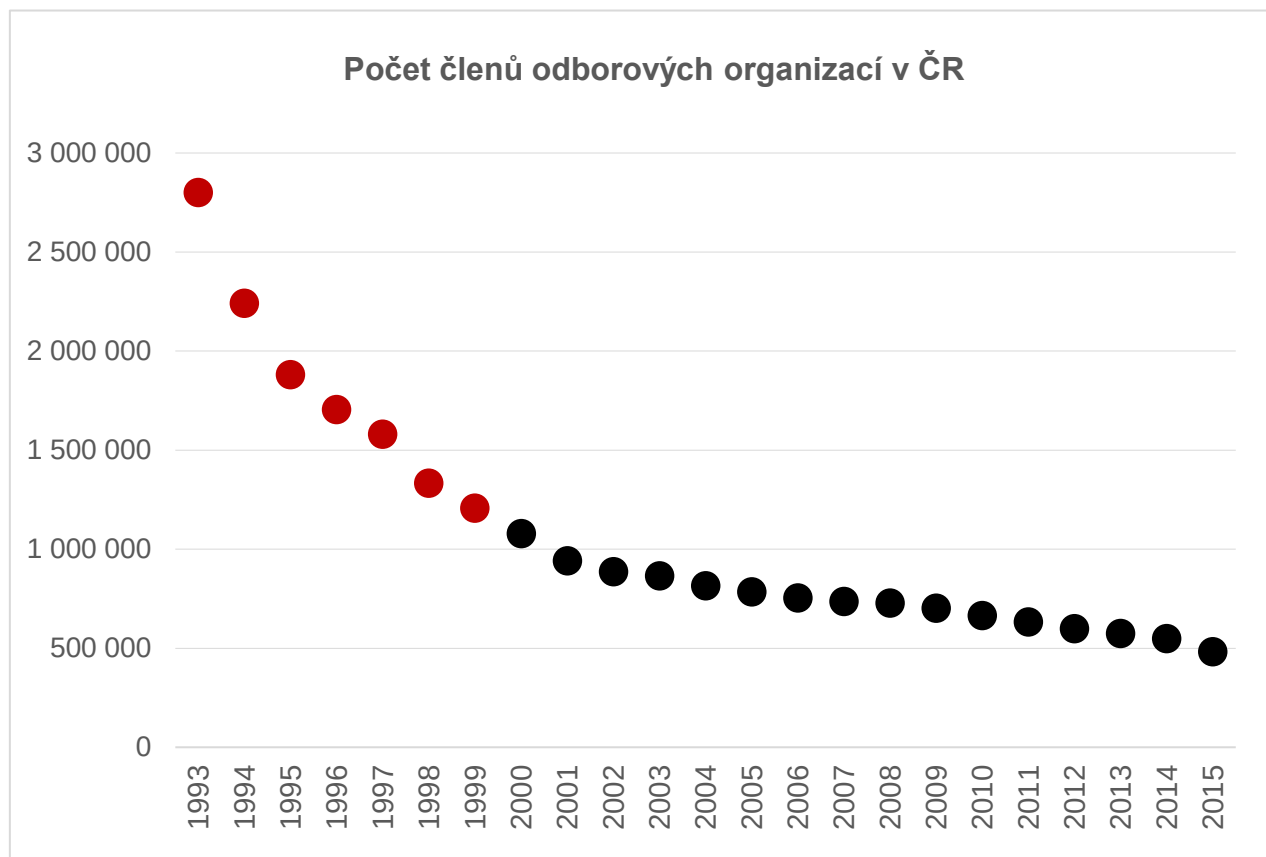
Sociální dialog je jedním z nástrojů, který umožňuje zmírňovat nerovnosti na trhu práce. Výsledky kolektivního vyjednávání jsou na podnikové úrovni platné i pro zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace. Podobně jsou díky kolektivním smlouvám vyššího stupně rozšířeny výsledky kolektivního vyjednávání na celé odvětví. Přestože se výsledky kolektivního vyjednávání týkají velkého podílu zaměstnanců, samotného kolektivního vyjednávání se aktivně účastní jen malá část z nich. **Stabilní členská základna** odborových organizací je tak **jedním z předpokladů stability sociálního dialogu** i s ohledem na zmírňování dopadů polarizace na českém trhu práce. Tato kapitola bude proto věnována odborové angažovanosti českých zaměstnanců a vývoji v této oblasti. První část bude zaměřena na členství v odborech, přičemž velká pozornost bude věnována situaci nejen v České republice, ale i v mezinárodním kontextu. Druhá část bude popisovat pokrytí českého trhu práce kolektivními smlouvami, přičemž bude hodnoceno pokrytí jak z hlediska ekonomických subjektů, tak z hlediska zaměstnanců.

2.1 Členství v odborech

Česká společnost prošla – podobně jako celá česká ekonomika – **na počátku 90. let 20. století výraznými změnami**. Transformace společnosti i ekonomiky se projevila nezbytně i v oblasti kolektivního vyjednávání a v postojích českých obyvatel, a potažmo i českých zaměstnanců, vůči sociálnímu dialogu. S transformací přišla i změna v přístupu českých zaměstnanců k odborové angažovanosti či aktivní účasti na kolektivním vyjednávání. Obrázek 1 totiž jasně ukazuje, že na počátku 90. let 20. století bylo členy odborových organizací 2,8 mil. zaměstnanců, zatímco v posledních letech se počet členů odborových organizací pohybuje v České republice již jen v řádech statisíců.

Alternativní pohled nabízí potom Obrázek 2, který zachycuje vývoj odborové angažovanosti českých zaměstnanců. Z tohoto obrázku je patrné, že v roce 1993 byl členem odborové organizace téměř každý zaměstnanec. **Odborová angažovanost zaměstnanců** však velmi **rychle klesala** a v roce 1995 byl členem odborové organizace již jen každý 2. zaměstnanec. Po deseti letech, tj. v roce 2005, byl členem odborové organizace jen každý 5. zaměstnanec. Pokles odborové angažovanosti nadále pokračoval a v roce 2015 se odborová angažovanost českých zaměstnanců přiblížila **ke hranici 10 %** (tj. členem odborové organizace je pouze každý 10. zaměstnanec v České republice).

Obrázek 1: Počet členů odborových organizací v České republice v letech 1993-2015



Zdroj: OECD. Data platná k 19. 7. 2019.

Důvodů, proč došlo k rychlému poklesu členů odborových organizací i odborové angažovanosti, existuje několik. Mezi významné faktory patří kromě samotného průběhu transformace české ekonomiky v 90. letech 20. století i některé z aspektů, které byly identifikovány v rámci zahraničního vědeckého výzkumu. Odborovou angažovanost v České republice ovlivňují s nejvyšší pravděpodobností výrazným způsobem následující faktory:

- **Úroveň, která je z hlediska kolektivního vyjednávání dominantní.** Vyjednávání na vyšších úrovních je spojeno s vyšší odborovou angažovaností¹, a zároveň nejsou

¹ ILO (2017). Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline? *ILO Issue Brief*, 2017, No. 1. Dostupné [zde](#).

odborové organizace vystaveny tlaku v podobě rychlého zmenšování členské základny².

- **Vývoj populace**, ze které se může etablovat členská základna. V tomto ohledu hraje klíčovou roli především demografický vývoj, kdy odborové organizace musí řešit konflikt mezi zájmy mladší a starší generace. Tyto zájmy jsou často v rozporu a demotivují mladší generaci z hlediska odborové angažovanosti³. Velkou roli hraje rovněž nezaměstnanost. Vysoká nezaměstnanost, která byla s obdobím transformace rovněž spojena, může vést ke snížení počtu zaměstnanců, kteří se mohou stát členy odborových organizací. Potenciální členy odborových organizací demotivuje rovněž i posílené postavení zaměstnavatelů během nepříznivého vývoje nezaměstnanosti⁴.
- **Nepříznivý ekonomický vývoj**. Ekonomická krize může urychlit pokles počtu členů odborových organizací v zemích, kde nemá kolektivní vyjednávání náležitou legislativní podporu a není považováno za jeden z nástrojů řešení problémů na trhu práce⁵.
- **Změna struktury ekonomiky**, která se v transformované ekonomice projevila především
 - o změnou v odvětvové skladbě ekonomiky, a to odklonem od tradičních odvětví a příklonem ke službám,
 - o zvýšeným důrazem na podnikatelskou činnost a nárůstem počtu podnikatelů-zaměstnavatelů,
 - o vyšším počtem ekonomických subjektů s nízkým počtem zaměstnanců (především mikrosbjektů).

Všechny tyto strukturální změny probíhaly v transformujících se ekonomikách velmi živelně a přispěly ke zmenšení potenciální členské základny (např. příklonem k podnikatelské činnosti) i zájmu o odborovou angažovanost (např. změnou odvětvové struktury ekonomiky, a tím i přesunem pozornosti od manuálních k duševním pracovníkům).

² Blanchflower, D. G. a Freeman, R. B. (1992). Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries. *Industrial Relations*, 1992, Vol. 31, No. 1, pp. 56-79.

³ Boeri, T., Brugiavini, A., Calmfors, L. (2001). *The Role of Unions in the Twenty-first Century: A Report for the Fondazione Rodolfo De Benedetti*. New York: Oxford University Press.

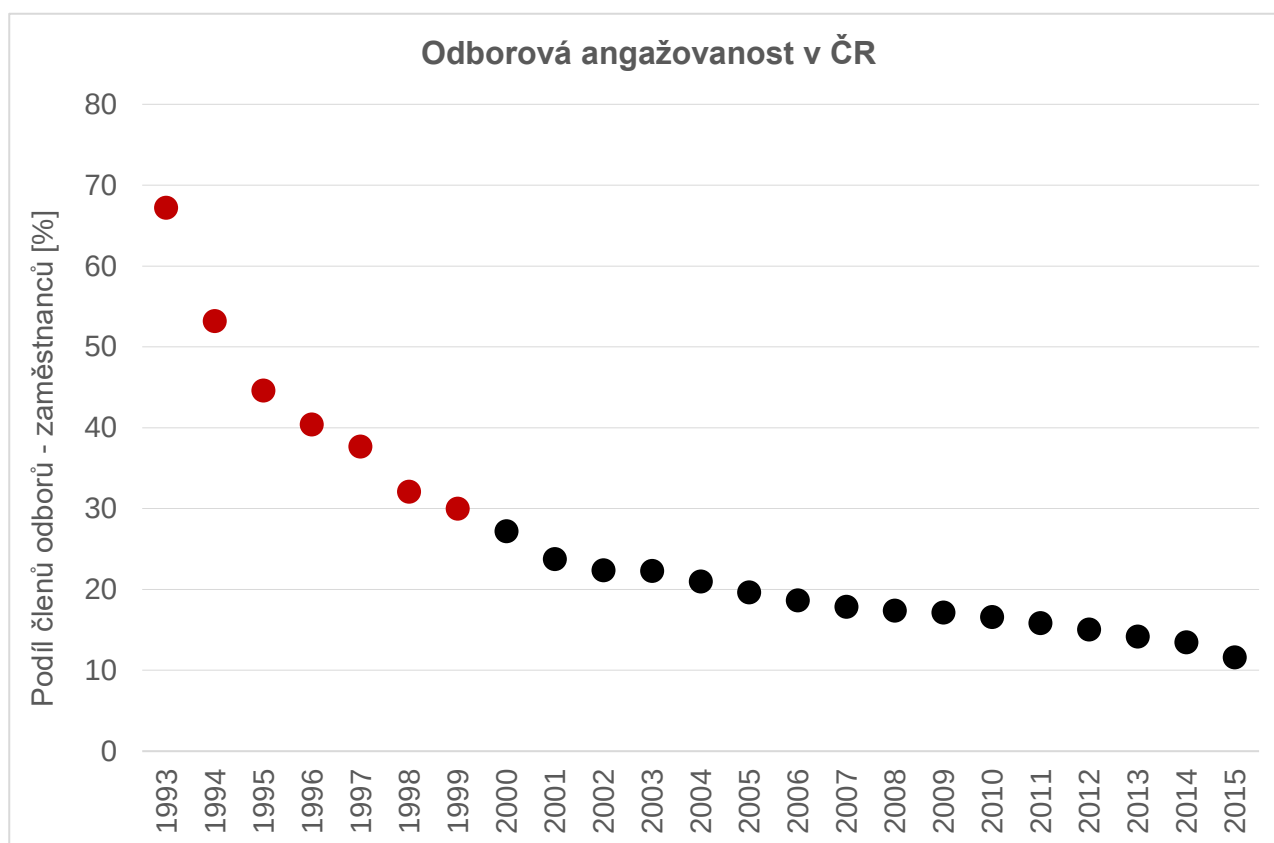
⁴ Kroupa, A., Hála, J., Vašková, R., Mansfeldová, Z., Šimoník, P. (2004). *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje*. VÚPSV, 2004. Dostupné [zde](#).

⁵ ILO (2017). Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline? *ILO Issue Brief*, 2017, No. 1. Dostupné [zde](#).

Změny ve struktuře ekonomiky popsané výše jsou v posledních letech dále umocňovány i novými trendy na trhu práce, které úzce souvisí s **digitalizací a automatizací ekonomiky**. Změny na trhu práce probíhají velmi rychle a je často obtížné zakotvit je v legislativě. Výhody i nevýhody spojené s vyšší mírou digitalizace – a tedy i flexibility – se pak projevují i ve vztahu zaměstnanců ke kolektivnímu vyjednávání, které nemusí reagovat na nové jevy potřebnou rychlostí.

Postupující digitalizace podporuje rovněž i **individualismus** a snahu jednotlivců naplňovat vlastní životní cíle. Odlišná individuální očekávání pak mohou být **zásadním problémem z pohledu odborových organizací**, jejichž cílem je **prosazovat jednotný, komplexní program**⁶.

Obrázek 2: Odborová angažovanost zaměstnanců v České republice v letech 1993-2015



Pozn.: Odborová angažovanost zaměstnanců (*trade union density*) v ČR je kvantifikována jako podíl zaměstnanců – členů odborových organizací a celkového počtu zaměstnanců v daném období.

Zdroj: OECD. Data platná k 19. 7. 2019.

⁶ Viz Kroupa a kol. (2004).

Všechny výše uvedené faktory přispěly v České republice k tomu, že **odborová angažovanost** zaměstnanců vykazuje **podobné charakteristiky jako v ostatních vyspělých zemích**. Přestože zde došlo v posledních 30 letech k enormnímu poklesu odborové angažovanosti zaměstnanců, zůstává podíl zaměstnanců – členů odborů na podobné úrovni jako v zemích, v nichž probíhá sociální dialog téměř identickým způsobem (viz Obrázek 3).

Z níže uvedeného obrázku je patrné, že členství v odborech je v České republice na podobné úrovni jako v ostatních zemích Visegrádské čtyřky (V4). Ve všech zemích V4 (tj. v Polsku, Maďarsku, Slovensku a České republice) osciluje odborová angažovanost kolem 10 %. Zaměstnanci v České republice tak v tomto ohledu nevykazují žádné anomálie v přístupu ke členství v odborových organizacích.

Obrázek 3 dále naznačuje, že mezi jednotlivými zeměmi existují z hlediska odborové angažovanosti zaměstnanců velké rozdíly. Zaměstnanci jsou nejčastěji členy odborových organizací na Islandu (90 % zaměstnanců je zároveň členy odborů), Švédsku (67 %), Dánsku (65 %), Finsku (65 %), Belgii (54 %) a Norsku (52 %). Ve všech těchto zemích vstoupila do odborové organizace více než polovina zaměstnanců.

Většina těchto zemí (Švédsko, Finsko, Dánsko a Belgie⁷) patří k zemím s tzv. **Ghentským systémem**. V rámci tohoto uspořádání mají odborové organizace k dispozici nástroje, které implicitně podporují vysokou odborovou angažovanost. **Odborové organizace zde zastřešují část sociálního systému** související především s výplatou dávek v nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti je často vázána na podmínku členství v daném systému. Rozhodování konkrétního zaměstnance, zda se stát členem odborové organizace, tak nevychází pouze z jeho přesvědčení, ale je motivováno i ekonomicky. Země s Ghentským systémem se však v posledních letech potýkají rovněž s poklesem členské základny, což do velké míry souvisí jak se změnami legislativy⁸, tak s celospolečenskými změnami⁹.

⁷ Belgie naplňuje de facto znaky země s Ghentským systémem, více viz

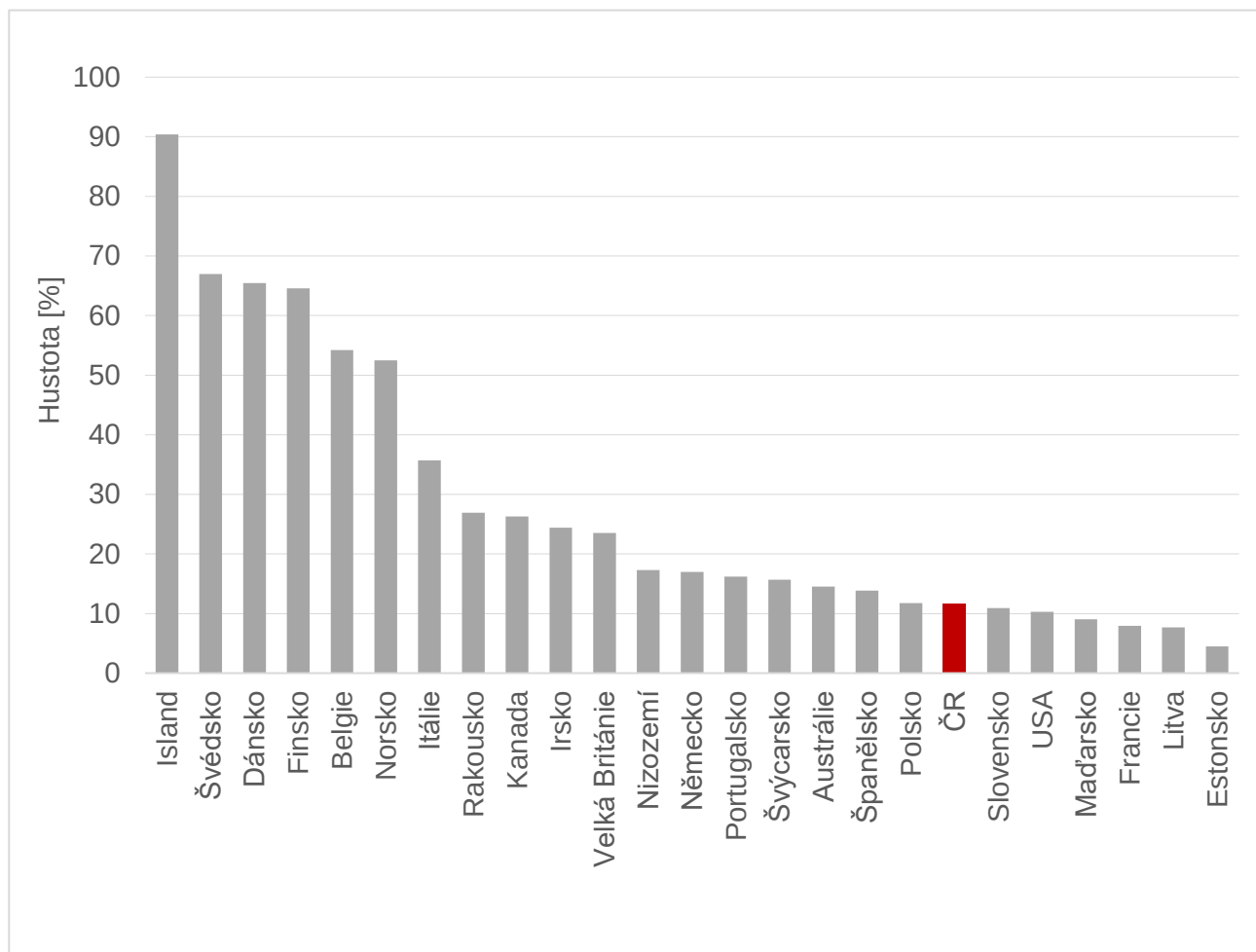
Vandaele, K. (2006). A Report from the Homeland of the Ghent System: The Relationship between Unemployment and Union Membership in Belgium. *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 12, No. 4, pp. 647–657.

⁸ Příkladem může být Švédsko, kde byl v roce 2007 změněn systém plateb do fondů, z nichž byly vypláceny příspěvky v nezaměstnanosti. Důsledkem změn iniciovaných novou pravicovou vládou byl enormní nárůst výše příspěvků, které platili jednotliví členové odborových organizací. Odborová angažovanost poklesla v důsledku těchto změn meziročně o 7 p.b., což je z velké části přikládáno právě omezením podpory ze strany vlády. Více viz

Kjellberg, A. (2011). The Decline in Swedish Union Density since 2007. *Nordic Journal of Working Life Studies*, Vol. 1, No. 1, pp. 67-93. Dostupné [zde](#).

⁹ Lind, J. (2006). The End of the Ghent System as Trade Union Recruitment Machinery? *Industrial Relations*, 2006, Vol. 40, No. 6, pp. 510-523.

Obrázek 3: Odborová angažovanost zaměstnanců v mezinárodním srovnání v roce 2016



Pozn.: Odborová angažovanost zaměstnanců (*trade union density*) je kvantifikována jako podíl zaměstnanců – členů odborových organizací a celkového počtu zaměstnanců v daném období. U zemí, u nichž nebyl k dispozici údaj z roku 2016, byly použity nejaktuálnější dostupné údaje. Údaje za rok 2014 byly použity u Polska a Francie. Údaje za rok 2015 byly použity u těchto zemí – Švédsko, Dánsko, Belgie, Norsko, Itálie, Portugalsko, Švýcarsko, Španělsko, Česká republika, Slovensko, Maďarsko a Estonsko. Údaje za rok 2016 byly použity u následujících zemí – Island, Finsko, Rakousko, Kanada, Irsko, Velká Británie, Nizozemí, Německo, Austrálie, USA a Litva.

Zdroj: OECD. Data platná k 19. 7. 2019.

2.2 Pokrytí kolektivními smlouvami

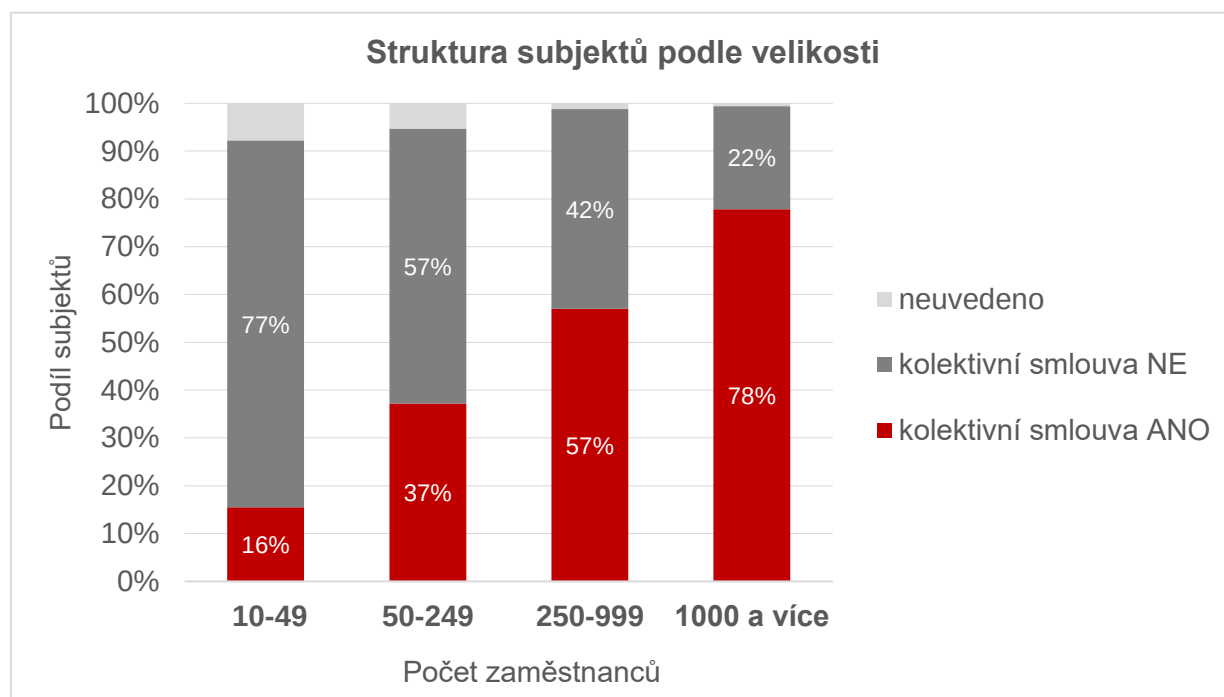
Počet členů odborových organizací nemusí být přímo úměrný rozsahu dopadů kolektivního vyjednávání na společnost. Jak již bylo zmíněno výše, **výsledky kolektivního vyjednávání** jsou na podnikové úrovni **platné pro všechny zaměstnance bez ohledu na jejich členství v odborové organizaci**. Podobně je tomu i v případě kolektivních smluv vyššího stupně,

kteřé jsou závazné pro celá odvětví. Z tohoto důvodu bude následující část věnována pokrytí kolektivními smlouvami. První podkapitola bude zaměřena na strukturu ekonomických subjektů podle toho, zda jsou vázány dodržováním kolektivní smlouvy (ať již podnikové, nebo kolektivní smlouvy vyššího stupně). Druhá podkapitola bude analyzovat pokrytí zaměstnanců, přičemž hlavním cílem bude identifikovat skupiny zaměstnanců, které systematicky vypadávají z dosahu, a tedy i ochrany odborových organizací.

2.2.1 Pokrytí ekonomických subjektů

Z pohledu pracovněprávní ochrany zaměstnanců u konkrétního zaměstnavatele je důležitým ochranným prvkem existence kolektivní smlouvy. Působnost kolektivní smlouvy (ať podnikové, nebo kolektivní smlouvy vyššího stupně) není u všech ekonomických subjektů samozřejmostí. V roce 2018 se mělo **řídít kolektivní smlouvou 22 % ekonomických subjektů** s 10 a více zaměstnanci. Jak však naznačuje Obrázek 4, mezi subjekty panují velké rozdíly.

Obrázek 4: Existence kolektivní smlouvy v ekonomických subjektech podle velikosti (ČR, 2018)

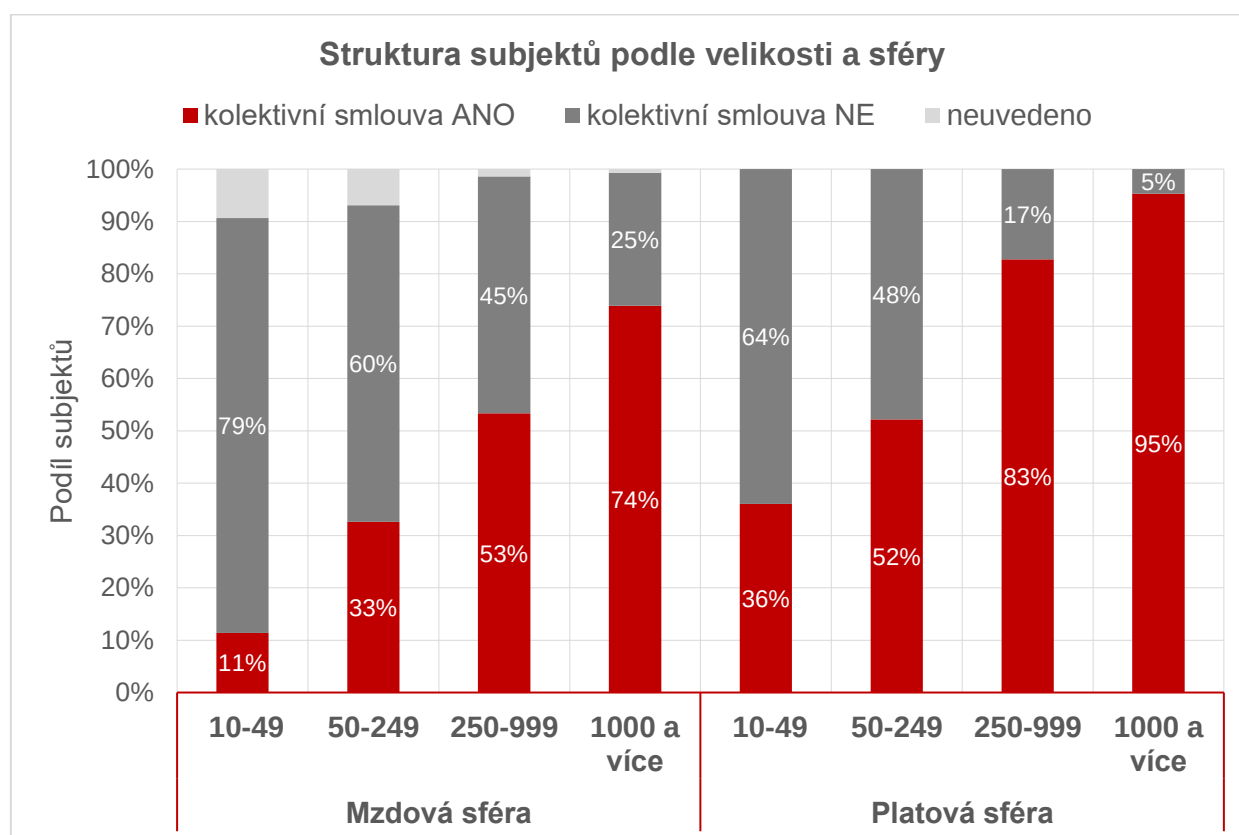


Pozn.: Ekonomické subjekty s méně než 10 zaměstnanci byly z analýz vyloučeny z důvodu vysokého podílu chybějících údajů o existenci kolektivní smlouvy.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Zatímco ve skupině největších ekonomických subjektů se musí většina podniků řídit kolektivní smlouvou, ve skupině subjektů s 10-49 zaměstnanci se tato povinnost týká pouze šestiny z nich. To do velké míry odpovídá i výsledkům zahraničního výzkumu, které potvrzují, že se **koncentrace odborových organizací zvyšuje s rostoucí velikostí ekonomického subjektu**¹⁰. Pokrytí kolektivními smlouvami je však do velké míry ovlivněno nejen velikostí ekonomického subjektu, ale i příslušností ekonomického subjektu do mzdové či platové sféry (viz Obrázek 5).

Obrázek 5: Existence kolektivní smlouvy v ekonomických subjektech podle velikosti a sféry (ČR, 2018)



Pozn.: Ekonomické subjekty s méně než 10 zaměstnanci byly z analýz vyloučeny z důvodu vysokého podílu chybějících údajů o existenci kolektivní smlouvy. Mzdová sféra zahrnuje subjekty, které odměňují mzdou podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které přísluší do platové sféry, odměňují platem podle § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

¹⁰ Sherk, J. (2009). What Unions Do: How Labor Unions Affect Jobs and the Economy. *Backgrounders*. The Heritage Foundation, Discussion Paper No. 2275.

Z výše uvedeného obrázku je patrné, že **pokrytí kolektivními smlouvami** je **hustější** ve skupině ekonomických subjektů **v platové sféře**, a to ve všech velikostních kategoriích. Ekonomické subjekty, které odměňují své zaměstnance platem v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, jsou tak mnohem častěji vázány i ustanoveními podnikové kolektivní smlouvy anebo kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Ekonomické subjekty navíc vykazují v jednotlivých odvětvích různou variabilitu z hlediska velikostní struktury. Vysoký podíl nejmenších ekonomických subjektů v některých odvětvích může zhoršovat celkovou situaci odvětví s ohledem na pokrytí kolektivními smlouvami, neboť právě nejmenší subjekty jsou kolektivními smlouvami pokryty nejméně. Jak ilustruje Obrázek 6, kolektivními smlouvami jsou **nejčastěji pokryty subjekty** v odvětvích

- zemědělství, lesnictví a rybníkářství (sekce A klasifikace CZ-NACE),
- těžby a dobývání (sekce B) a
- dopravy a skladování (sekce H),

tedy **v tradičních, lépe organizovaných odvětvích**.

Naopak **nejméně** jsou **pokryta roztržštěná odvětví s vysokým podílem malých ekonomických subjektů**, jako je

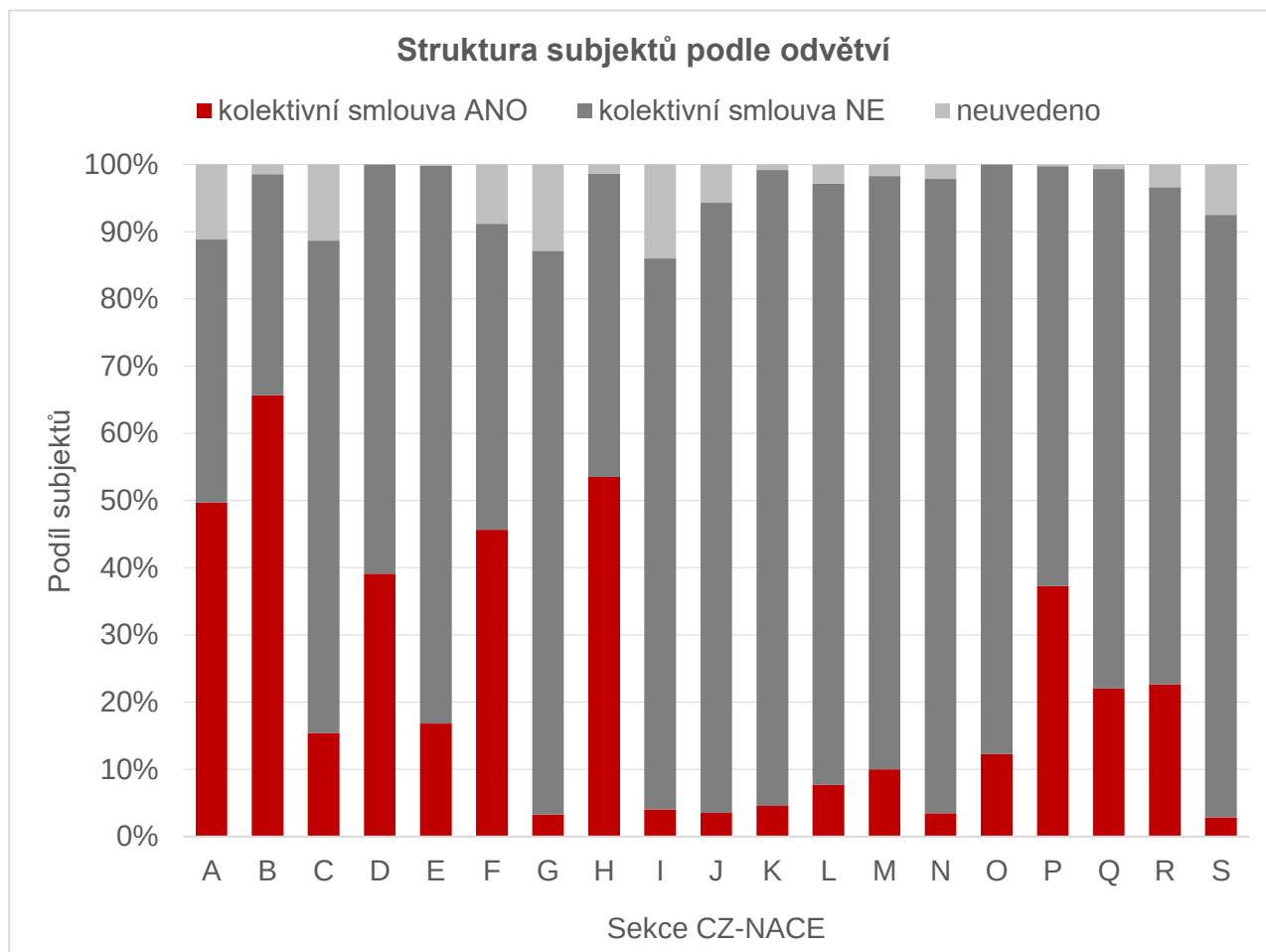
- velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel (sekce G),
- ubytování, stravování a pohostinství (sekce I),
- administrativní a podpůrné činnosti (sekce N),
- ostatní činnosti (sekce S),

nebo **nová, rychle se rozvíjející odvětví** jako např.

- informační a komunikační činnosti (sekce J),
- peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K) nebo
- profesní, vědecké a technické činnosti (sekce M).

Nižší pokrytí progresivních odvětví je jedním z důsledků změn ve struktuře ekonomiky, které probíhají v důsledku rostoucí digitalizace a automatizace ekonomiky. Tato odvětví jsou charakteristická větším počtem nově zakládaných, menších ekonomických subjektů, v nichž je koncentrace odborových organizací nižší. Zároveň není v těchto odvětvích uzavírána kolektivní smlouva vyššího stupně, což je mj. důsledkem i velké individualizace progresivních odvětví z hlediska zaměření a náplně práce jednotlivých subjektů. Individualismus se tak projevuje nejen na úrovni zaměstnanců, ale i na úrovni ekonomických subjektů.

Obrázek 6: Existence kolektivní smlouvy v ekonomických subjektech podle odvětví (ČR, 2018)

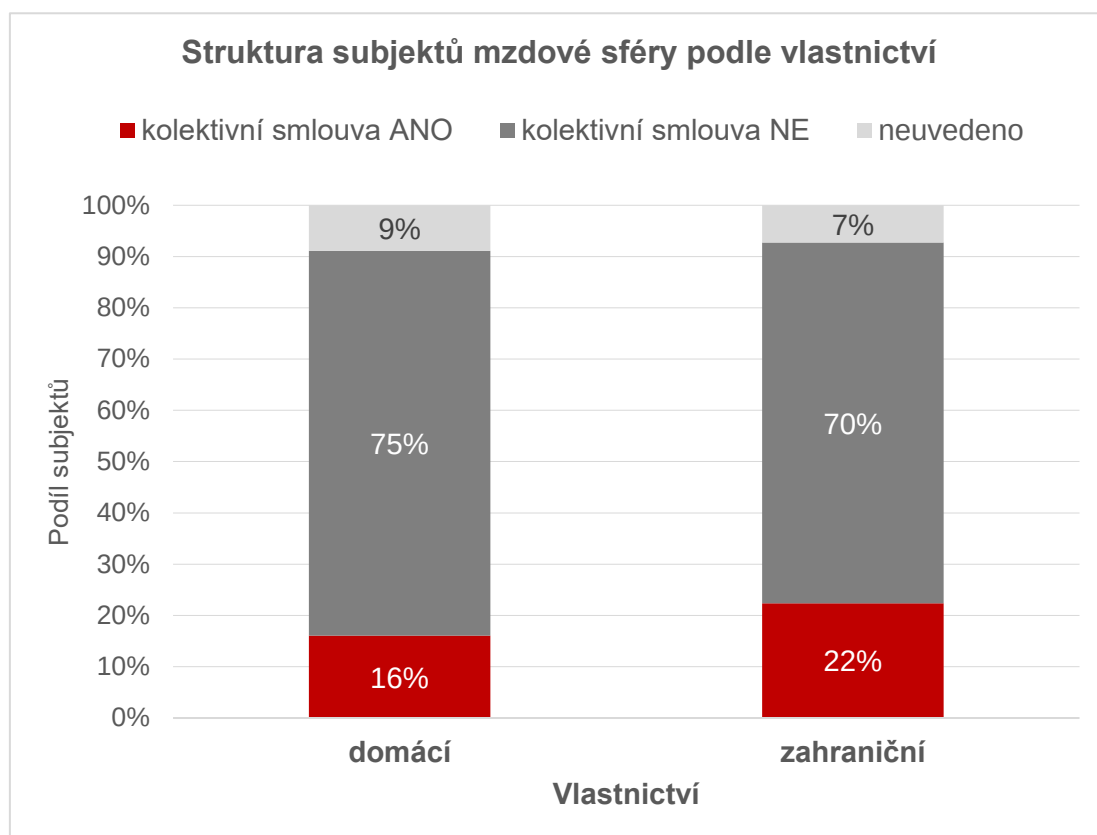


Pozn.: Ekonomické subjekty s méně než 10 zaměstnanci byly z analýz vyloučeny z důvodu vysokého podílu chybějících údajů o existenci kolektivní smlouvy. Názvy jednotlivých sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí Tabulka I v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Ve mzdové sféře hraje velkou roli z hlediska fungování subjektů i vlastnictví. Subjekty v zahraničním vlastnictví zaměstnávají v průměru větší počet zaměstnanců, vykazují vyšší produktivitu práce či vyšší ziskovost. Na druhou stranu jsou subjekty v zahraničním vlastnictví více heterogenní ve srovnání se subjekty v českém vlastnictví. Jak ukazuje Obrázek 7, mezi ekonomickými subjekty ve mzdové sféře existují rozdíly i v jejich struktuře z hlediska pokrytí kolektivními smlouvami. Zatímco **subjekty v českém vlastnictví** podléhají kolektivní smlouvě v **16 %** případů, **ve skupině zahraničních subjektů** se musí kolektivní smlouvou řídit **22 % subjektů**, tj. o 6 p.b. více.

Obrázek 7: Existence kolektivní smlouvy v ekonomických subjektech podle vlastnictví (mzdová sféra ČR, 2018)



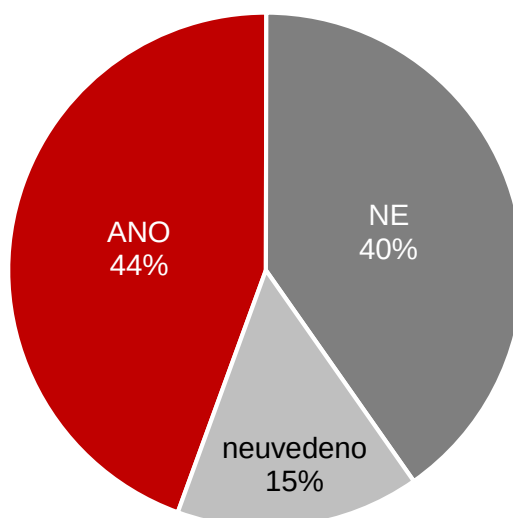
Pozn.: Ekonomické subjekty s méně než 10 zaměstnanci byly z analýz vyloučeny z důvodu vysokého podílu chybějících údajů o existenci kolektivní smlouvy. Mzdová sféra zahrnuje subjekty, které odměňují mzdou podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

2.2.2 Pokrytí zaměstnanců

Kromě sledování podílu ekonomických subjektů, pro něž je při naplňování jejich ekonomických cílů závazné dodržování kolektivní smlouvy, je důležité sledovat i podíl zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel musí dodržovat ujednání v podnikové kolektivní smlouvě anebo v kolektivní smlouvě vyššího stupně. S ohledem na heterogenní strukturu ekonomických subjektů podle velikosti (viz Obrázek 4) je logické, že zaměstnanci budou pokrytí kolektivními smlouvami v mnohem větší míře. V roce 2018 bylo **kolektivními smlouvami pokryto 44 % zaměstnanců v České republice** (viz Obrázek 8).

Obrázek 8: Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami (struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy v podniku) (ČR, 2018)

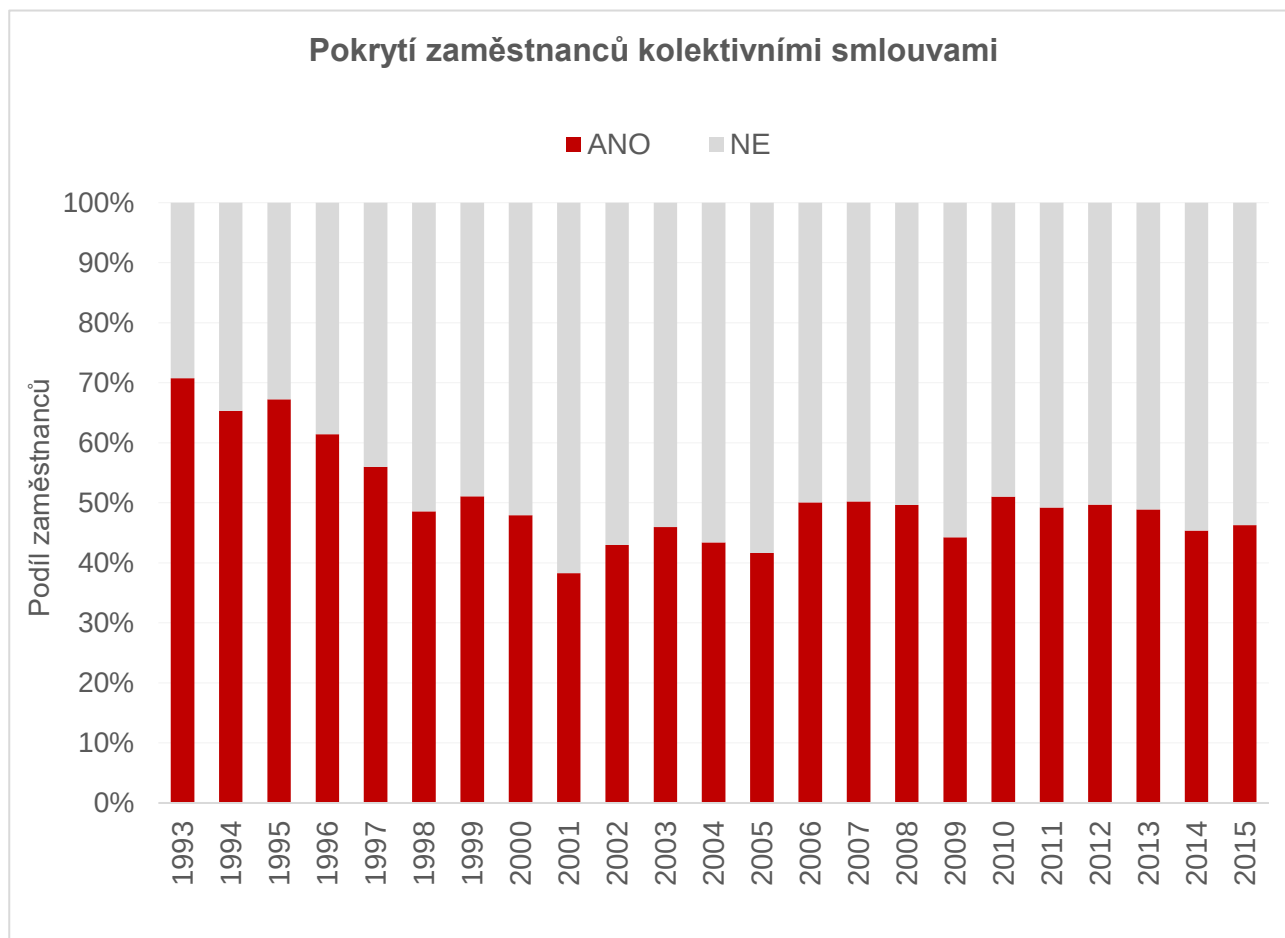


Zdroj: ČSÚ (Struktura mezd zaměstnanců). Data platná k 19. 7. 2019.

Pokrytí kolektivními smlouvami vykazovalo od počátku 90. let 20. století **podobné trendy jako odborová angažovanost** (viz Obrázek 2). Na počátku 90. let byly kolektivní smlouvou pokryty téměř tři čtvrtiny zaměstnanců, nicméně pokrytí zaměstnanecké populace kolektivními smlouvami postupně klesalo, až dosáhlo v roce 2001 nejnižší úrovně. V tomto roce bylo kolektivní smlouvou pokryto pouze 38 % zaměstnanců na českém trhu práce. Během 90. let se tak plně projevily strukturální změny související s transformací české ekonomiky. **V novém tisíciletí** došlo postupně ke **stabilizaci úrovně pokrytí zaměstnanců** kolektivními smlouvami, přičemž podíl zaměstnanců chráněných výsledky kolektivního vyjednávání osciluje mezi 40 a 50 % (viz Obrázek 9).

Pokles podílu zaměstnanců, kterých se týkají výsledky kolektivního vyjednávání, nastal – stejně jako v případě odborové angažovanosti – u všech **zemí Visegrádské čtyřky**. Podobný vývoj tak byl pro tranzitivní ekonomiky typický a trval od 90. let 20. století až do nového tisíciletí ve všech zmíněných ekonomikách. **V České republice** se však pokrytí kolektivními smlouvami udrželo – ve srovnání s Polskem, Slovenskem a Maďarskem – **na nejvyšší úrovni**. Zatímco v České republice je v současné době kolektivními smlouvami pokryto 40-50 % zaměstnanců, pro Slovensko a Maďarsko jsou charakteristické míry pokrytí mezi 20 a 30 % a pro Polsko dokonce mezi 10 a 20 %.

Obrázek 9: Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami v letech 1993-2015



Pozn.: Pokrytí kolektivními smlouvami (*collective bargaining coverage rate*) je kvantifikováno jako podíl zaměstnanců, jichž se týkají výsledky kolektivního vyjednávání, a všech zaměstnanců.

Zdroj: OECD. Data platná k 19. 7. 2019.

V souvislosti s kolektivním vyjednáváním je často zmiňována problematika rovnosti pohlaví. Přestože je sociální dialog jedním z důležitých nástrojů sloužících k dosahování rovných podmínek na trhu práce, zůstává **členství v odborech i pokrytí kolektivními smlouvami genderově nevyrovnané**¹¹. Obrázek 10 naznačuje, že i v České republice jsou kolektivními

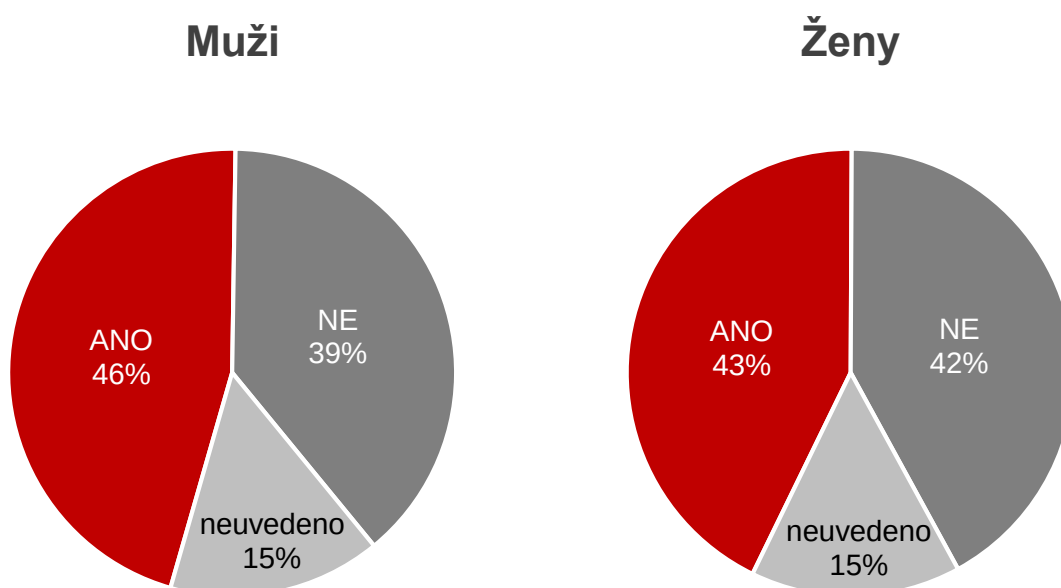
¹¹ Boeri, T., Brugiavini, A., Calmfors, L. (2001). The Role of Unions in the Twenty-first Century: A Report for the Fondazione Rodolfo De Benedetti. New York: Oxford University Press.

Ledwith, S. (2012). Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 18, No. 2, pp. 85–99.

Munro, A. (2001). A feminist trade union agenda? The continued significance of class, race and gender. *Gender, Work & Organization*, Vol. 8, No. 4, pp. 454–471.

smlouvami častěji pokryti muži (46 %) než ženy (43 %). Na základě tohoto obrázku tak lze usuzovat, že je **kolektivní vyjednávání zacíleno na podniky a odvětví, které jsou více maskulinní** (tzn. vyznačují se vyšším podílem zaměstnanců – mužů).

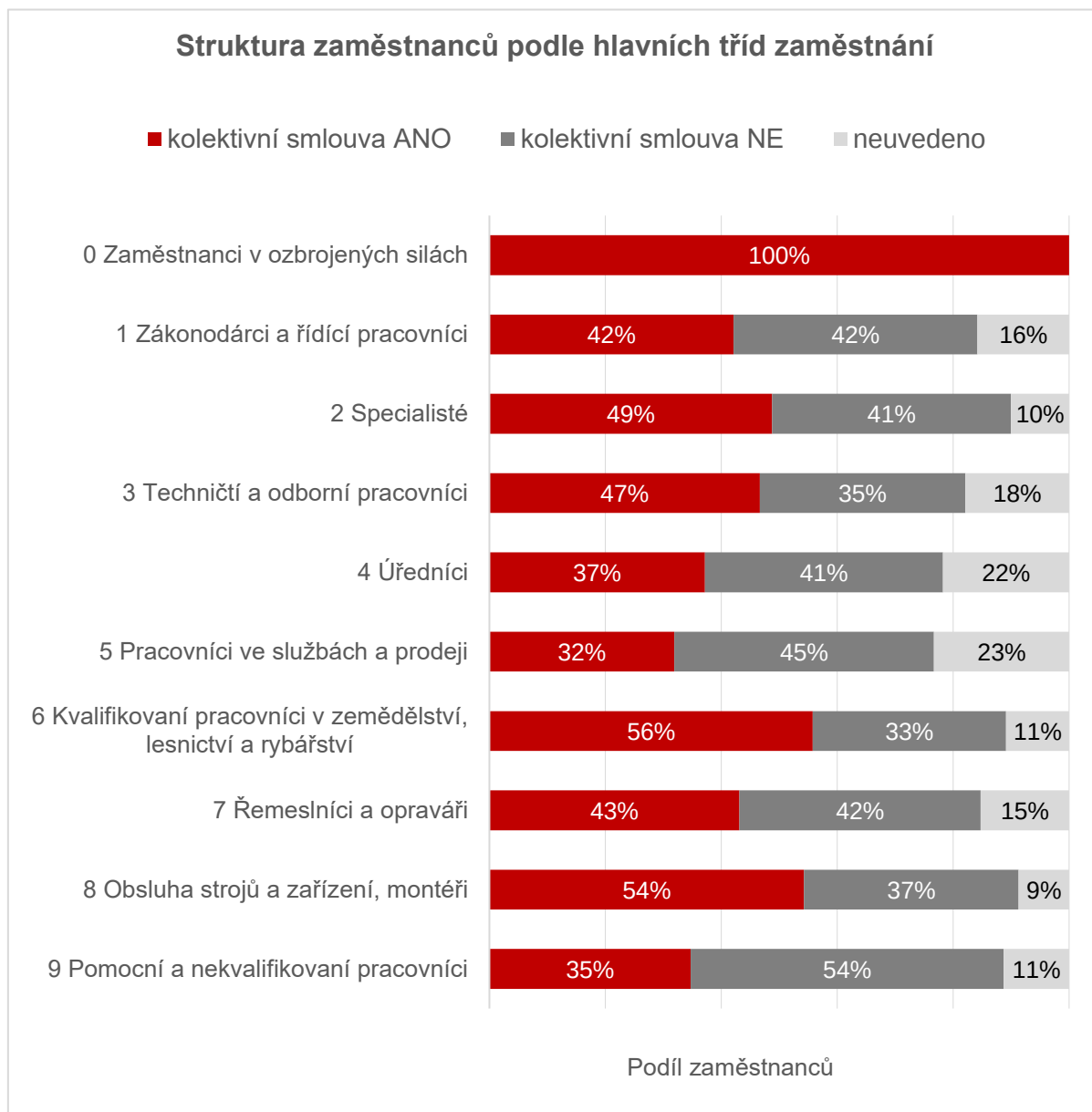
Obrázek 10: Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami podle pohlaví (ČR, 2018)



Zdroj: ČSÚ (Struktura mezd zaměstnanců). Data platná k 19. 7. 2019.

Velké rozdíly z hlediska pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami existují v České republice i **podle zaměstnání**. Plně pokryti jsou zaměstnanci v ozbrojených silách, což souvisí s koncentrací těchto pracovníků do jediného subjektu (Ministerstva obrany České republiky a Armády České republiky). **Vysokou ochranu** kolektivními smlouvami požívají zaměstnanci pracující jako **kvalifikovaní pracovníci v zemědělství**, lesnictví a rybářství (6. hlavní třída zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO) a **obsluha strojů a zařízení a montéři** (8. hlavní třída), neboť v obou hlavních třídách zaměstnání je kolektivní smlouvou pokryta více než polovina zaměstnanců. Naopak **nejnižší pokrytí** kolektivními smlouvami panuje v současné době **u pracovníků ve službách a prodeji** (5. hlavní třída) a **u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků** (9. hlavní třída). V těchto hlavních třídách je kolektivní smlouvou chráněna pouze třetina zaměstnanců (viz Obrázek 11).

Obrázek 11: Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami podle zaměstnání (ČR, 2018)

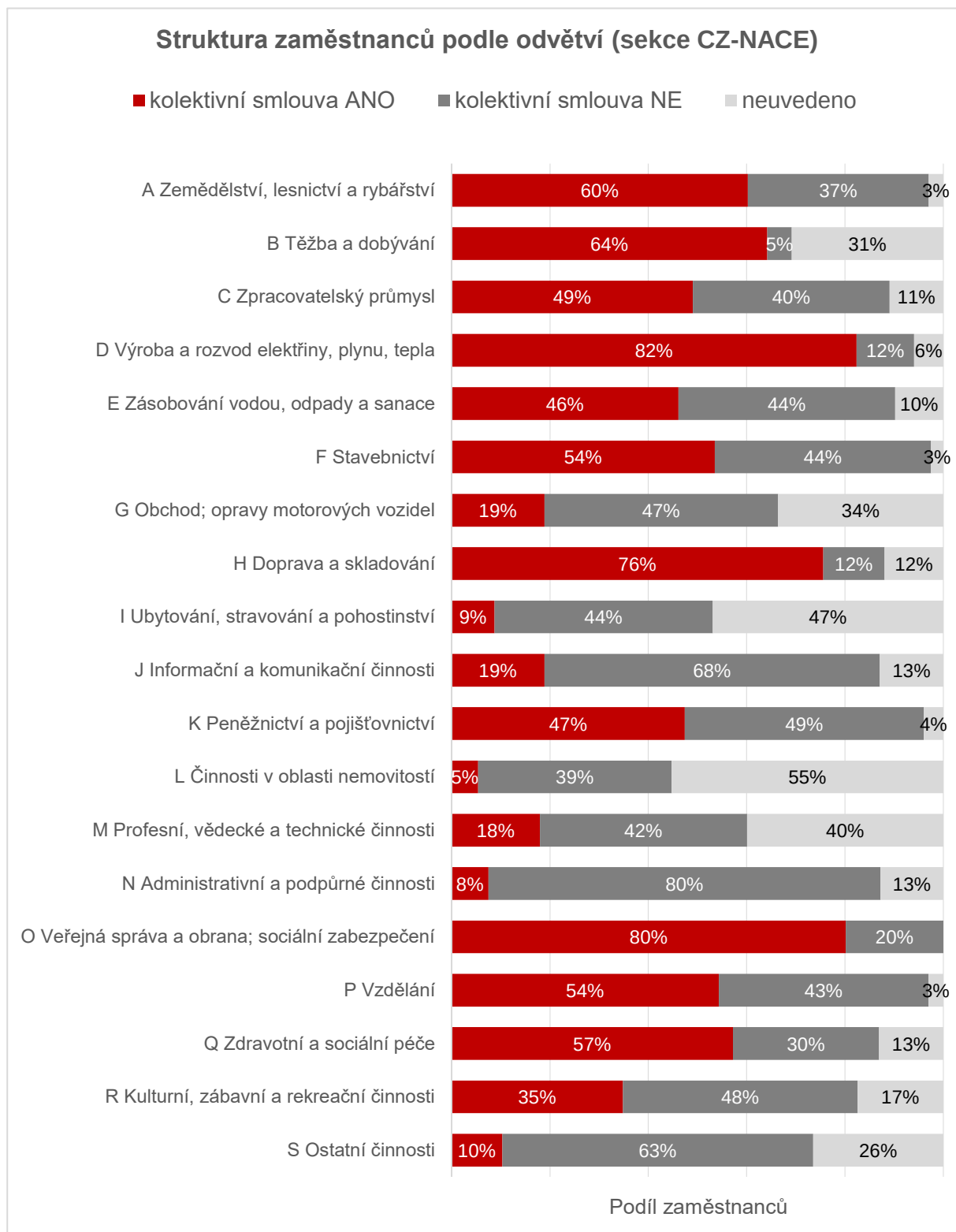


Pozn.: Plné názvy hlavních tříd zaměstnání klasifikace CZ-ISCO uvádí Tabulka II v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Situaci z hlediska pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami v jednotlivých odvětvích ilustruje Obrázek 12. **Nejvyšší pokrytí** zaměstnanců je typické pro **odvětví s dlouhou tradicí kolektivního vyjednávání** (např. zemědělství, lesnictví a rybářství – sekce A klasifikace CZ-NACE, těžba a dobývání – sekce B, výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepla – sekce D, či doprava a skladování – sekce H) a pro veřejnou správu, obranu a sociální zabezpečení (sekce O).

Obrázek 12: Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami podle odvětví (ČR, 2018)



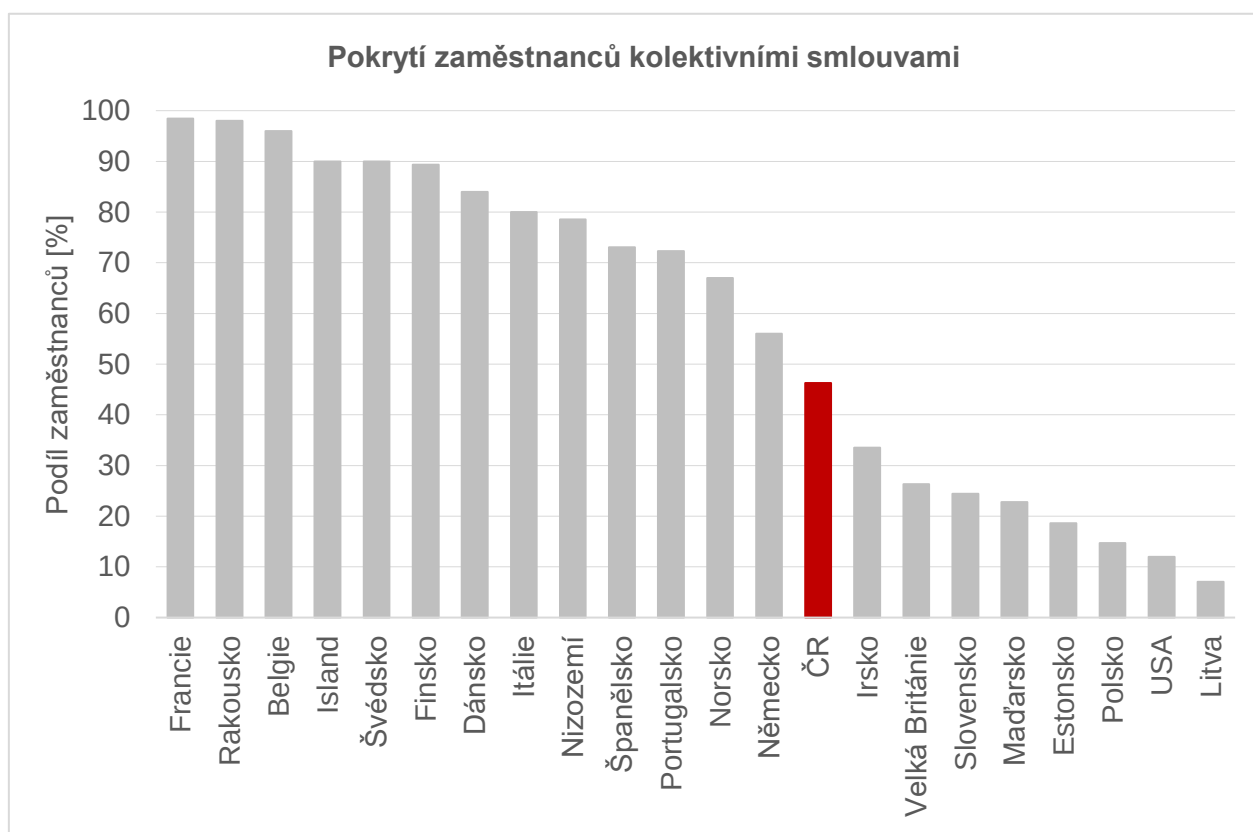
Pozn.: Plné názvy jednotlivých sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí Tabulka I v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Naopak nejnižší ochranou odborových organizací disponují zaměstnanci pracující v nehomogenních odvětvích nebo odvětvích charakteristických velkým počtem malých ekonomických subjektů. Příkladem těchto odvětví mohou být **činnosti v oblasti nemovitostí** (sekce L), **administrativní a podpůrné činnosti** (sekce N) či **ubytování, stravování a pohostinství** (sekce I). V těchto odvětvích je kolektivními smlouvami **pokryto méně než 10 % zaměstnanců**.

Přestože je pokrytí některých skupin českých zaměstnanců nízké ve srovnání s celou Českou republikou, zůstává ochrana českých zaměstnanců kolektivními smlouvami relativně vysoká ve srovnání s ostatními zeměmi Visegrádské čtyřky (viz výše) i s některými vyspělými zeměmi (viz Obrázek 13).

Obrázek 13: Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami v mezinárodním srovnání



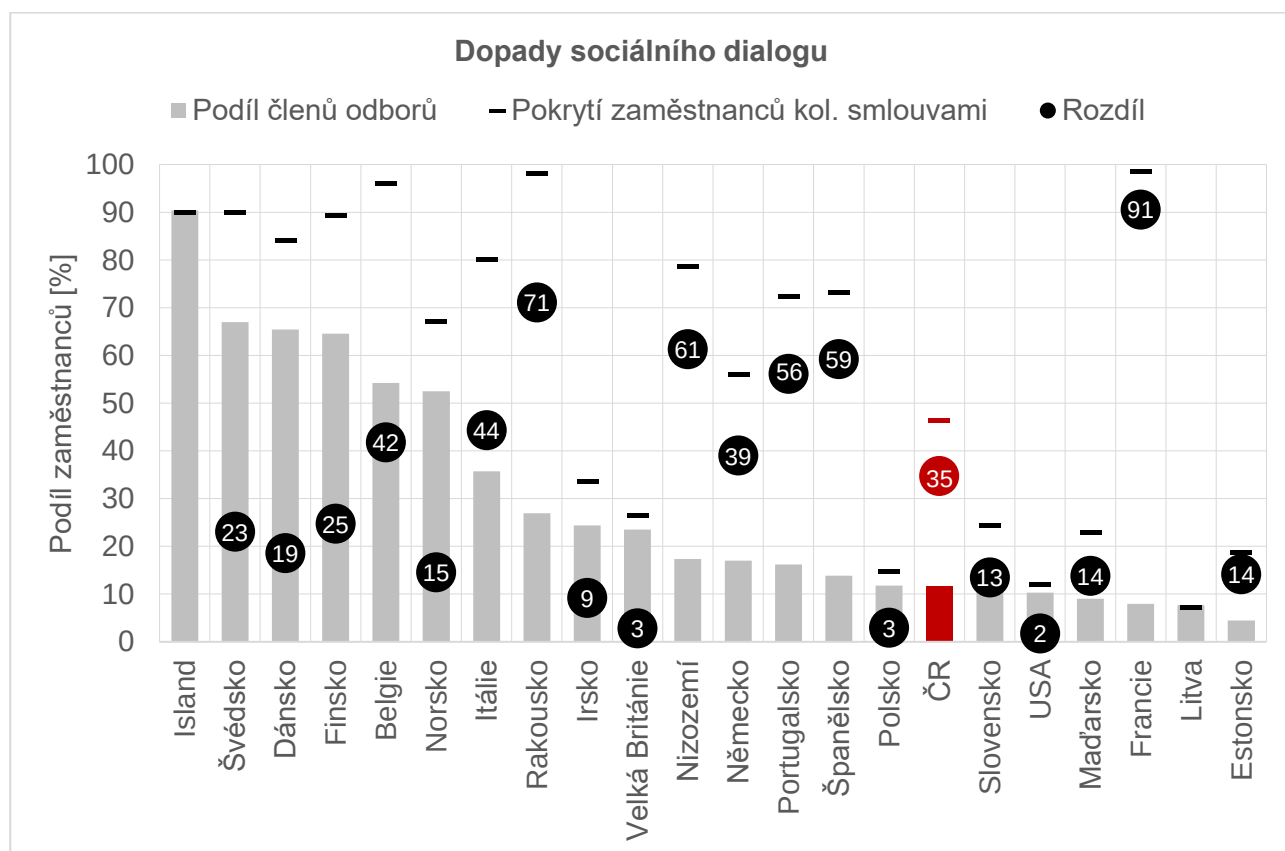
Pozn.: U zemí, u nichž nebyl k dispozici údaj z roku 2016, byly použity nejaktuálnější dostupné údaje. Údaje za rok 2012 byly použity u Polska. Údaje za rok 2014 byly použity u těchto zemí – Francie, Maďarsko, Irsko a Norsko. Údaje za rok 2015 byly použity u následujících zemí – Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Itálie, Litva, Portugalsko, Slovensko a Švédsko. Údaje za rok 2016 byly použity u následujících zemí – Rakousko, Belgie, Německo, Island, Nizozemí, Španělsko, Velká Británie a USA.

Zdroj: OECD. Data platná k 19. 7. 2019.

Na druhou stranu jsou ale v mnoha vyspělých zemích kolektivními smlouvami pokryti téměř všichni zaměstnanci. Příkladem těchto zemí je **Francie, Rakousko, Belgie, Island, Švédsko, Finsko, Dánsko a Itálie**, kde je kolektivními smlouvami **pokryto více než 80 % zaměstnanců**.

Informace o pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami i o úrovni odborové angažovanosti (tj. o podílu zaměstnanců, kteří jsou zároveň členy odborových organizací) poskytují důležitou informaci o vývoji a stavu kolektivního vyjednávání v dané zemi. Rozdíl mezi oběma údaji pak nabízí důležitou informaci o **síle odborů** v dané zemi. Čím vyšší je rozdíl mezi oběma údaji, tím více zaměstnanců – nečlenů reprezentují členové odborových organizací. Jak ukazuje Obrázek 14, nejvyšší sílu mají v tomto ohledu odborové organizace **ve Francii. Členská základna odborů se pohybuje na úrovni 8 % zaměstnanců**, nicméně **výsledky kolektivního vyjednávání jsou platné pro 98 % zaměstnanců**. Díky rozšíření kolektivních smluv tak z činnosti odborových organizací profituje o 91 p.b. více zaměstnanců, než se na vyjednávání podílelo.

Obrázek 14: Rozdíl mezi pokrytím zaměstnanců kolektivními smlouvami a odborovou angažovaností zaměstnanců ve vybraných zemích



Pozn.: U jednotlivých zemí bylo časové období stanoveno shodně s obrázky 3 a 13.

Zdroj: OECD. Data platná k 19. 7. 2019.

Naopak **nejnižší sílu** mají v tomto ohledu **odborové organizace v USA, Litvě či Polsku**. V uvedených zemích je na nízké úrovni jak odborová angažovanost, tak pokrytí kolektivními smlouvami. Minimální rozdíl mezi oběma ukazateli pak naznačuje, že **z činnosti odborových organizací profitují primárně jejich členové a k žádnému většímu přesahu na ostatní zaměstnance nedochází**.

Česká republika se z hlediska rozdílu mezi podílem zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami a podílem zaměstnanců, kteří jsou členy odborových organizací, pohybuje na úrovni průměru zemí OECD. **Z činnosti odborových organizací profituje 4krát více zaměstnanců, než se podílí na činnosti odborových organizací**. Odborové organizace tak disponují v České republice střední silou, pokud hodnotíme výsledky v mezinárodním kontextu.

3 Vliv sociálního dialogu na pracovní podmínky zaměstnanců

Vliv sociálního dialogu na pracovní podmínky zaměstnanců lze hodnotit z mnoha hledisek, přičemž snahy o kvantifikaci vztahu mezi působením odborových organizací a situací na trhu práce jsou často omezeny datovými zdroji, které neumožňují zhodnotit sledovanou problematiku dostatečně komplexně a dochází k nadhodnocení či podhodnocení odhadů¹². Zároveň není často jednoznačně určena kauzalita vztahů mezi působením odborových organizací a sledovanými proměnnými (úrovní odměňování, nezaměstnaností atp.).¹³ S vědomím výše uvedených omezení bude tato kapitola věnována analýze rozdílů pracovních podmínek zaměstnanců v České republice se zohledněním existence kolektivní smlouvy u jejich zaměstnavatele. Na základě výsledků zahraničního výzkumu lze totiž předpokládat, že se **skupina pracovníků pokrytých kolektivními smlouvami** bude vyznačovat **lepším nastavením pracovních podmínek** ve srovnání se zaměstnanci, kteří kolektivní smlouvou chráněni nejsou. Cílem kapitoly proto bude vyhodnotit, zda i v případě České republiky existuje na trhu práce **dualita** mezi zaměstnanci pokrytými a nepokrytými kolektivní smlouvou.

V kapitole bude věnována pozornost **hlavním aspektům pracovních podmínek** zaměstnanců, které jsou v souvislosti s kolektivním vyjednáváním zmiňovány nejčastěji. První část kapitoly bude dedikována **problematické pracovní doby**, a to především délce pracovní doby, rozsahu dovolené a práce přesčas. S ohledem na výsledky zahraničního výzkumu lze předpokládat, že zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou budou vykazovat nižší úroveň odpracované doby, větší rozsah čerpané dovolené a zároveň nižší počet hodin odpracovaných přesčas. Druhá část kapitoly bude zaměřena na **oblast odměňování**, přičemž i v případě odměňování předpokládáme, že zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou budou mít zajištěny lepší podmínky na rozdíl od zaměstnanců kolektivní smlouvou nechráněných. Lepší podmínky budou konkrétně vyjádřeny vyšší úrovní odměňování a zároveň nižším podílem nízkovýdělkových zaměstnanců. Poslední část kapitoly bude věnována regresnímu modelu, pomocí něhož bude zkoumán vliv kolektivního vyjednávání na úroveň odměňování se zohledněním i dalších faktorů, které mzdovou úroveň ovlivňují (např. pohlaví, dosažené vzdělání či velikost zaměstnavatele).

¹² Hirsch, B. T. (2004). Reconsidering Union Wage Effects: Surveying New Evidence on an Old Topic. *Journal of Labor Research*, 2004, Vol. 25, No. 2 (April 2004), pp. 233-266.

Freeman, R. B. (2005). What Do Unions Do?: The 2004 M-Brane Stringtwister Edition [NBER Working Paper No. 11410]. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

¹³ Checchi, D., Lucifora, C. (2002). Unions and labour market institutions in Europe. *Economic Policy*, 2002, Vol. 17, No. 35, pp. 361-408.

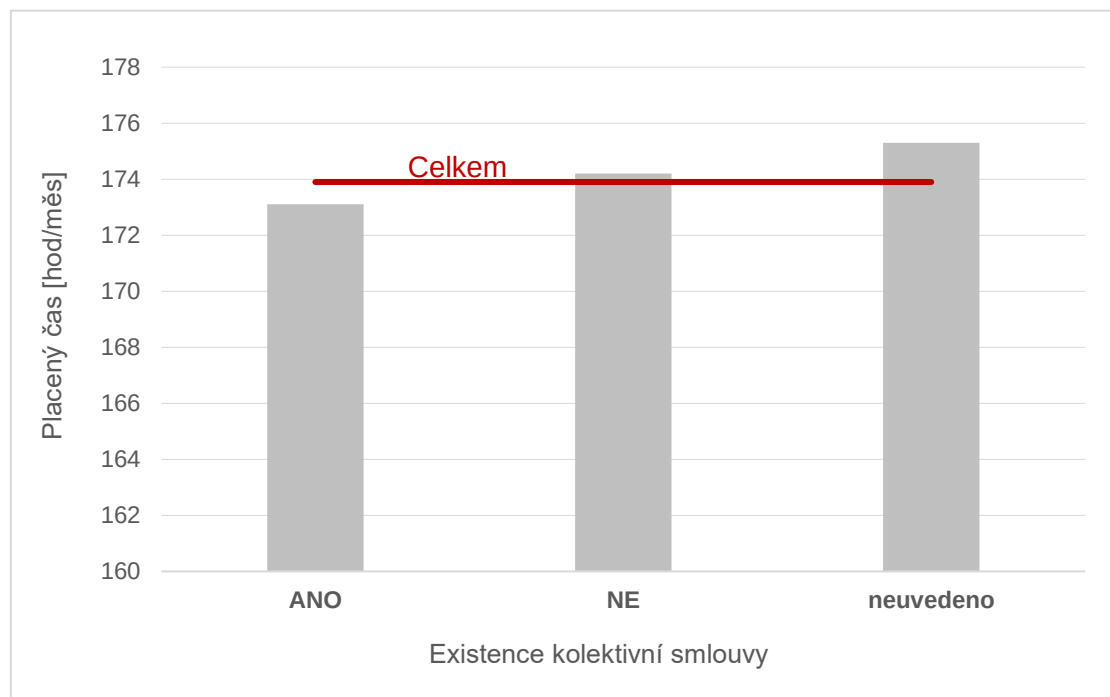
3.1 Pracovní doba

V posledních letech probíhá v České republice diskuse o dalších možnostech zkracování rozsahu pracovní doby zaměstnanců. Rozsah pracovní doby je v současné době v České republice delší než v mnoha jiných vyspělých zemích (viz Obrázek I v příloze), nicméně mezi různými skupinami zaměstnanců existují značné rozdíly. Následující část bude proto věnována rozdílům z hlediska placeného času, rozsahu dovolené a práce přesčas mezi zaměstnanci pokrytými a nepokrytými kolektivní smlouvou.

3.1.1 Placený čas

Celkový rozsah placené pracovní doby podle existence kolektivní smlouvy ilustruje Obrázek 15. Z obrázku je patrné, že **zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou strávili v práci (anebo dalšími placenými překážkami v práci) v roce 2018 v průměru o 1 hodinu měsíčně méně** než zaměstnanci, jichž se kolektivní smlouva netýkala.

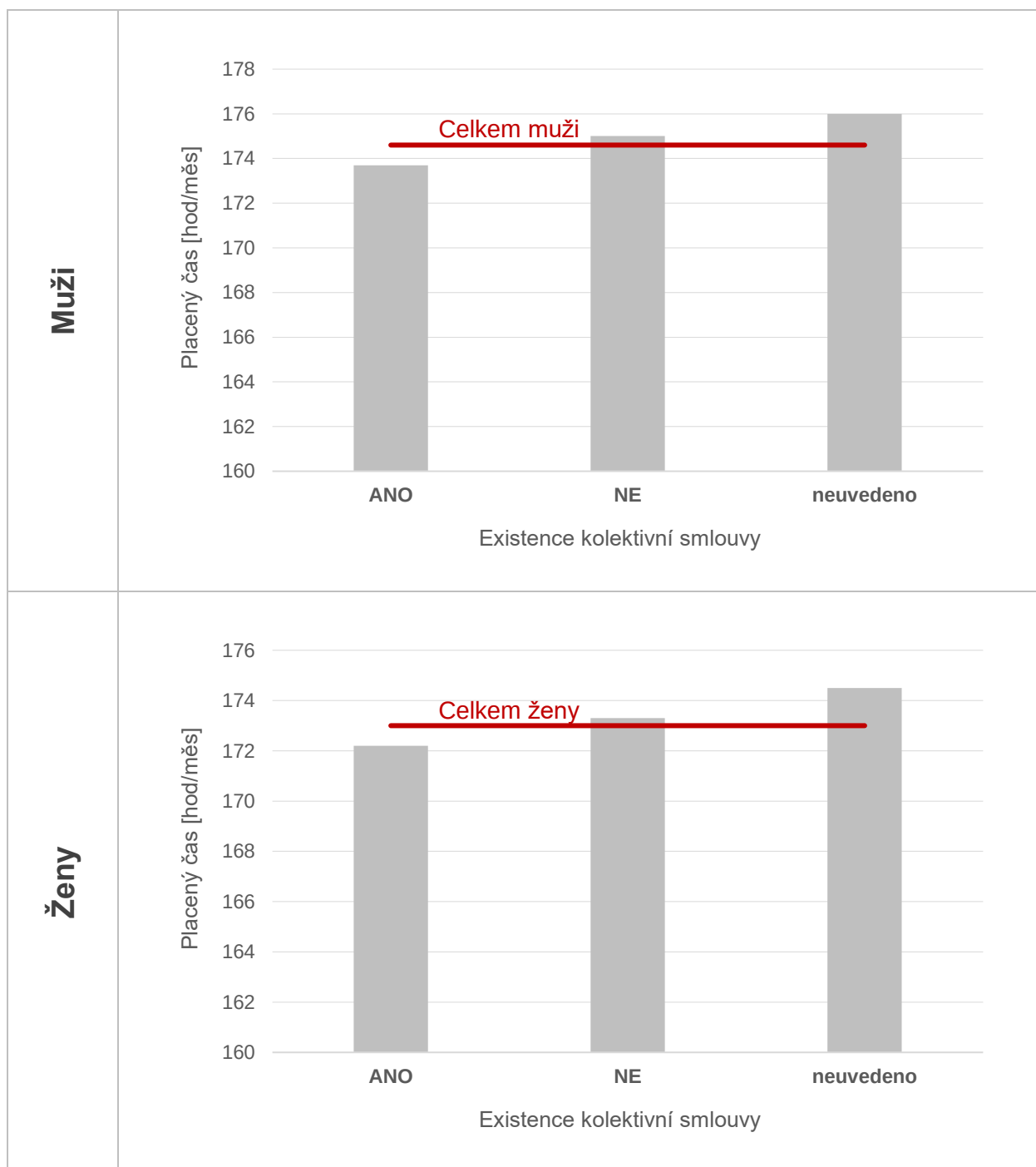
Obrázek 15: Placený čas podle existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)



Zdroj: ČSÚ (Struktura mezd zaměstnanců). Data platná k 19. 7. 2019.

Situace je velmi podobná i z hlediska pohlaví – **ženy i muži pokrytí kolektivními smlouvami stráví placenou práci méně času** než jejich kolegové bez ochrany kolektivní smlouvy (viz Obrázek 16).

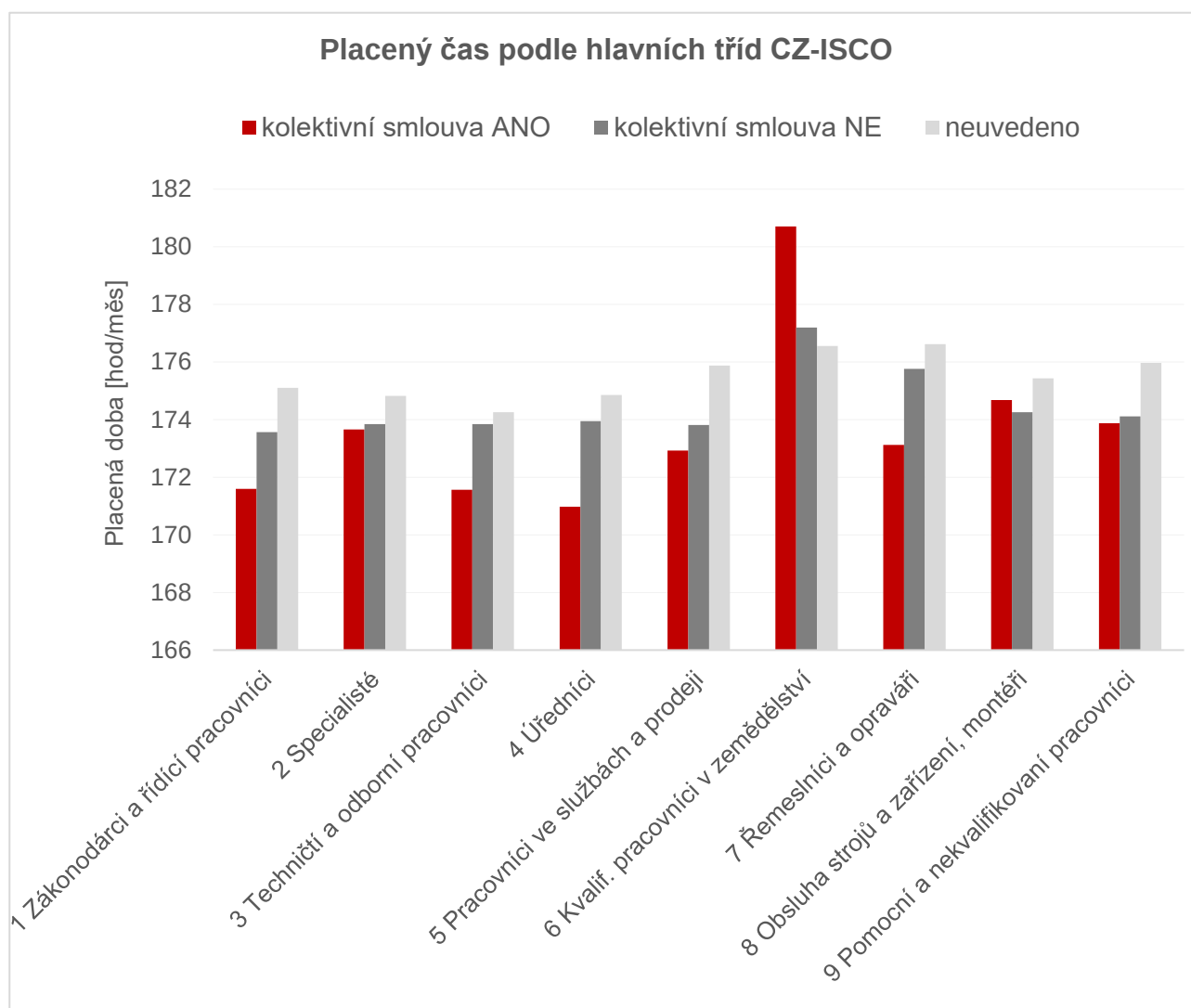
Obrázek 16: Placený čas podle existence kolektivní smlouvy a pohlaví (ČR, 2018)



Zdroj: ČSÚ (Struktura mezd zaměstnanců). Data platná k 19. 7. 2019.

Rozdíly v rozsahu placeného času mezi zaměstnanci pokrytými a nepokrytými kolektivními smlouvami podle zaměstnání ukazuje Obrázek 17. Z obrázku je jasně patrné, že u **většiny hlavních tříd zaměstnání je rozsah placeného času nižší u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou**. Výjimkou jsou kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství (6. hlavní třída klasifikace zaměstnání CZ-ISCO) a obsluha strojů a zařízení a montéři (8. hlavní třída). Vyšší rozsah placeného času je však u těchto zaměstnanců do velké míry ovlivněn i větším rozsahem placené dovolené (viz Obrázek 21) a placené přesčasové práce (viz Obrázek 29).

Obrázek 17: Placený čas podle existence kolektivní smlouvy a zaměstnání (ČR, 2018)

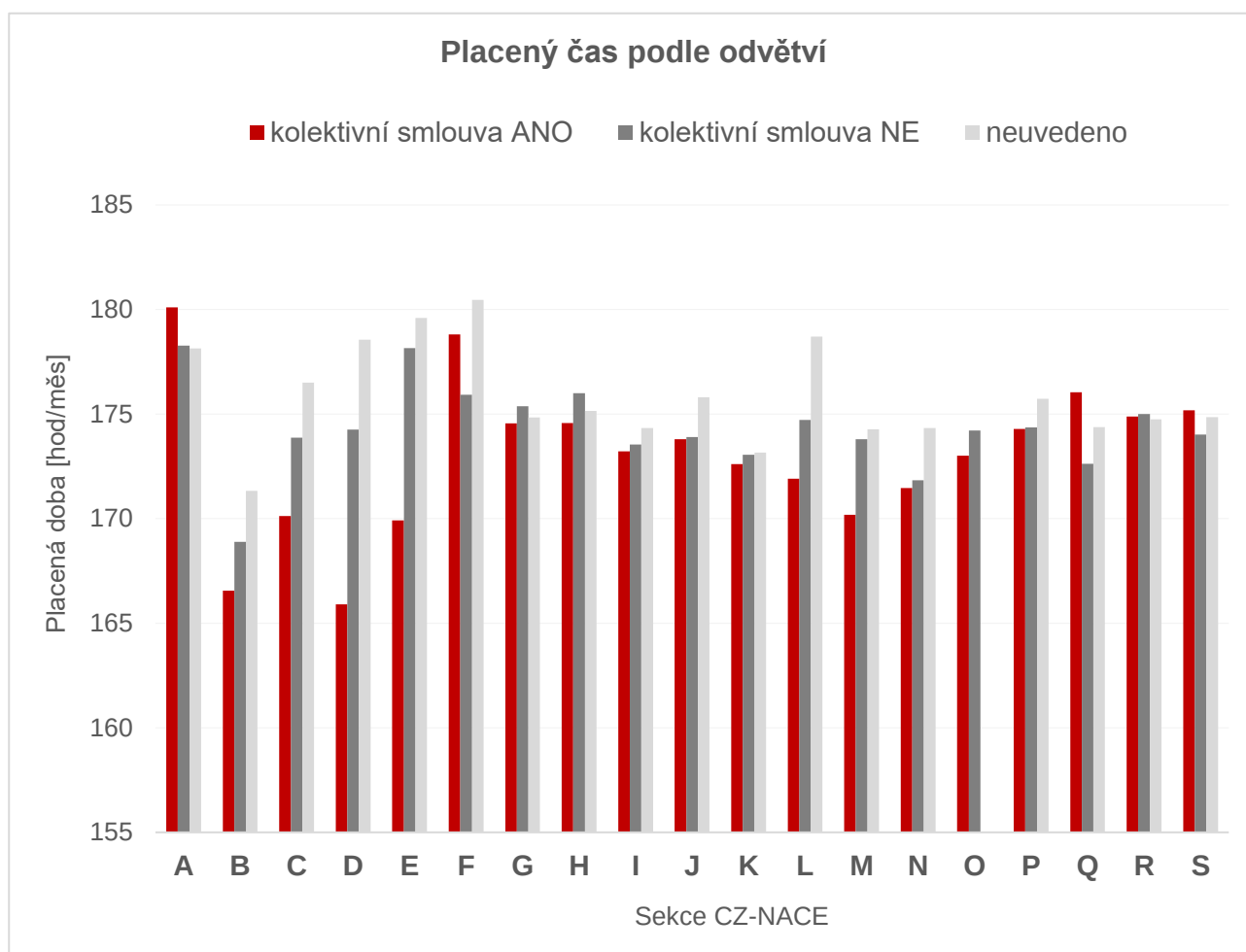


Pozn.: Plné názvy hlavních tříd zaměstnání klasifikace CZ-ISCO uvádí Tabulka II v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Placený čas zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou v jednotlivých odvětvích ukazuje Obrázek 18. Z obrázku vyplývá, že **ve většině odvětví je čas věnovaný práci kratší u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou**. Mezi výjimky patří i zde zemědělství, lesnictví a rybářství (sekce A klasifikace odvětví CZ-NACE), kde jsou nejčastěji zaměstnáváni kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství zmiňovaní výše. Podobně jako u zaměstnání je nutné i v případě odvětví zdůraznit, že placený čas zahrnuje i pracovní volno, za něž zaměstnanci náleží náhrada mzdy (např. dovolená). Větší rozsah dovolené (viz Obrázek 22) tak může paradoxně v některých odvětvích opticky zhoršovat pozici zaměstnanců z hlediska placeného času věnovaného práci.

Obrázek 18: Placený čas podle existence kolektivní smlouvy a odvětví (ČR, 2018)



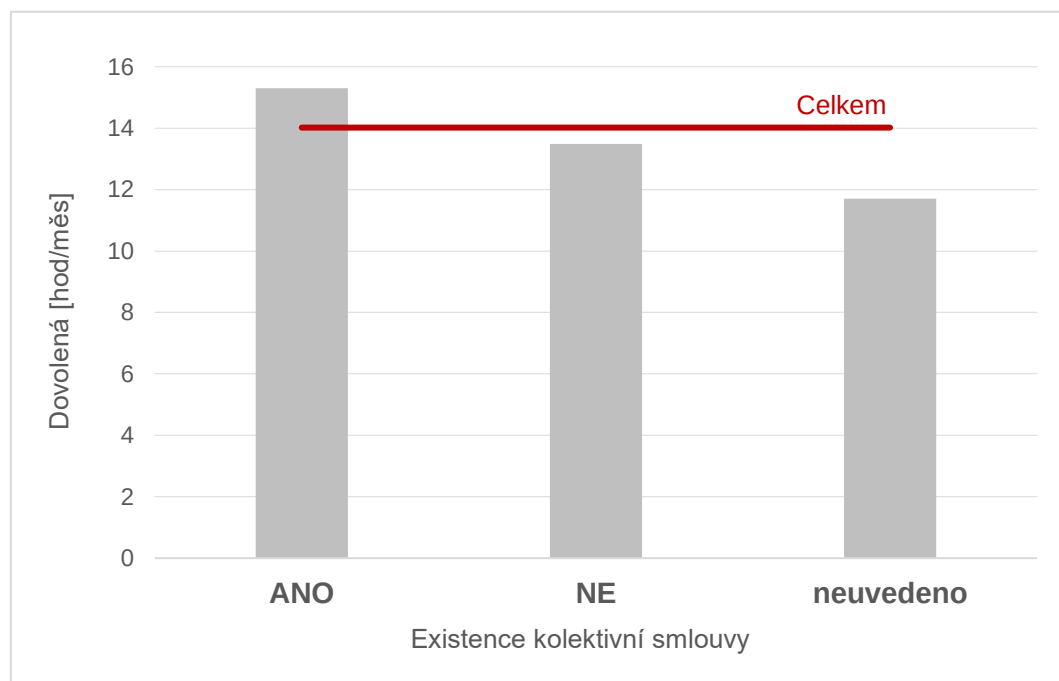
Pozn.: Názvy jednotlivých sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí Tabulka I v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

3.1.2 Dovolená

Zaměstnanci, kteří vykonávají zaměstnání v pracovním poměru, mají podle zákoníku práce nárok na dovolenou. Dovolená je dobou odpočinku, během níž by mělo dojít ke zregenerování pracovní síly. Zaměstnancům musí být dovolená poskytována minimálně v rozsahu, který stanoví platné právní předpisy. Někteří zaměstnavatelé však svým zaměstnancům poskytují dovolenou ve větším rozsahu, než jim platná legislativa ukládá. V praxi se často stává, že si zaměstnanci nemohou vyčerpat dovolenou v plném rozsahu kvůli naléhavým provozním důvodům na straně zaměstnavatele. Při hodnocení postavení zaměstnanců je tak **vhodnější analyzovat rozsah reálně čerpané dovolené spíše než rozsah dovolené nabízené zaměstnavatelem** (ať již v souladu s legislativou, nebo nad její rámec). Velkou roli hraje z hlediska rozsahu dovolené kolektivní vyjednávání, neboť výsledky šetření kolektivních smluv v podobě Informací o pracovních podmínkách ukazují, že zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou mívají sjednan větší rozsah dovolené. Výsledky strukturální mzdové statistiky v podobě ISPV navíc ukazují, že **zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou** čerpali v roce 2018 **měsíčně průměrně 15 hodin dovolené**, zatímco kolegové **nepokrytí kolektivní smlouvou** pouze **13 hodin** (viz Obrázek 19).

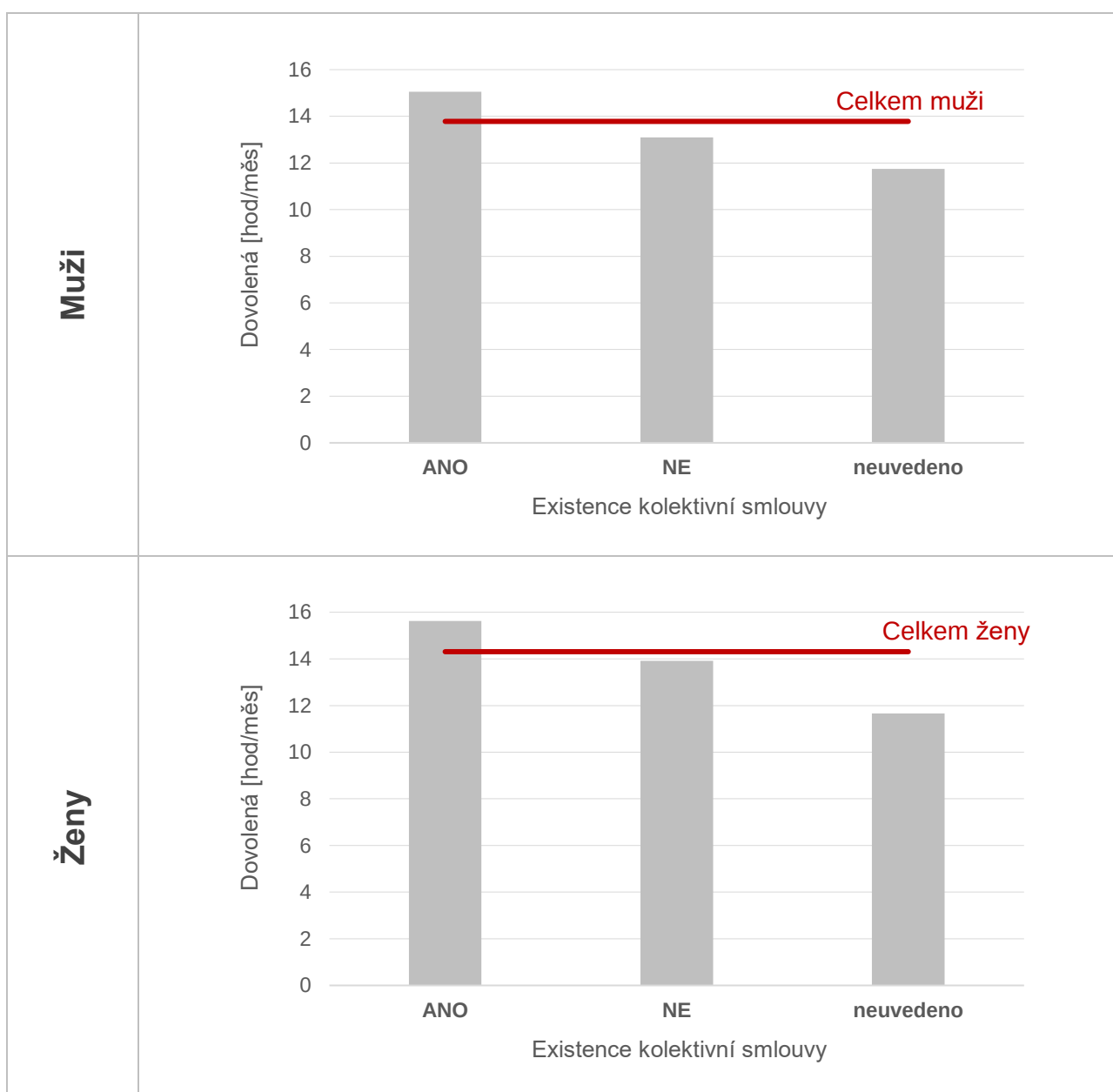
Obrázek 19: Rozsah dovolené čerpané zaměstnanci podle existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)



Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Z hlediska pohlaví se ukazuje, že rozdíly mezi zaměstnanci pokrytými a nepokrytými kolektivní smlouvou platí i u jednotlivých pohlaví – tj. **muži i ženy pod ochranou kolektivní smlouvy čerpají v průměru více hodin dovolené** měsíčně než jejich kolegové nepokrytí kolektivní smlouvou (viz Obrázek 20). Z níže uvedeného obrázku je navíc patrné, že **ženy čerpají v průměru více dovolené než muži**, a to bez ohledu na existenci kolektivní smlouvy. Tento výsledek tak indikuje, že ženy více využívají svá práva a věnují při sladění soukromého a pracovního života více prostoru právě oblasti soukromého života.

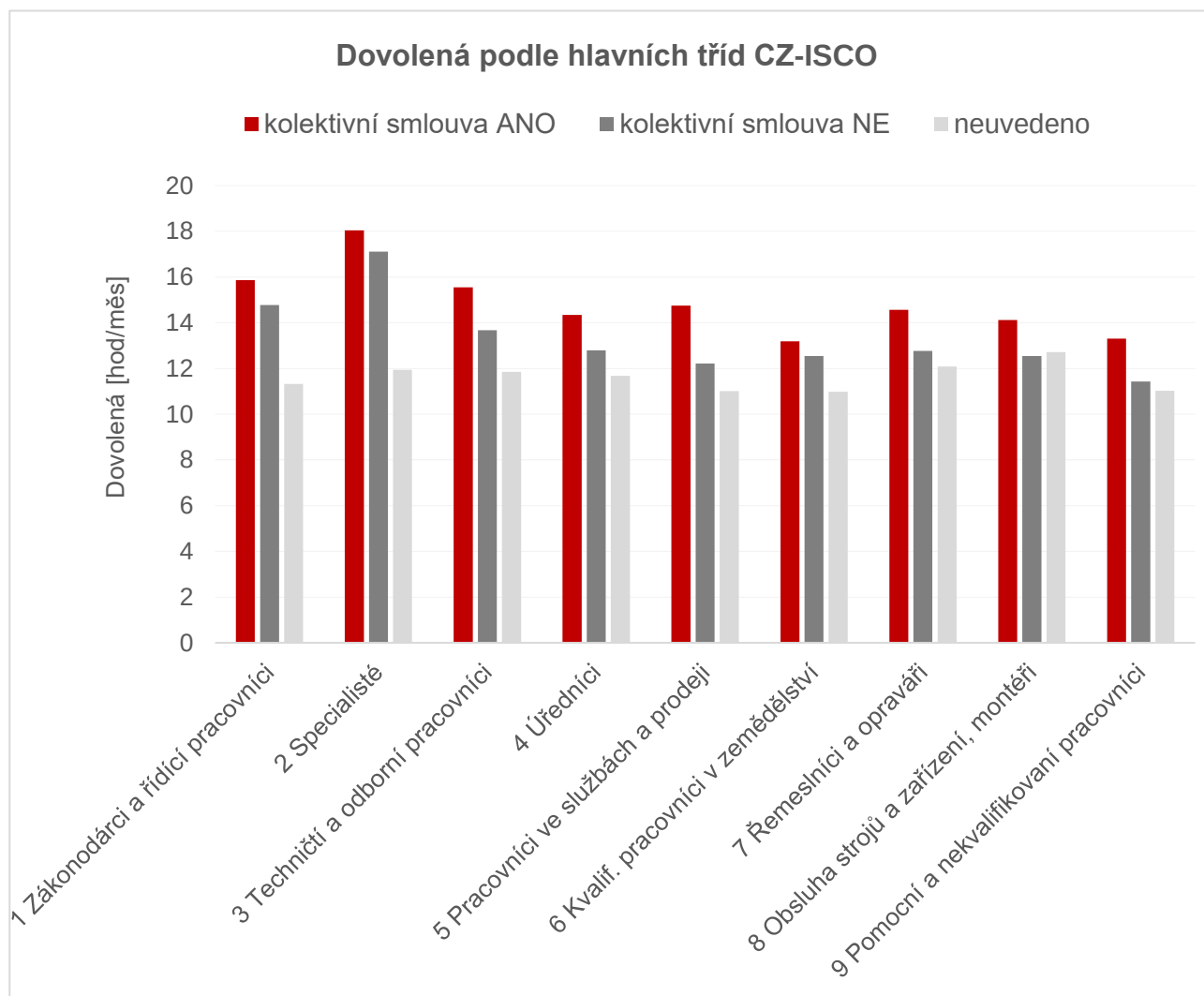
Obrázek 20: Rozsah dovolené čerpané podle pohlaví a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)



Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Výsledky podle zaměstnání ukazují, že **existence kolektivní smlouvy** znamená **větší rozsah skutečně čerpané dovolené u všech zaměstnání**. Obrázek 21 naznačuje, že zaměstnanci vykonávající některá zaměstnání čerpají dovolenou ve větším rozsahu než jejich kolegové. V roce 2018 čerpali dovolenou v největším rozsahu specialisté (2. hlavní třída zaměstnání klasifikace CZ-ISCO), přičemž specialisté pokrytí kolektivní smlouvou strávili na dovolené v průměru 18 hodin měsíčně. Naopak nejkratší čas strávili na dovolené v roce 2018 kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství (6. hlavní třída), kteří strávili dovolenou v průměru 13 hodin měsíčně v případě pokrytí kolektivní smlouvou a jen 11 hodin ve firmách nepokrytých kolektivní smlouvou.

Obrázek 21: Rozsah dovolené čerpané podle hlavních tříd zaměstnání a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)

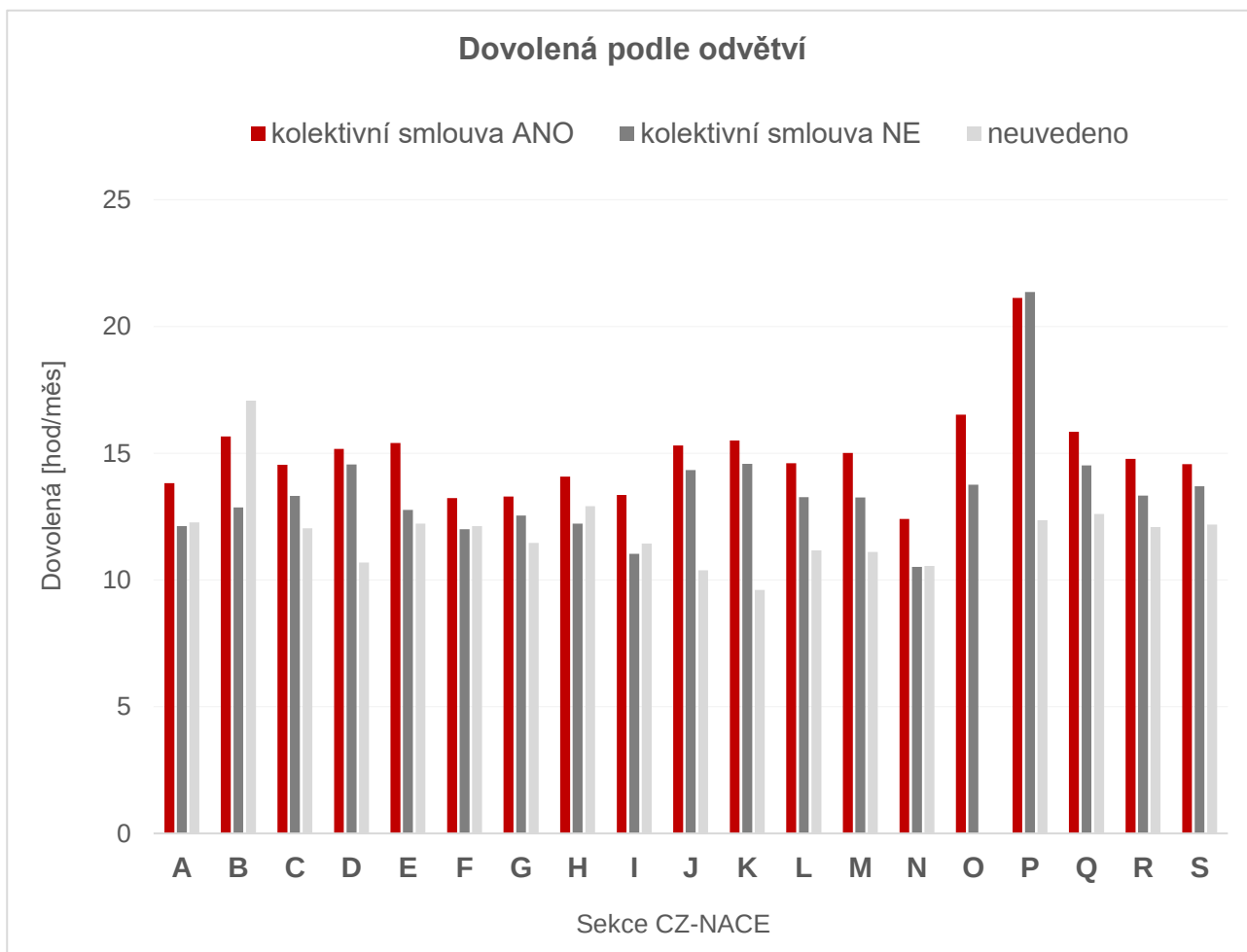


Pozn.: Plné názvy hlavních tříd zaměstnání klasifikace CZ-ISCO uvádí Tabulka II v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Rozsah času stráveného během roku 2018 dovolenou v jednotlivých odvětvích ukazuje Obrázek 22. Z obrázku je jasné patrné, že **zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou** strávili téměř **ve všech odvětvích větší rozsah času na dovolené** než zaměstnanci bez ochrany kolektivní smlouvy. Největší rozdíl mezi zaměstnanci pokrytými a nepokrytými kolektivní smlouvou panoval v roce 2018 v těžbě a dobývání (sekce B klasifikace CZ-NACE), veřejné správě, obraně a povinném sociálním zabezpečení (sekce O), zásobování vodou a činnostech souvisejících s odpadními vodami, odpady a sanacemi (sekce E) a ubytování, stravování a pohostinství (sekce I). V těchto odvětvích čerpali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou v průměru téměř o 3 hodiny měsíčně delší dovolenou než jejich kolegové v podnicích bez kolektivní smlouvy.

Obrázek 22: Rozsah dovolené čerpané podle odvětví a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)



Pozn.: Názvy jednotlivých sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí Tabulka I v příloze.

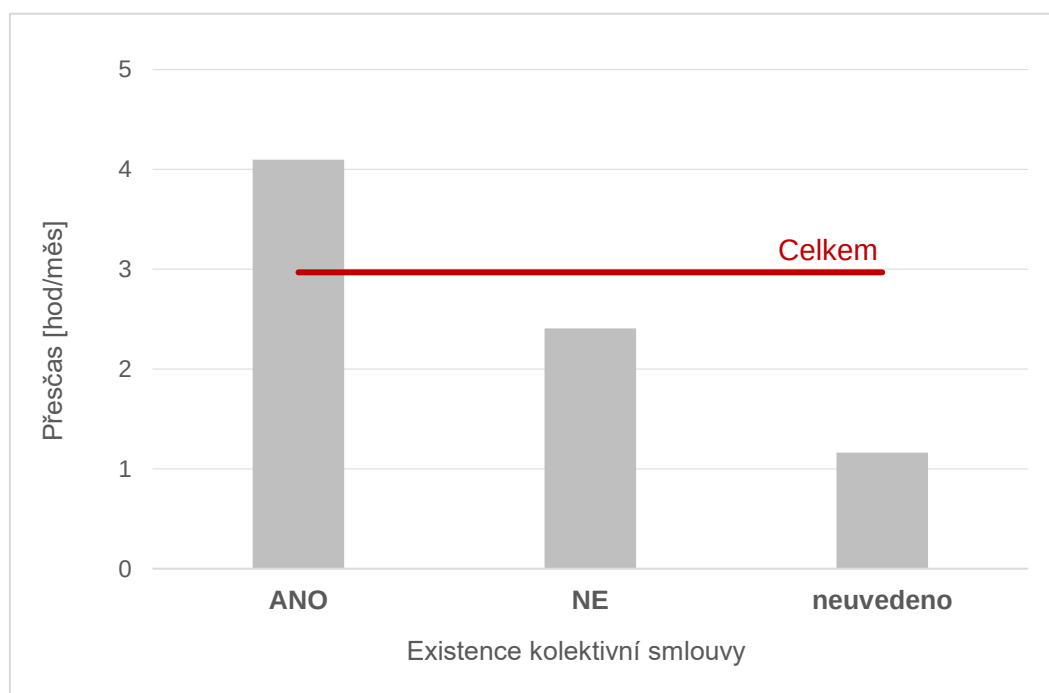
Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Z obrázku dále vyplývá, že **největší objem dovolené** čerpali v roce 2018 zaměstnanci pracující v odvětví **vzdělávání** (sekce P). V tomto odvětví byl identifikován zároveň nejnižší rozdíl mezi zaměstnanci pokrytými kolektivní smlouvou a ostatními zaměstnanci. Rozdíl ve prospěch zaměstnanců nepokrytých kolektivní smlouvou činil v tomto odvětví 0,2 hodiny měsíčně.

3.1.3 Přesčas

Při snaze vyvážit pracovní a rodinný život ovlivňuje zaměstnance výrazným způsobem čas věnovaný práci, přičemž pracovní vytížení je nutné hodnotit vč. práce přesčas. Rozsah práce přesčas omezuje shora česká legislativa, nicméně často dochází k nerespektování těchto ustanovení (ať již ze strany zaměstnavatelů, nebo zaměstnanců). V rámci ISPV je sledován rozsah vykázané práce přesčas. Obrázek 23 naznačuje, že zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou mají na první pohled horší postavení z hlediska práce přesčas ve srovnání se zaměstnanci bez kolektivní smlouvy.

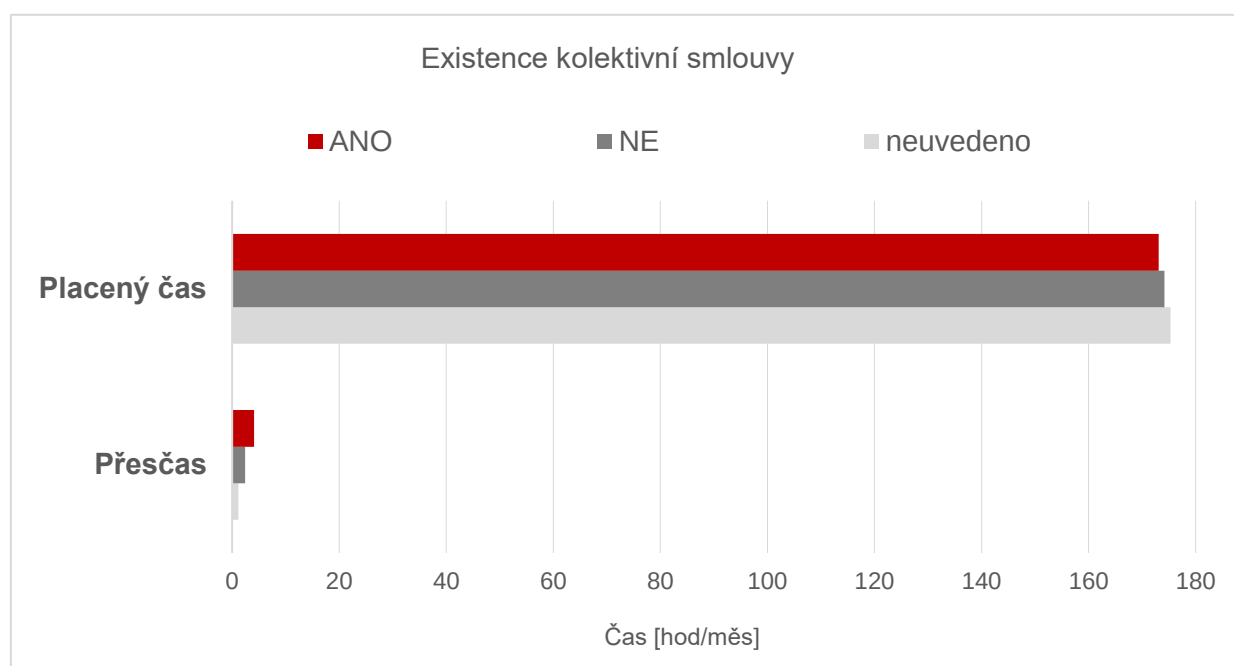
Obrázek 23: Práce přesčas podle existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)



Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Hodnocení založené pouze na rozsahu práce přesčas však může být **zavádějící**, pokud není doplněno dalšími informacemi. Obrázek 24 jasně ukazuje, že **zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou** sice **odpracují měsíčně více hodin přesčas**, **ale** na druhou stranu je v jejich případě **kratší celkový rozsah placeného času**. Souhrnně tak lze říci, že **zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou stráví pracovními povinnostmi celkově méně času** než zaměstnanci bez ochrany kolektivní smlouvy. Zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou mají rovněž větší počet hodin práce přesčas, která je evidována. U zaměstnanců nepokrytých kolektivní smlouvou je rozsah těchto přesčasů nižší, nicméně tento výsledek ovlivňují 2 faktory – tito zaměstnanci mohou teoreticky pracovat méně hodin přesčas, neboť je jejich stanovená pracovní doba delší (a není nutné jim nařizovat práci přesčas ve větším objemu, protože je jejich fond pracovní doby větší a své úkoly stihnou splnit během základní pracovní doby) a zároveň jsou pod menší ochranou odborových organizací, a proto nemusí být práce přesčas evidována v souladu s platnou legislativou.

Obrázek 24: Rozsah placeného času a práce přesčas podle existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)

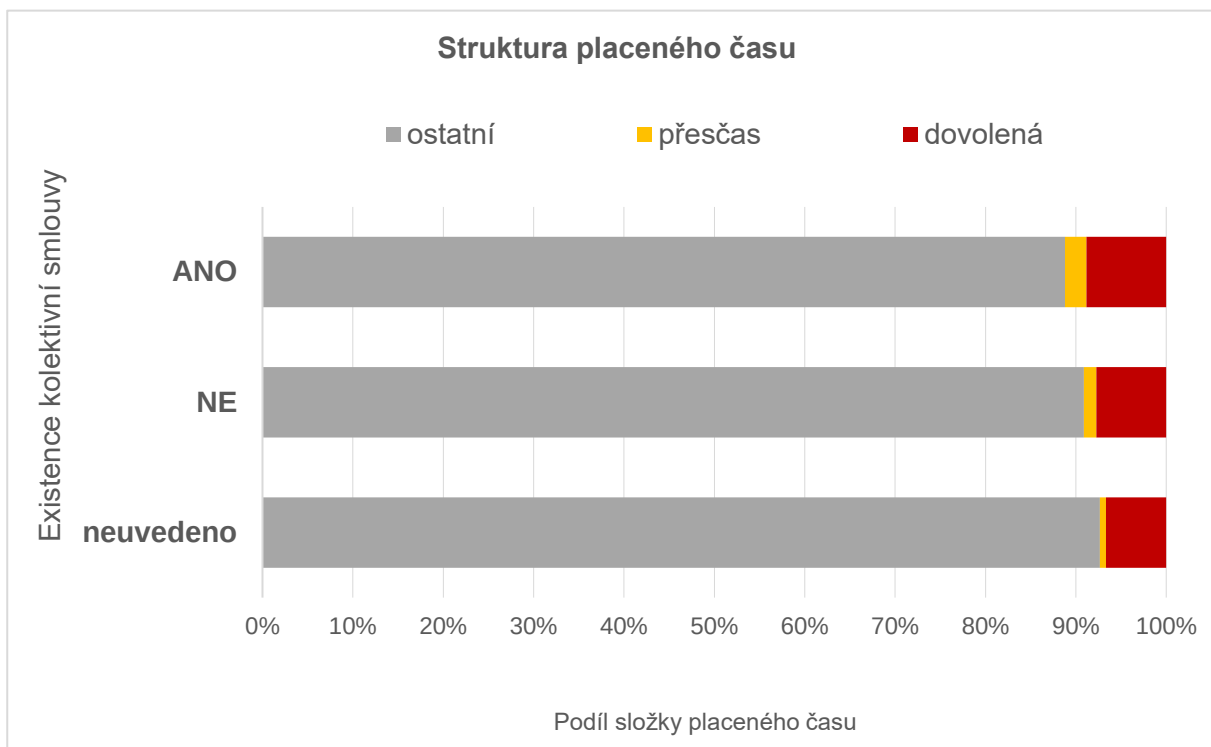


Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Rozdíly mezi zaměstnanci panují i z hlediska **struktury placeného času**. U **zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou** je – ve srovnání s jejich kolegy nepokrytými kolektivní smlouvou – **alokován větší podíl hodin na dovolenou** (viz Obrázek 25). Podobná situace

je i z hlediska evidované práce přesčas. **Zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou** tak mají **efektivněji nastavené podmínky týkající se pracovní doby**.

Obrázek 25: Struktura placeného času podle existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)

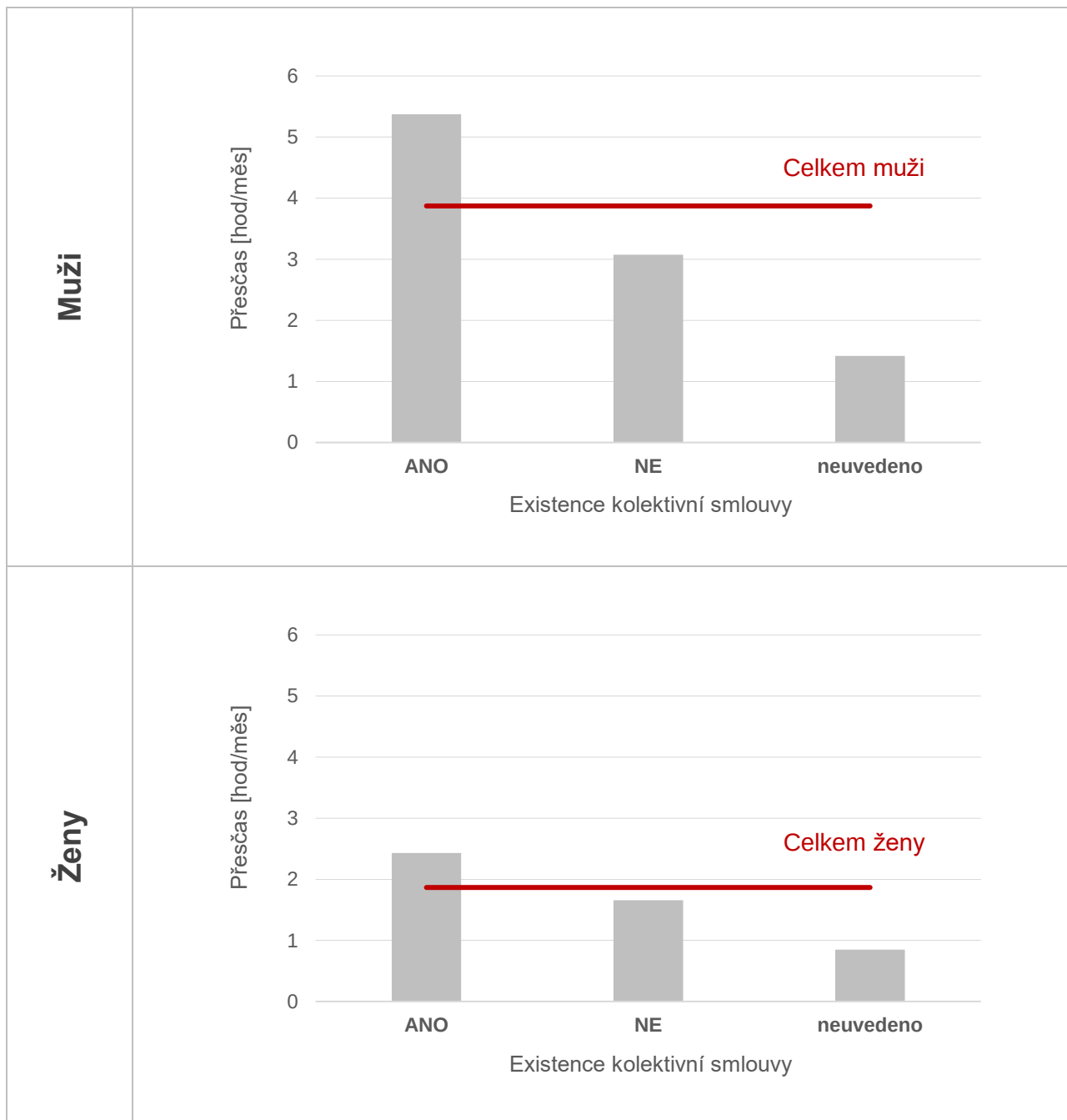


Pozn.: Položka „Ostatní“ zahrnuje placené odpracované hodiny v rámci sjednaného fondu pracovní doby a další dobu, za kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy (kromě dočasné pracovní neschopnosti z důvodu nemoci).

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Rozsah práce přesčas podle pohlaví ilustruje Obrázek 26. Z obrázku je zřejmé, že **muži** obecně **odpracují** měsíčně **více hodin přesčas ve srovnání se ženami**, a to bez ohledu na existenci kolektivní smlouvy. Výsledky za jednotlivá pohlaví jsou v souladu s agregátními výsledky, které znázorňuje Obrázek 25. Jinými slovy – **muži i ženy pokrytí kolektivní smlouvou vykazují vyšší počet hodin práce přesčas**, které byly v roce 2018 evidovány a případně proplaceny či kompenzovány náhradním volnem.

Obrázek 26: Práce přesčas podle pohlaví a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)

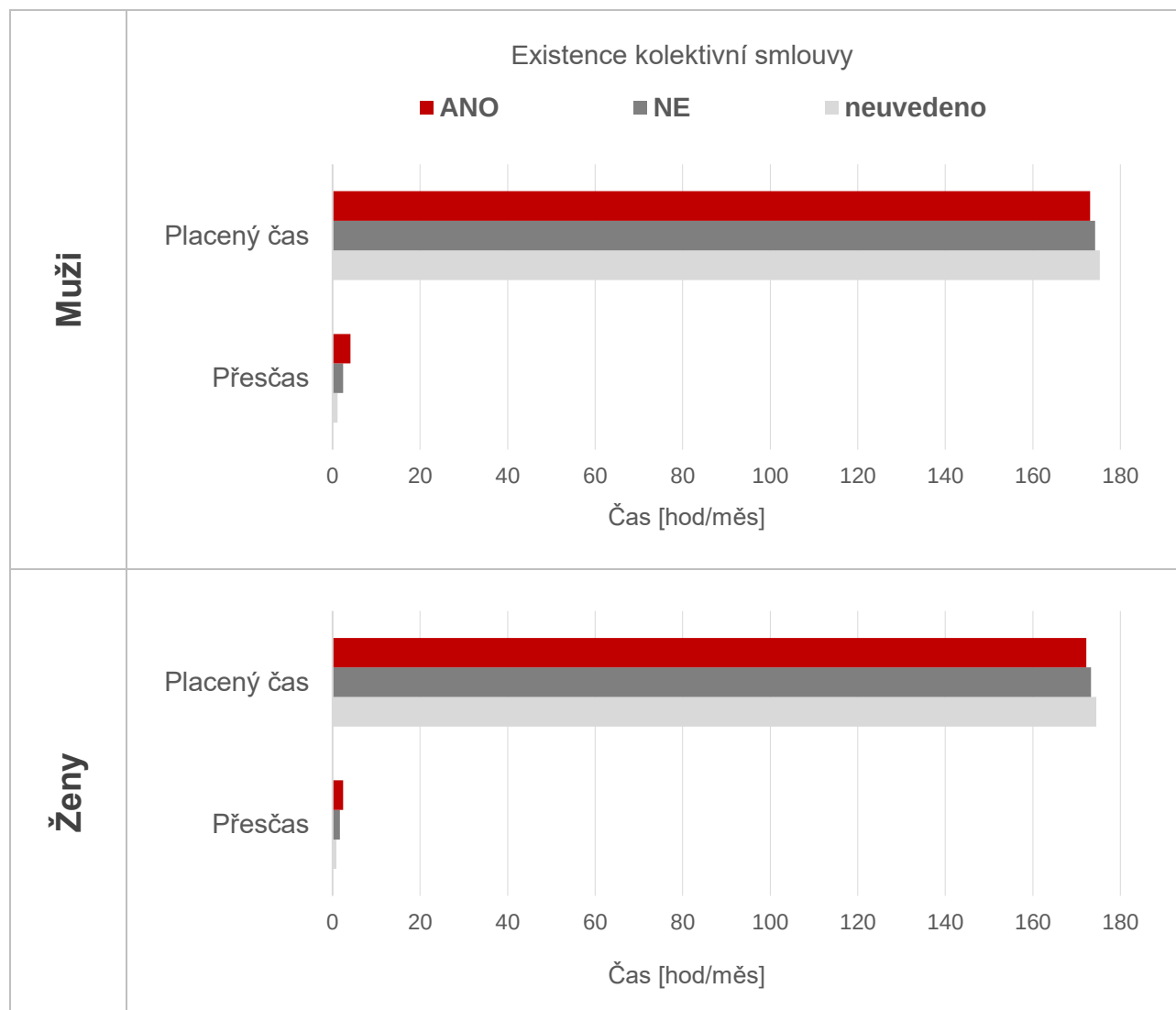


Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

I v případě jednotlivých pohlaví je však nutné hodnotit postavení zaměstnanců podle rozsahu práce přesčas komplexně. Postavení zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou není ve skutečnosti horší než u zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvou, jak ukazuje Obrázek 27. Muži, kteří jsou pokryti kolektivními smlouvami, vykazují nižší rozsah

placeného času, přestože průměrně odpracují více hodin práce přesčas. Podobná situace byla v roce 2018 i u žen.

Obrázek 27: Rozsah placeného času a přesčasu podle pohlaví a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)

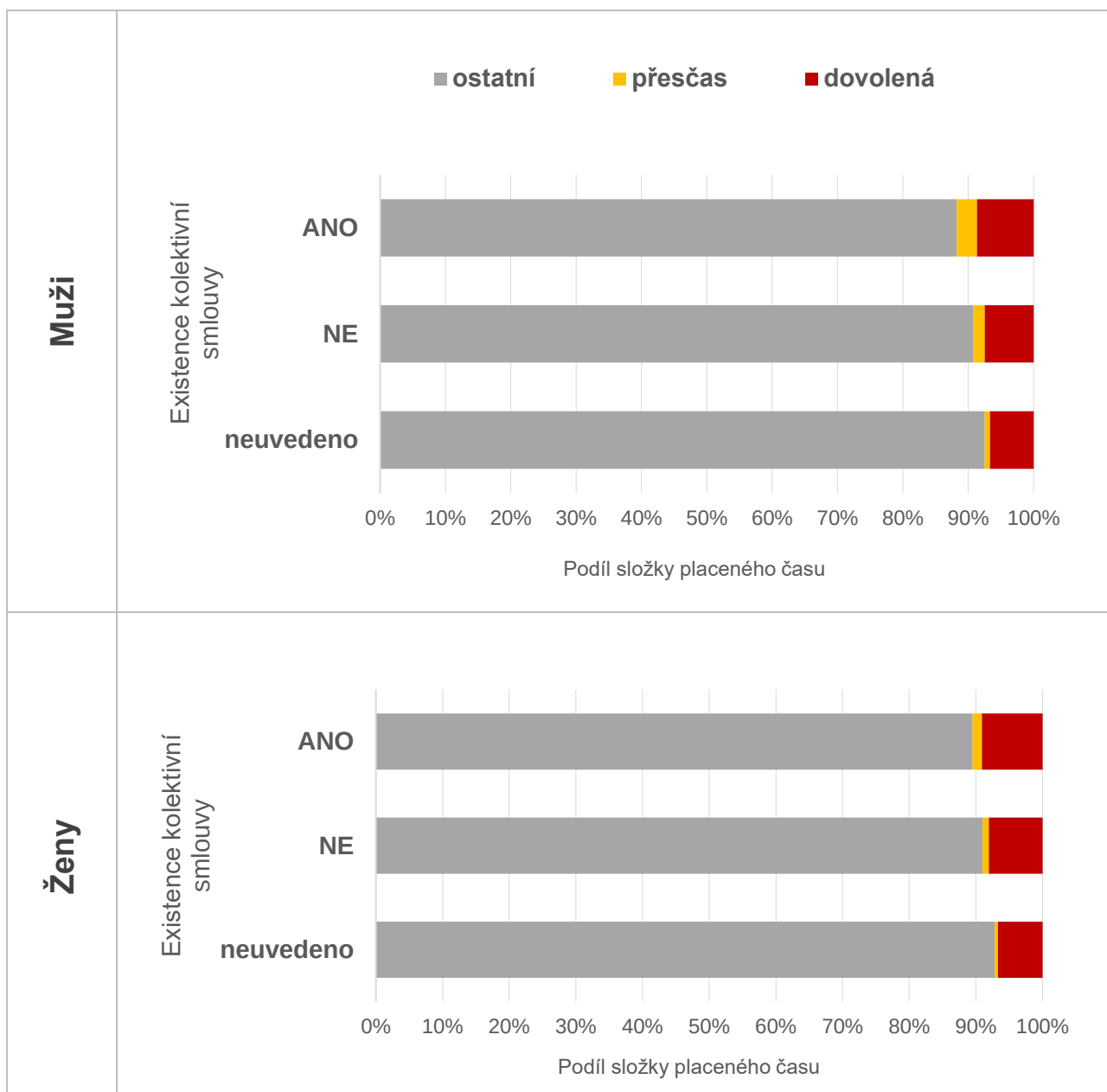


Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Muži, kteří jsou **pokrytí kolektivními smlouvami**, vykazují rovněž **příznivější strukturu placeného času** (viz Obrázek 28). Větší podíl hodin tráví totiž dovolenou (průměrně 9 % placeného času v roce 2018) a evidovanými přesčasy (3 %) ve srovnání s muži nepokrytými

kolektivní smlouvou. **U žen je situace podobná** – u žen pokrytých kolektivní smlouvou tvoří 9 % placeného času dovolená, zatímco u žen nepokrytých kolektivní smlouvou je to o 1 p.b. méně.

Obrázek 28: Struktura placeného času podle pohlaví a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)

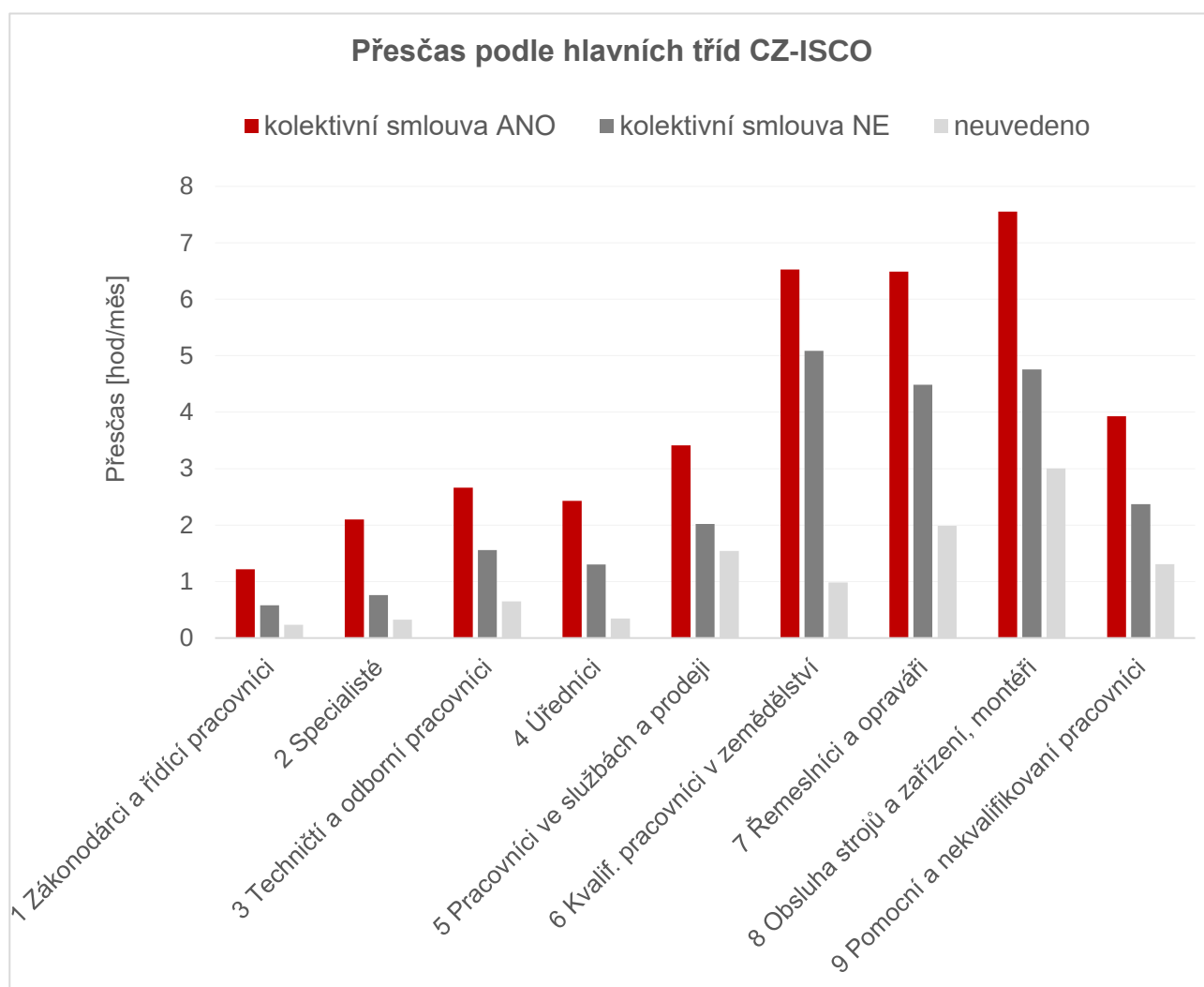


Pozn.: Položka „Ostatní“ zahrnuje placené odpracované hodiny v rámci sjednaného fondu pracovní doby a další dobu, za kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy (kromě dočasné pracovní neschopnosti z důvodu nemoci).

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Situaci z hlediska práce přesčas u jednotlivých zaměstnání naznačuje Obrázek 29. U všech hlavních tříd zaměstnání je evidován **větší počet hodin práce přesčas u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou**. Z obrázku je dále patrné, že se rozsah práce přesčas velmi liší podle vykonávaného zaměstnání. Průměrně bylo v roce 2018 vykázáno **nejvíce přesčasových hodin u manuálních pracovníků**, především u obsluhy strojů a zařízení a montérů (8. hlavní třída podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO), kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství (6. hlavní třída) a řemeslníků a opravářů (7. hlavní třída).

Obrázek 29: Práce přesčas podle hlavních tříd zaměstnání a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)



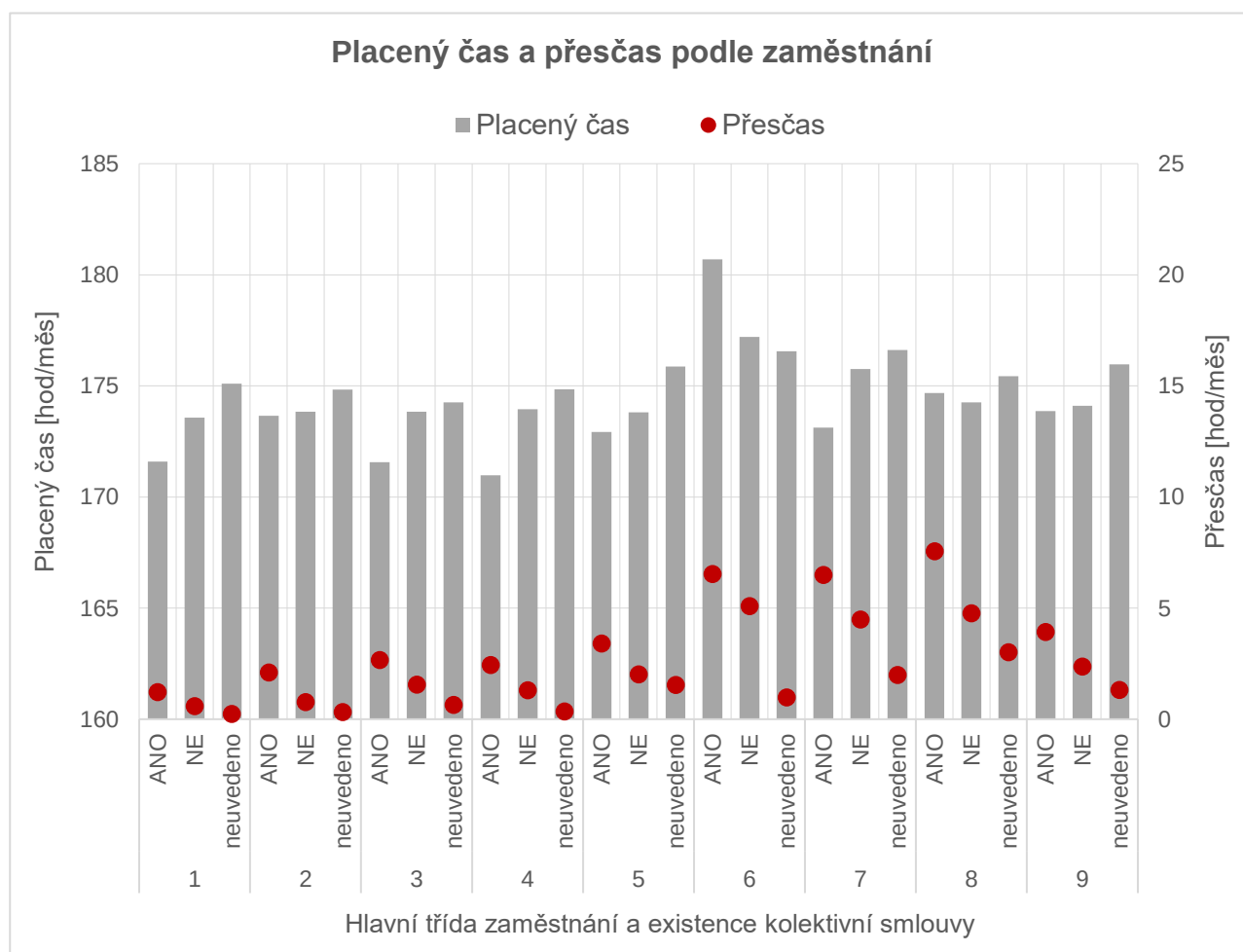
Pozn.: Plné názvy hlavních tříd zaměstnání klasifikace CZ-ISCO uvádí Tabulka II v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

U duševních pracovníků byl v roce 2018 počet hodin placené práce přesčas poloviční ve srovnání s manuálními pracovníky. V souvislosti s tímto výsledkem je však nutné zdůraznit, že rozsah evidované práce přesčas nevypovídá o skutečném rozsahu práce přesčas, ale spíše o přístupu zaměstnavatelů ke svým zaměstnancům. Duševní pracovníci tak mohou pracovat přesčas v podobném rozsahu jako manuální pracovníci, jen u nich není práce přesčas evidována (ať již v souladu se zákonem např. v režimu sjednané práce přesčas v pracovní smlouvě, nebo v rozporu s platnou legislativou).

Výše uvedené výsledky naznačují, že i v případě jednotlivých zaměstnání jsou zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou zdánlivě v horším postavení na trhu práce z hlediska práce přesčas. Obrázek 30 proto dává práci přesčas do souvislosti s celkovým placeným časem.

Obrázek 30: Rozsah placeného času a přesčasu podle zaměstnání a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)

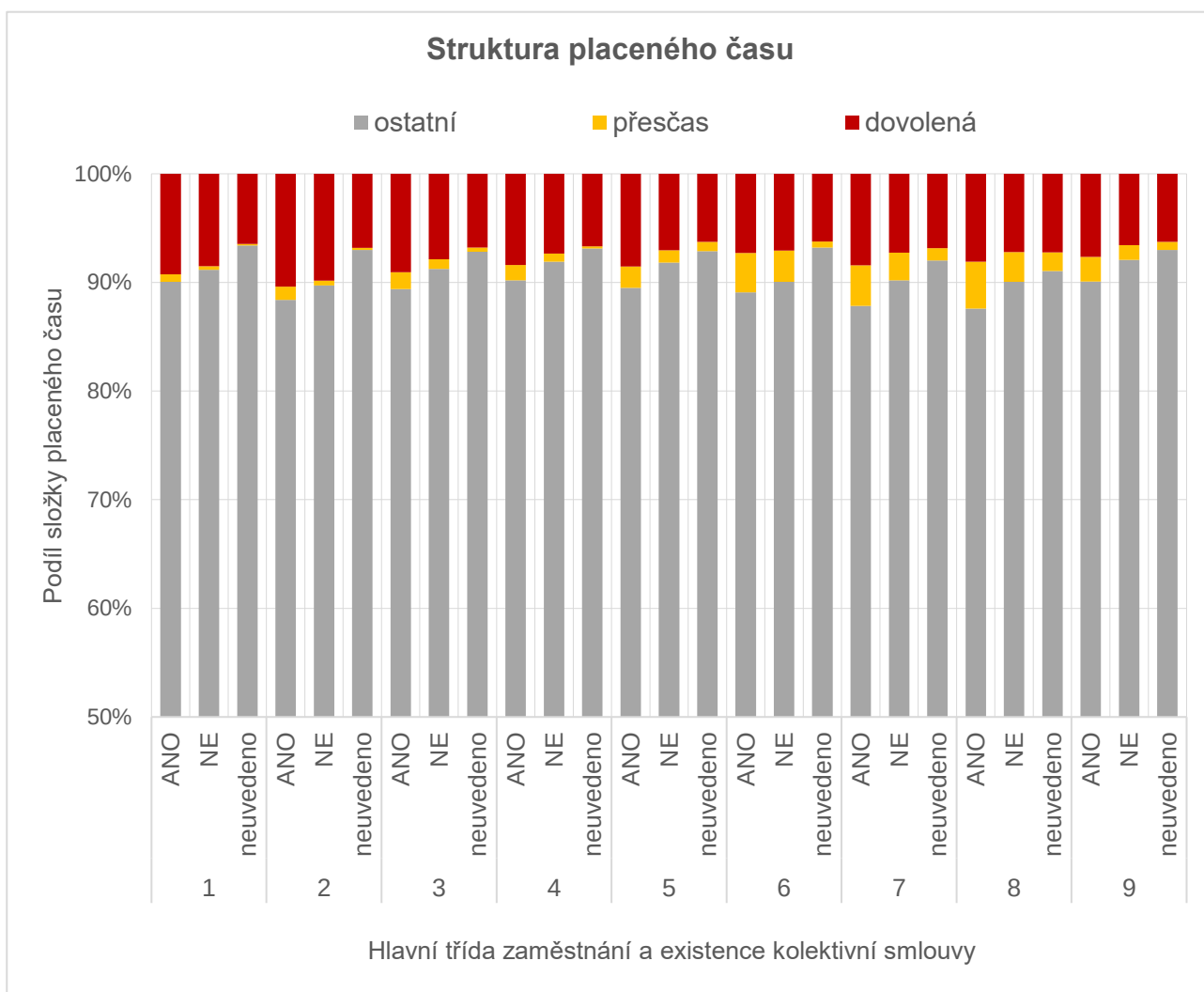


Pozn.: Plné názvy hlavních tříd zaměstnání klasifikace CZ-ISCO uvádí Tabulka II v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Z výše uvedeného obrázku je jasně patrné, že **zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou** vykazují **nižší rozsah placeného času**, přestože je pro ně charakteristický vyšší rozsah evidované práce přesčas. Tento výsledek je platný pro všechny hlavní třídy zaměstnání. Tomu odpovídá i **struktura placeného času**, která je **příznivější u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou** (viz Obrázek 31). Zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou strávili v roce 2018 průměrně vyšší podíl placeného času dovolenou a přesčasy, které jim byly proplaceny nebo kompenzovány náhradním volnem.

Obrázek 31: Struktura placeného času podle zaměstnání a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)

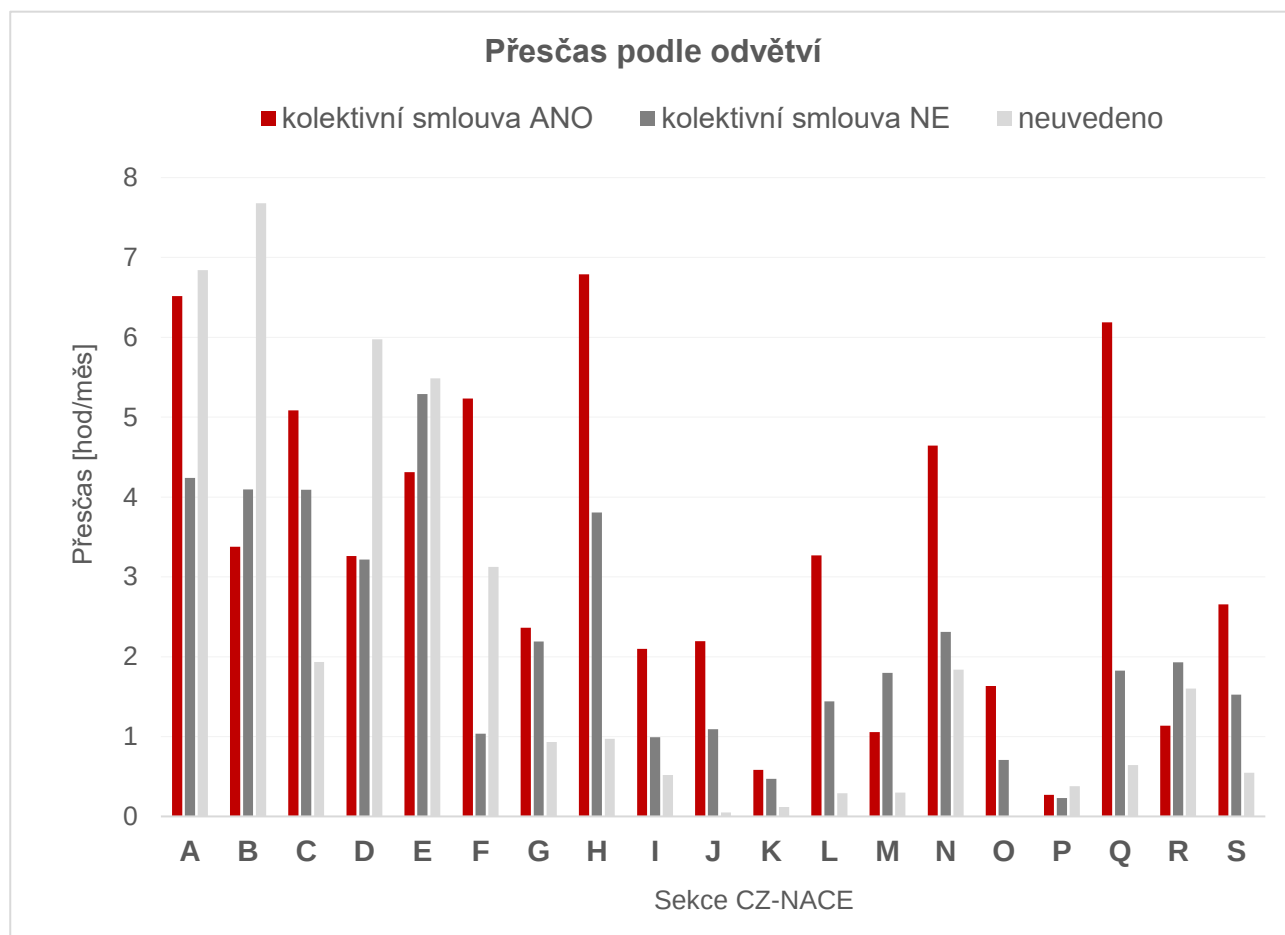


Pozn.: Položka „Ostatní“ zahrnuje placené odpracované hodiny v rámci sjednaného fondu pracovní doby a další dobu, za kterou zaměstnanci náležejí náhrada mzdy (kromě dočasné pracovní neschopnosti z důvodu nemoci). Plné názvy hlavních tříd zaměstnání klasifikace CZ-ISCO uvádí Tabulka II v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Rozdíly v rozsahu práce přesčas v jednotlivých odvětvích znázorňuje Obrázek 32. I v případě většiny odvětví platí, že práce přesčas je v průměru proplácena nebo kompenzována náhradním volnem častěji zaměstnancům pokrytým kolektivní smlouvou.

Obrázek 32: Práce přesčas podle odvětví a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)

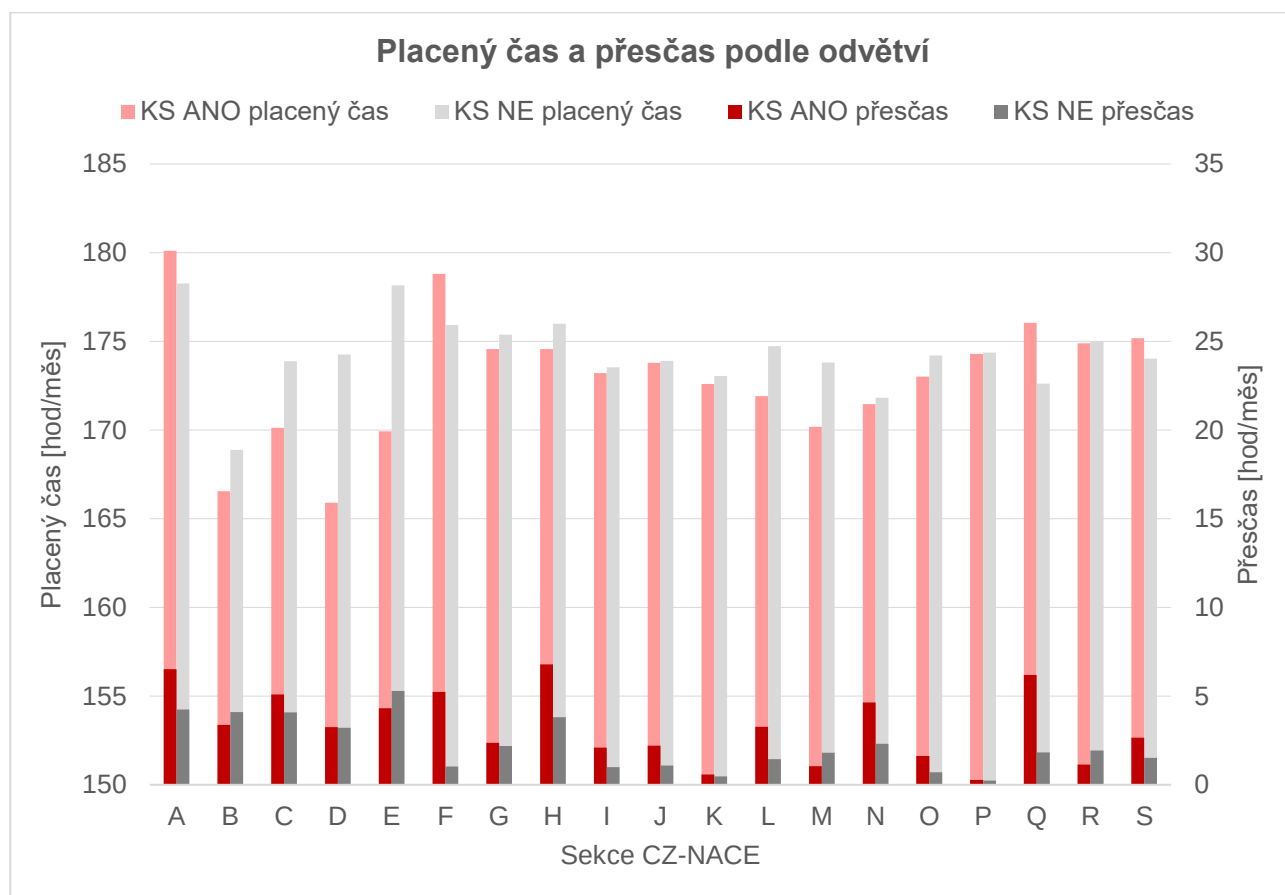


Pozn.: Názvy jednotlivých sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí Tabulka I v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Podobně jako v případě pohlaví nebo zaměstnání však vyšší rozsah práce přesčas automaticky neznamená horší postavení zaměstnanců. Obrázek 33 dokládá, že ve většině odvětví je **vyšší rozsah práce přesčas zároveň spojen s nižším rozsahem placeného času**.

Obrázek 33: Rozsah placeného času a přesčas podle odvětví a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)

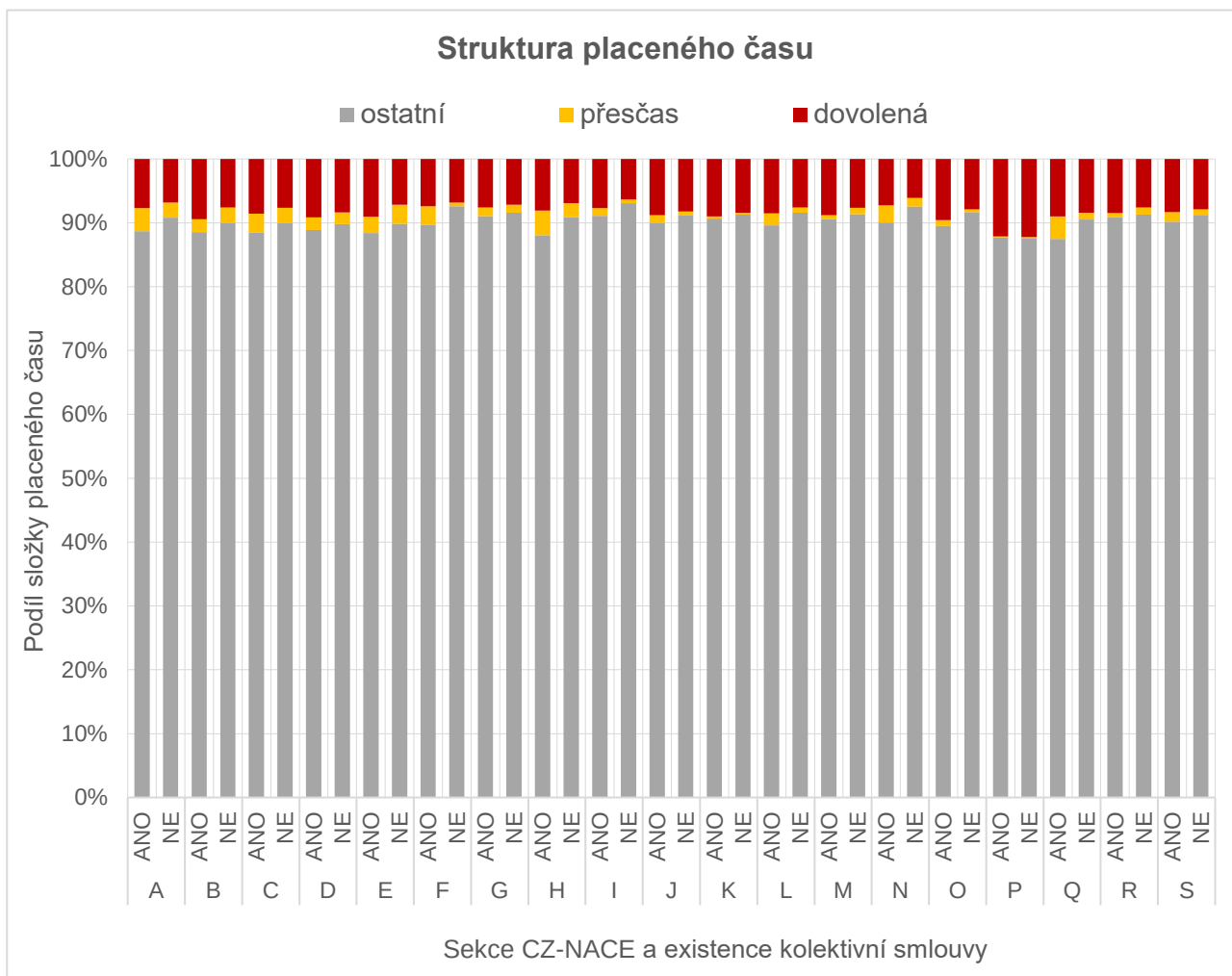


Pozn.: Zkratka KS označuje kolektivní smlouvu. Údaje za skupinu ekonomických subjektů, u nichž není uveden údaj o existenci kolektivní smlouvy, uvádí Tabulka III v příloze. Názvy jednotlivých секcí klasifikace CZ-NACE uvádí Tabulka I v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Strukturu placeného času v jednotlivých odvětvích v roce 2018 ukazuje Obrázek 34. Z obrázku je jasně patrné, že i v případě odvětví jsou z hlediska struktury placeného času ve výhodnějším postavení zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou. U těchto zaměstnanců je obecně vyšší podíl dovolené a evidované práce přesčas ve srovnání s jejich kolegy nepokrytými kolektivní smlouvou.

Obrázek 34: Struktura placeného času podle odvětví a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)



Pozn.: Údaje za skupinu ekonomických subjektů, u nichž není uveden údaj o existenci kolektivní smlouvy, uvádí Tabulka IV v příloze. Názvy jednotlivých sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí Tabulka I v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Zdánlivý rozpor z hlediska postavení zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou podle práce přesčas lze ilustrovat pomocí odvětví doprava a skladování (sekce H klasifikace CZ-NACE). V tomto odvětví je u zaměstnanců evidován jeden z nejvyšších rozsahů práce přesčas, a to bez ohledu na pokrytí kolektivní smlouvou. Zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou odpracovali v roce 2018 v tomto odvětví průměrně 7 hodin práce přesčas měsíčně. Zaměstnanci bez ochrany kolektivní smlouvy odpracovali v průměru 4 hodiny evidované práce přesčas. Pokud se podíváme na celkový rozsah placeného času, tak se postavení zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy zásadně liší. U zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou činil v roce 2018 placený čas průměrně 175 hodin měsíčně, zatímco u zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvy 176 hodin. Evidovaná práce

přesčas činila u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou 4 % placeného času, zatímco u zaměstnanců bez kolektivní smlouvy pouze 2 %.

I v případě odvětví se tak potvrzuje, že **nelze hodnotit postavení zaměstnanců** pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou **pouze na základě absolutních hodnot vykázané práce přesčas**. Vždy je nutné vyhodnotit všechny aspekty související s prací přesčas a **výsledky zasadit i do kontextu placeného času**.

3.2 Odměňování

Při hodnocení kvality pracovního místa jsou nejčastěji zohledňována 2 kritéria – pracovní doba a úroveň odměňování. Vazba mezi výší odměny za práci a kolektivním vyjednáváním je již po několik desetiletí předmětem zájmu socio-ekonomického výzkumu. Mnozí autoři¹⁴ poukazují na existenci **mzdové prémie**, kterou **získávají pracovníci zaměstnaní v podnicích pokrytých kolektivními smlouvami**. Tato prémie se v jednotlivých zemích pohybuje u zaměstnanců se stejnou kvalifikací na úrovni desítek procent, tzn. zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou jsou odměňováni vyšší mzdou ve srovnání s kolegy bez ochrany kolektivní smlouvy. V souvislosti s existencí mzdového diferenciálu však někteří autoři¹⁵ upozorňují na **obrácenou kauzalitu** ve vztahu mezi úrovní mzdy a existencí kolektivní smlouvy. Podle této skupiny autorů totiž vznikají **odborové organizace primárně v podnicích**, které jsou **charakteristické vyšší úrovní odměny za práci i vyšší ziskovostí** (tzn. především v podnicích s nadprůměrnou velikostí i výkonností).

Vzhledem k jasné vazbě mezi existencí kolektivní smlouvy a úrovní odměňování v ostatních zemích bude hlavním cílem této části identifikovat rozdíly mezi zaměstnanci pokrytými a nepokrytými kolektivní smlouvou i v České republice. První podkapitola bude věnována samotné úrovni odměňování, druhá podkapitola potom počtu nízkovýdělkových zaměstnanců a zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou. Roli sociálního dialogu je totiž nezbytné – podobně jako u pracovní doby – hodnotit komplexně, a proto bude analýza

¹⁴ Freeman, R. B., Medoff, J. L. (1984). *What Do Labor Unions Do?* New York: Basic Books, 1984.

Linneman, P. D., Wachter, M. L., Carter, W. H. (1990). Evaluating the Evidence on Union Employment and Wages. *Industrial and Labor Relations Review*, 1990, Vol. 44, No. 1 (Oct., 1990), pp. 34-53.

Blanchflower, D., Bryson, A. (2002). Changes over Time in Union Relative Wage Effects in the UK and the US Revisited [NBER Working Paper No. 9395]. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

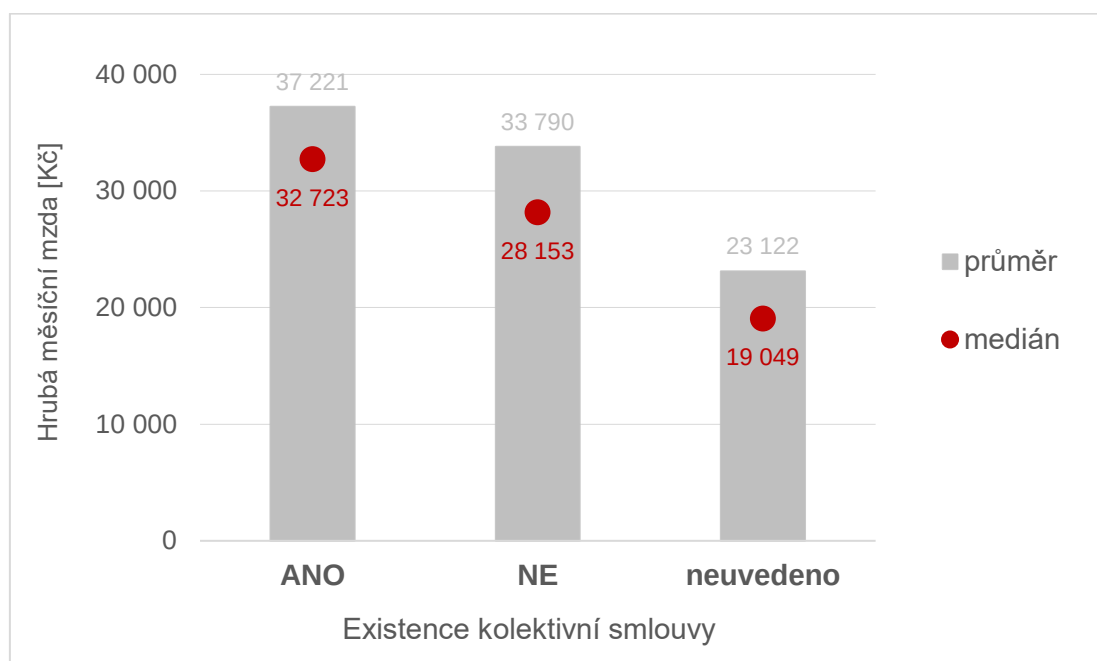
¹⁵ Sherk, J. (2009). What Unions Do: How Labor Unions Affect Jobs and the Economy. *Background*, The Heritage Foundation, Discussion Paper No. 2275.

absolutní úrovně odměňování doplněna analýzou struktury zaměstnanců podle výše výdělku.

3.2.1 Úroveň odměňování

Úroveň odměny za práci podle existence kolektivní smlouvy ilustruje Obrázek 35. Z obrázku je jasně patrné, že **zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou** dosahovali v průměru **vyšší mzdové úrovně** než jejich kolegové, jichž se kolektivní smlouva netýkala.

Obrázek 35: Úroveň odměňování podle existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)



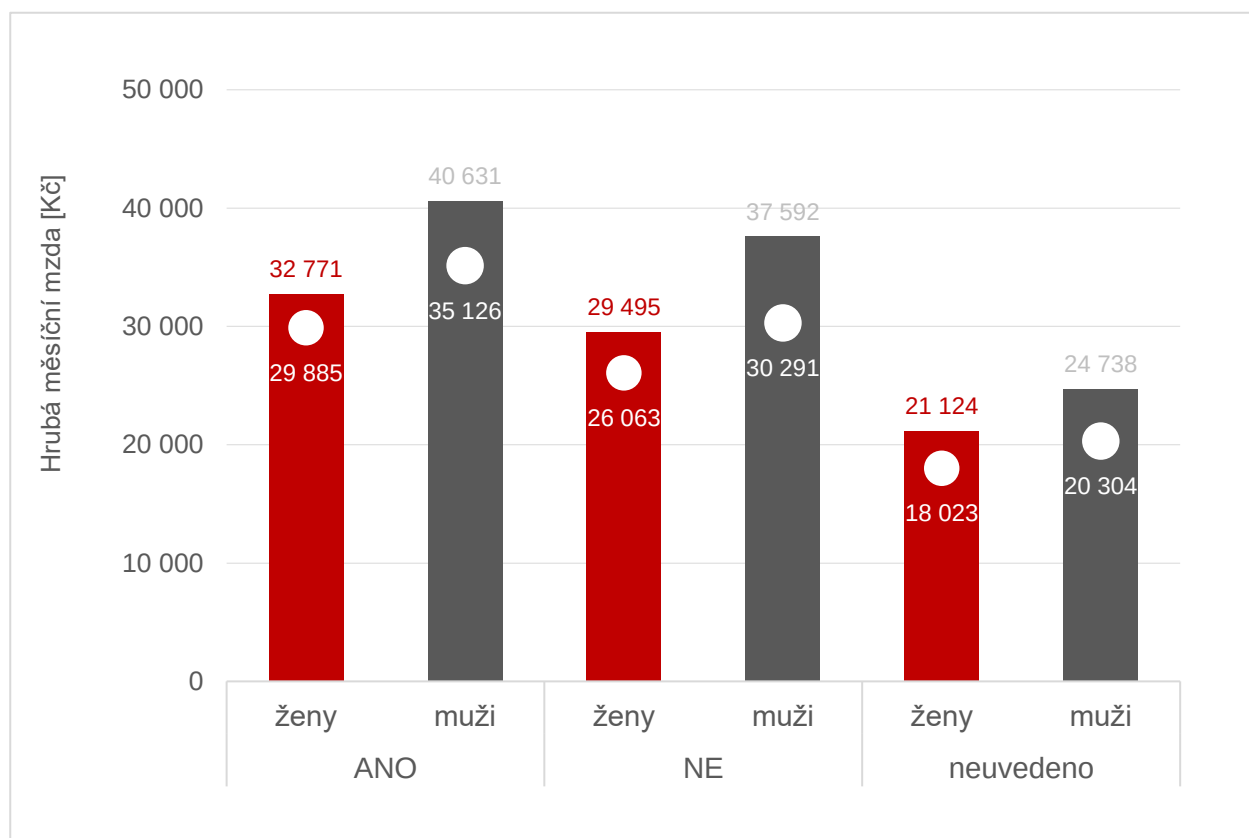
Zdroj: ČSÚ (Struktura mezd zaměstnanců). Data platná k 19. 7. 2019.

Rozdíl mezi oběma skupinami činil v roce 2018 průměrně 3 431 Kč ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou. Z výše uvedeného obrázku rovněž vyplývá, že zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou vykazují i vyšší úroveň mediánu hrubé měsíční mzdy. Rozdíl ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou činil ve sledovaném roce 4 570 Kč. Medián hrubé měsíční mzdy odpovídá mzdě prostředního zaměstnance v dané skupině, a není proto – na rozdíl od průměru – zkreslen extrémně vysokými či

nízkými hodnotami. Pro hodnocení rozdílů mezi oběma skupinami zaměstnanců je tak lepší statistickou charakteristikou.

Rozdíly v úrovni odměňování mezi zaměstnanci pokrytými a nepokrytými kolektivní smlouvou panují i u jednotlivých pohlaví. Obrázek 36 ukazuje, že **mezi muži a ženami** existují obecně **velké rozdíly z hlediska střední úrovně odměňování**. Tyto rozdíly jsou však ještě více **prohlubovány existencí kolektivní smlouvy**. Muži i ženy, kteří jsou pokrytí kolektivní smlouvou, vydělávali v roce 2018 více než jejich kolegové bez ochrany kolektivní smlouvy.

Obrázek 36: Úroveň odměňování podle existence kolektivní smlouvy a pohlaví (ČR, 2018)



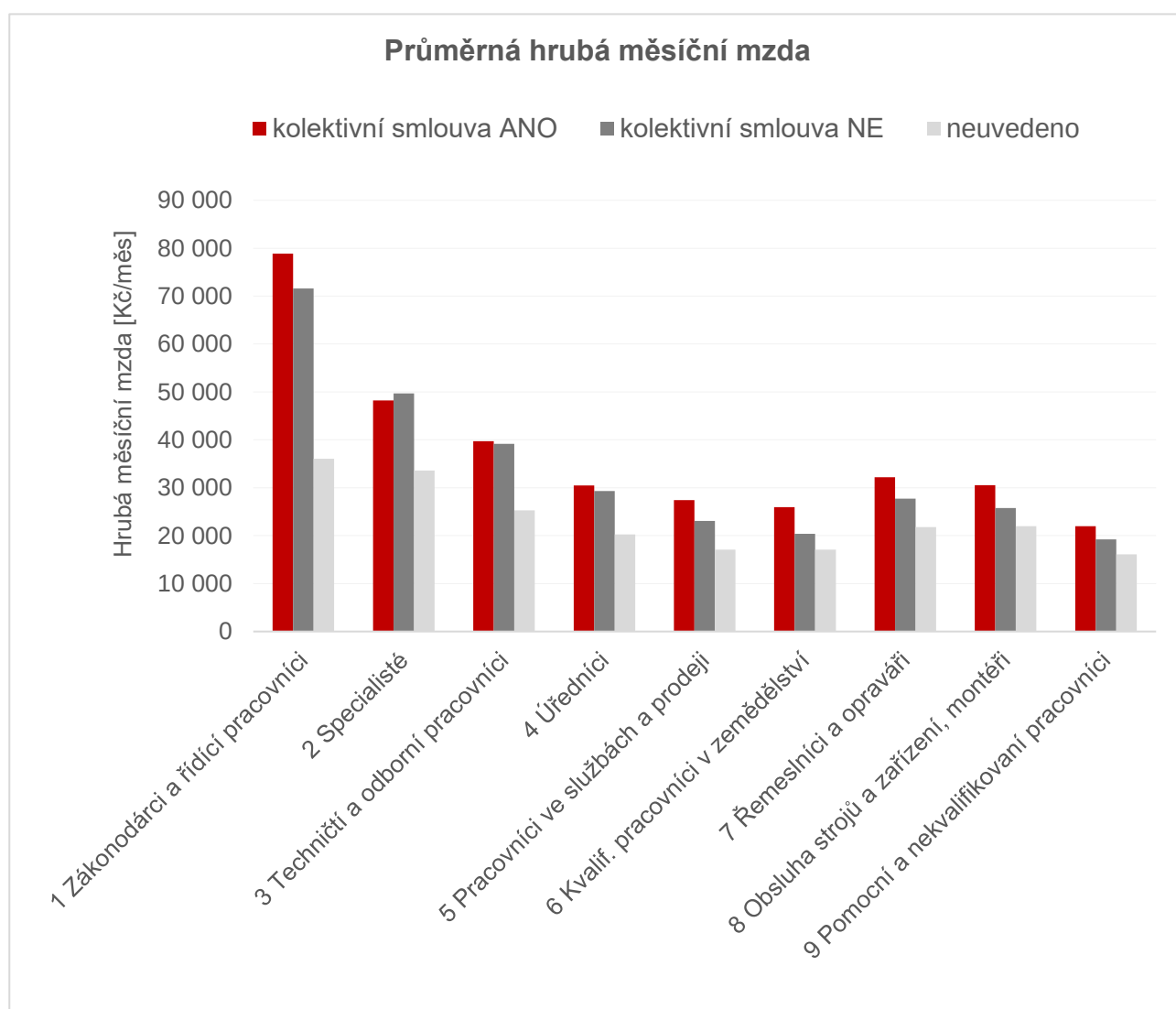
Zdroj: ČSÚ (Struktura mezd zaměstnanců). Data platná k 19. 7. 2019.

Podobná situace jako u pohlaví panuje i u **jednotlivých zaměstnání**. Zaměstnanci pracující u ekonomických subjektů pokrytých kolektivní smlouvou vykazovali v roce 2018

vyšší úroveň odměňování, ať již byla hodnocena prostřednictvím průměrné hrubé měsíční mzdy (viz Obrázek 37), nebo mediánu hrubé měsíční mzdy (viz Obrázek 38).

Obrázek 37 ukazuje, že mzdová prémie s ohledem na existenci kolektivní smlouvy se u jednotlivých hlavních tříd zaměstnání liší.

Obrázek 37: Průměrná hrubá měsíční mzda podle existence kolektivní smlouvy a zaměstnání (ČR, 2018)

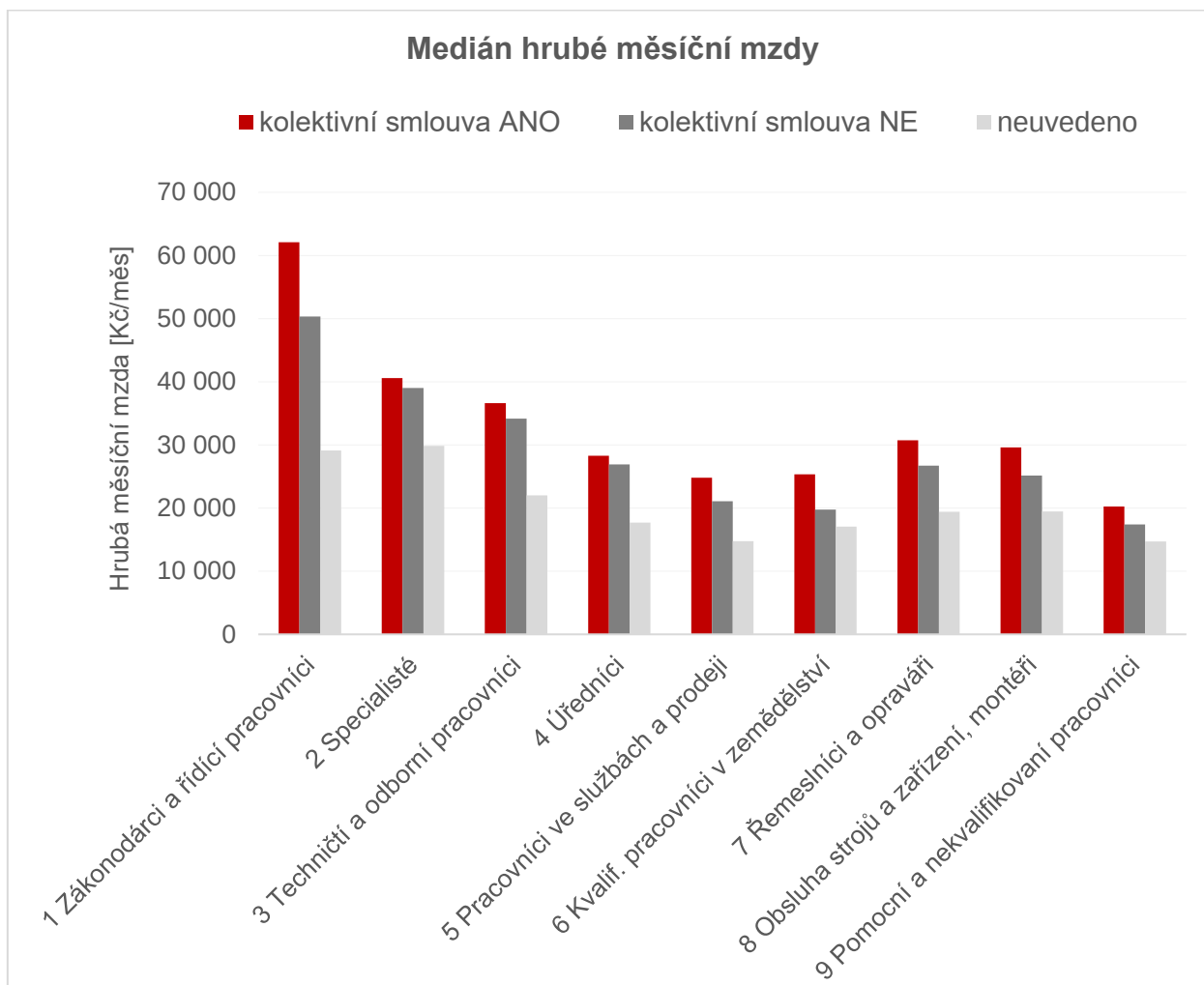


Pozn.: Plné názvy hlavních tříd zaměstnání klasifikace CZ-ISCO uvádí Tabulka II v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Nejvyšší rozdíl mezi průměrnou mzdou zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou panoval v roce 2018 u zákonodárců a řídících pracovníků (1. hlavní třída klasifikace zaměstnání CZ-ISCO), kde tento rozdíl přesáhl 7 tis. Kč. **Vyšší mzdová prémie** byla potom identifikována především u **manuálních pracovníků** (5.-8. hlavní třída zaměstnání), u nichž byla mzda zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou vyšší v průměru o téměř 5 tis. Kč. Naopak u specialistů (2. hlavní třída) nehraje existence kolektivní smlouvy téměř žádnou roli, neboť průměrná mzda specialistů pokrytých kolektivní smlouvou je v průměru o 1 500 Kč nižší než u jejich kolegů nepokrytých kolektivní smlouvou. Vzhledem k omezeným vypovídacím možnostem průměrných hodnot ukazuje Obrázek 38 i úroveň odměňování jednotlivých zaměstnání podle mediánu hrubé měsíční mzdy.

Obrázek 38: Medián hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy a zaměstnání (ČR, 2018)



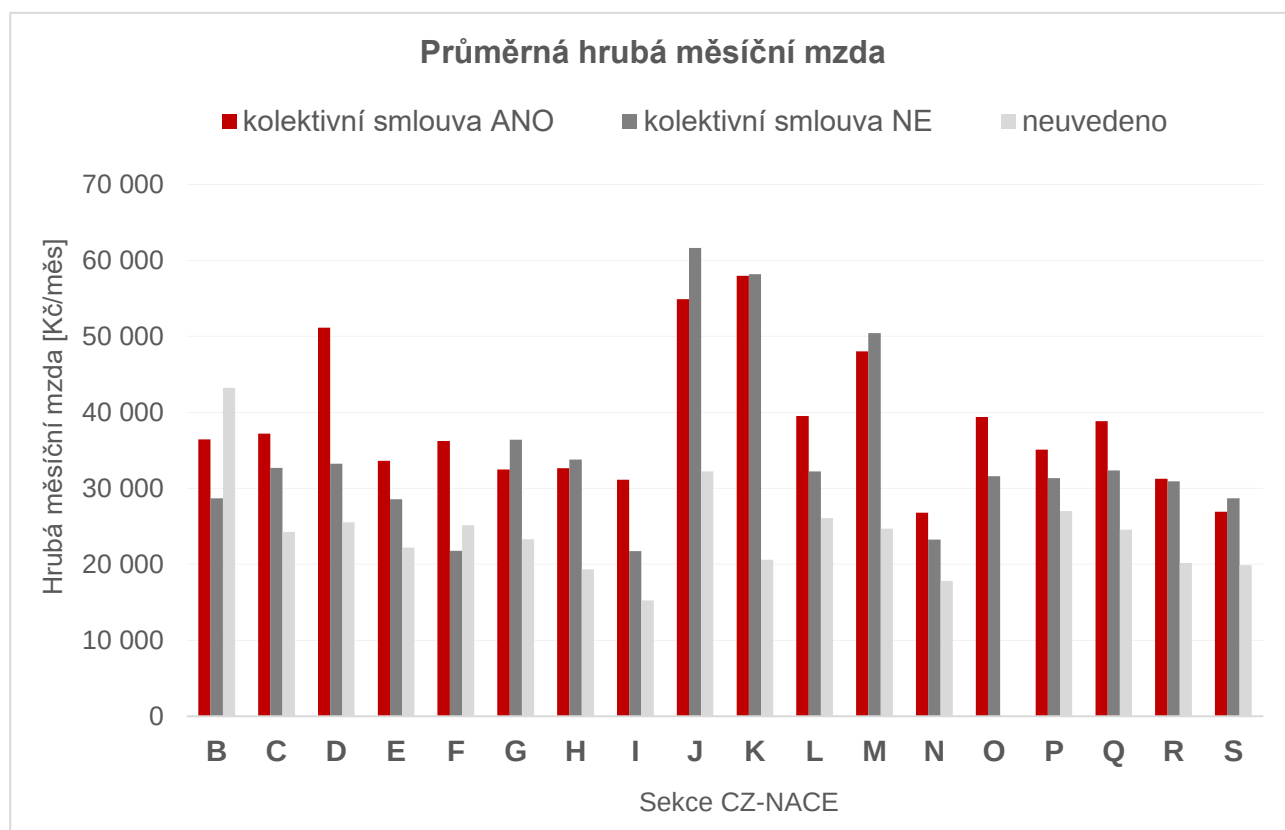
Pozn.: Plné názvy hlavních tříd zaměstnání klasifikace CZ-ISCO uvádí Tabulka II v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

U mediánu hrubé měsíční mzdy je patrná nejvyšší mzdová prémie opět u zákonodárců a řídících pracovníků (1. hlavní třída), kteří jsou následováni opět především manuálními pracovníky. Duševní pracovníci pokrytí kolektivní smlouvou sice nevykazují tak vysokou mzdovou prémii jako manuální pracovníci, nicméně u všech hlavních tříd je v případě mediánu mzdová prémie kladná (tj. ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou). U specialistů tak průměrnou mzdu ovlivňují velmi výrazným způsobem extrémně vysoké výdělky zaměstnanců, kteří vykonávají toto zaměstnání. Vliv osob s vysokými výdělky je patrný především ve skupině zaměstnanců nepokrytých kolektivní smlouvou.

Situaci z hlediska odměňování v jednotlivých odvětvích ilustruje pomocí průměrné hrubé měsíční mzdy Obrázek 39. Z obrázku vyplývá, že **ve většině odvětví dosahují zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou v průměru vyšších mezd** než jejich kolegové bez ochrany kolektivní smlouvy. **Nižší (anebo žádnou) mzdovou prémii** dosahují zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou především **v odvětvích, která jsou vysoce progresivní** – např. informační a komunikační činnosti (sekce J klasifikace CZ-NACE).

Obrázek 39: Průměrná hrubá měsíční mzda podle existence kolektivní smlouvy a odvětví (ČR, 2018)

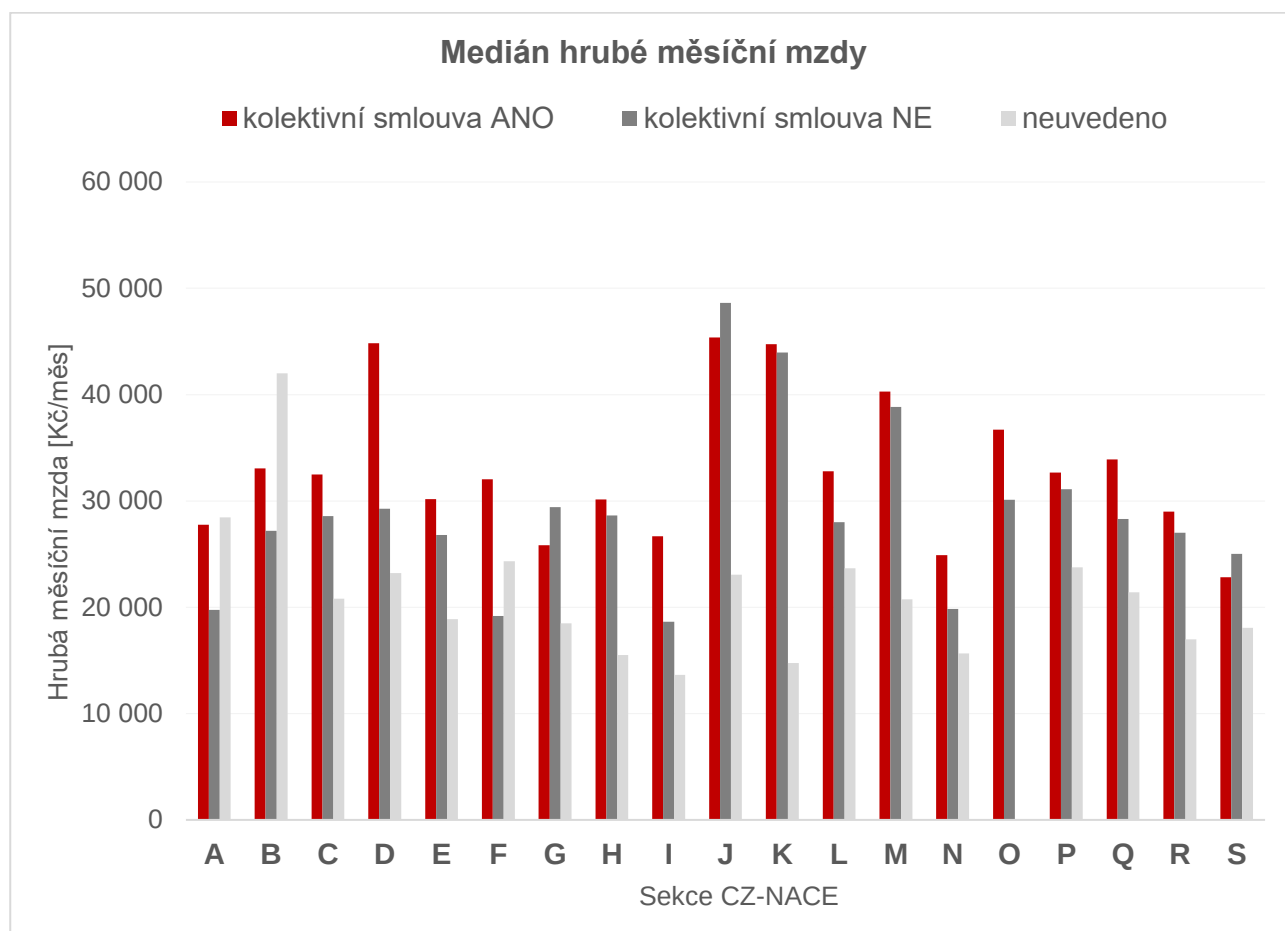


Pozn.: Názvy jednotlivých sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí Tabulka I v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

I v případě odvětví je hodnocení založené na průměrné mzdě doplněno o výsledky týkající se mediánu hrubé měsíční mzdy. Obrázek 40 dokládá, že se postavení většiny odvětví neliší ani z hlediska prostřední mzdy zaměstnance v dané skupině. Jinými slovy mzdová prémie zůstává nejvyšší u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (sekce D) a naopak záporná v informačních a komunikačních činnostech (sekce J). Kolektivní vyjednávání tak zajišťuje lepší podmínky především zaměstnancům, kteří pracují v tradičních odvětvích.

Obrázek 40: Medián hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy a odvětví (ČR, 2018)



Pozn.: Názvy jednotlivých sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí Tabulka I v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

3.2.2 Minimální mzda a nízké výdělky

Údaje o hodnotě střední mzdy (ať již v podobě průměru, nebo mediánu) je nezbytné doplnit i informacemi o struktuře zaměstnanců podle výše mzdy. V tomto ohledu je **kritický počet zaměstnanců s nejnižšími výdělky**, neboť právě tyto zaměstnanci jsou nejvíce ohroženi chudobou. Chudoba pracujících je závažným problémem, který vyžaduje zvýšenou pozornost. Tito lidé totiž ani **přes vynaložené úsilí na trhu práce nejsou schopni zabezpečit důstojné finanční podmínky** pro svou domácnost. Aktivní přístup k práci tak není v jejich případě kompenzován dostatečnou výší odměny za práci. Z tohoto důvodu bude následující část věnována právě osobám na dolním konci rozdělení mezd, tedy osobám s nejnižšími výdělky.

Podíl osob odměňovaných nízkými výdělky lze hodnotit z několika hledisek. Na základě certifikované metodiky “Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR” podpořené Technologickou agenturou České republiky v rámci programu aplikovaného společenskovo vědního výzkumu a experimentálního vývoje OMEGA (viz kapitola 1.2) bude dále sledován podíl osob, u nichž je odměna za práci nižší než **3 hraniční hodnoty**:

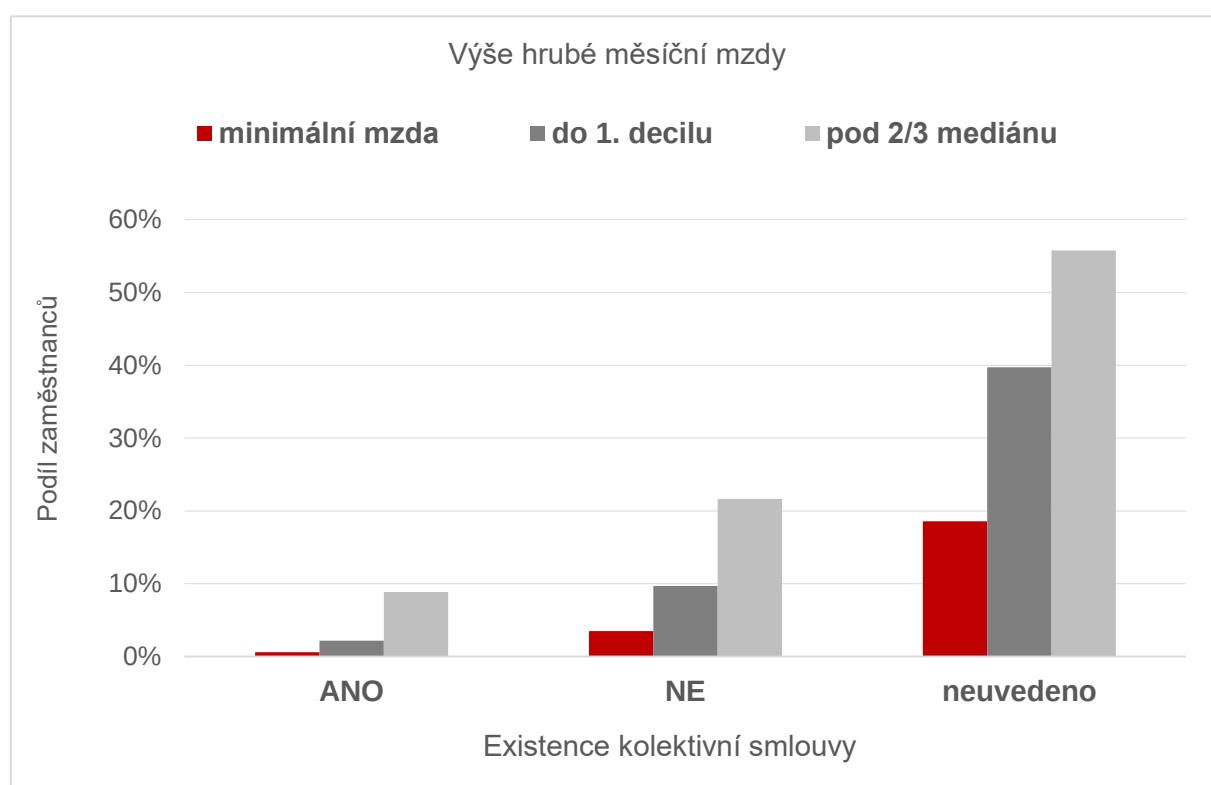
- i. *Minimální mzda.* Minimální mzda je stanovena zákonem jako nejnížší přípustná odměna za práci zaměstnanců. Podíl osob se mzdou na úrovni minimální mzdy vypovídá o osobách, které jsou na trhu práce nejvíce ohroženy. V této příjmové skupině lze předpokládat vyšší koncentraci osob ohrožených materiální deprivací.
- ii. *1. decil mzdového rozdělení.* Zaměstnanci, jejichž mzda je nižší než hodnota 1. decilu mzdového rozdělení, patří k 10 % nejhůře placených zaměstnanců.
- iii. *$\frac{2}{3}$ mediánu hrubé měsíční mzdy.* V mezinárodním srovnání se často používá jako referenční hodnota medián hrubé měsíční mzdy, přičemž ve vazbě na chudobu pracujících se potom aplikuje hodnota ve výši $\frac{2}{3}$ mediánu mzdy. Tato hodnota zahrnuje osoby, které sice nepobírají nejnížší mzdu na trhu práce, ale jejich mzda nedostačuje k zabezpečení důstojného života.

Podíly zaměstnanců s nejnižšími výdělky v České republice ilustruje Obrázek 41. Z obrázku je patrné, že **ve skupině zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou tvoří osoby s nejnižšími výdělky nižší podíl** než u zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvy. Zaměstnanců s výdělkem na úrovni minimální mzdy (tj. 11 tis. Kč) nebylo ve skupině pod ochranou kolektivní smlouvy ani 1 %. Mezi zaměstnanci bez ochrany kolektivní smlouvy pobírala v roce 2017 minimální mzdu 4 % z nich. Ve skupině zaměstnanců, u nichž neexistuje informace o existenci kolektivní smlouvy, pak činil tento podíl 19 %.

Pokud se podíváme na strukturu výdělků ve vazbě na 1. decil hrubé měsíční mzdy (14 106 Kč), tak vidíme podobné trendy jako u minimální mzdy. Pouze 2 % zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou pobírala v roce 2017 mzdu nižší než 14 tis. Kč, zatímco u zaměstnanců bez kolektivní smlouvy se výdělky nižší než 14 tis. Kč týkaly desetiny z nich. U zaměstnanců bez informací o existenci kolektivní smlouvy dostávalo mzdu nižší než 1. decil dokonce 40 % z nich.

Situace je velmi podobná i při poměření výdělků zaměstnanců s $\frac{2}{3}$ mediánu hrubé měsíční mzdy (17 895 Kč). Ve skupině zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou pobíral mzdu nižší než 18 tis. Kč každý desátý zaměstnanec, ve skupině bez existence kolektivní smlouvy každý pátý zaměstnanec a ve skupině bez informace o ochraně kolektivní smlouvou to byl každý druhý zaměstnanec.

Obrázek 41: Počet zaměstnanců mzdové sféry odměňovaných nízkými výdělky v roce 2017 podle existence kolektivní smlouvy

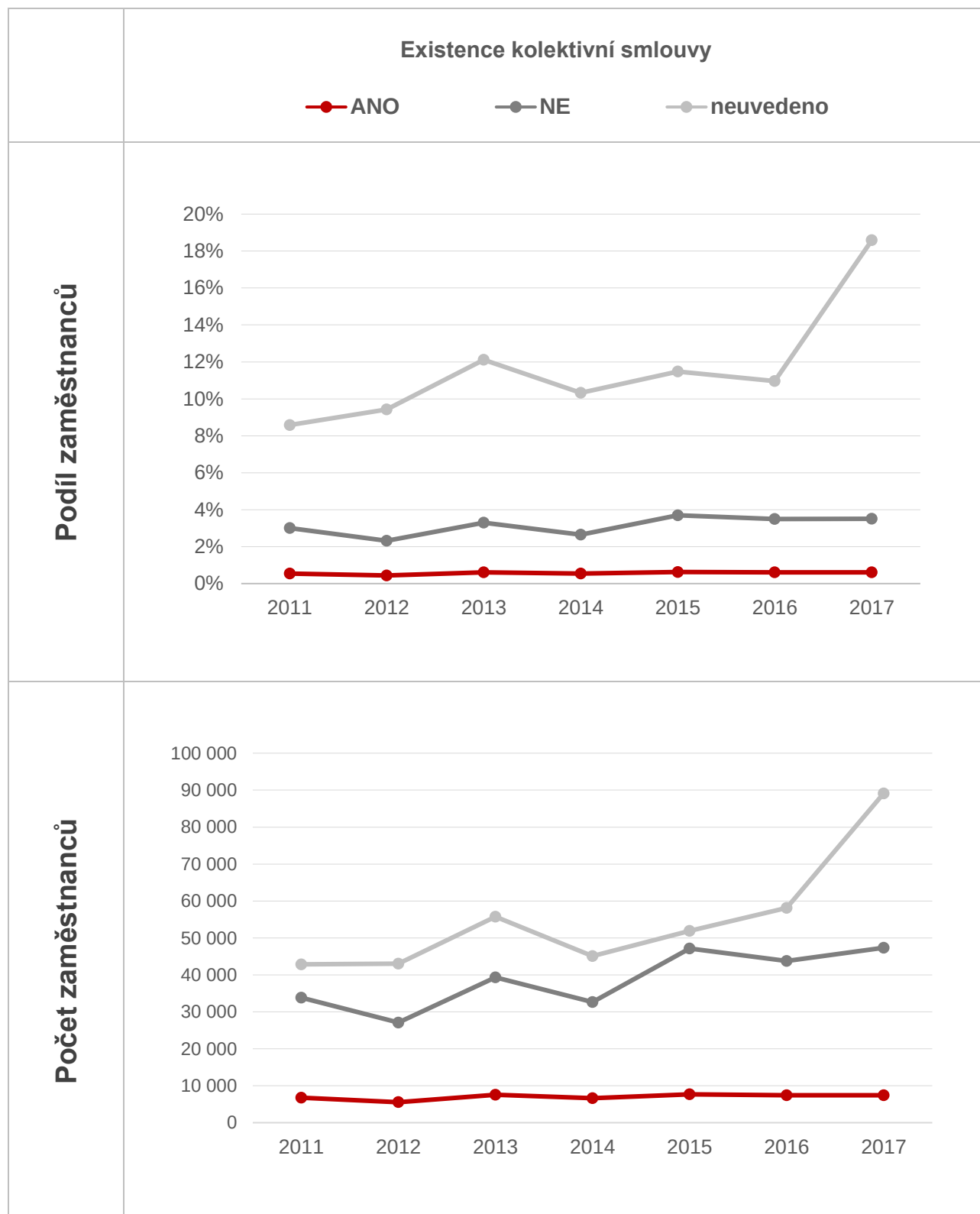


Pozn.: Vypočtené podle metodiky projektu č. TD010171 Vliv institutu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR financovaného TA ČR v rámci programu OMEGA.

Zdroj: ISPV (MPSV), TREXIMA.

V souvislosti **se zvyšováním minimální mzdy** dochází v ekonomice i ke **zvyšování podílu osob s nízkým výdělkem**. Podniky totiž nejsou často schopné reagovat rychle na skokový nárůst minimální mzdy a dochází k nakupení zaměstnanců právě na dolním konci mzdového rozdělení (tj. u nízkých výdělků). Obrázek 42 jasně ukazuje, že se tento **problém týká** v České republice **především zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvy**.

Obrázek 42: Počet zaměstnanců mzdové sféry odměňovaných minimální mzdou v letech 2010-2017 podle existence kolektivní smlouvy



Pozn.: Vypočtené podle metodiky projektu č. TD010171 Vliv institutu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR financovaného TA ČR v rámci programu OMEGA.

Zdroj: ISPV (MPSV), TREXIMA.

3.2.3 Regresní model

Analýza rozdílů v úrovni vybraných ukazatelů poskytuje prvotní informaci o rozdílech mezi oběma skupinami zaměstnanců z hlediska existence kolektivní smlouvy. Do rozdílu mezi skupinami se však promítá i vliv dalších faktorů, kterými může být odlišná velikostní struktura ekonomických subjektů, které tyto zaměstnance zaměstnávají, odlišná vzdělanostní struktura zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou, odlišná struktura z hlediska vykonávaného zaměstnání či podle odvětví. Velkou roli hraje i struktura zaměstnanců podle pohlaví či regionu. Zjednodušeně řečeno tak rozdíl mezi skupinou zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou a skupinou zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvy pouze indikuje zvýhodněné postavení jedné ze skupin, nicméně reálnou existenci tohoto rozdílu je nutné potvrdit sofistikovanějšími metodami umožňujícími očištění vlivu dalších výše uvedených proměnných.

Kvůli prokázání vlivu kolektivního vyjednávání na úroveň odměňování byl vytvořen regresní model. S ohledem na výsledky uvedené v předchozí části však byl vliv existence kolektivní smlouvy sledován odděleně u duševních a manuálních pracovníků. **U duševních pracovníků** (klasifikovaných do 1.-5. hlavní třídy zaměstnání) totiž výsledky indikovaly **nulovou anebo zápornou mzdovou prémie** spojenou s existencí kolektivní smlouvy, zatímco **u manuálních pracovníků** (zařazených do 6.-9. hlavní třídy zaměstnání) byla **mzdová premie kladná**. Výsledky regresního modelu ve skupině duševních pracovníků ukazuje Obrázek 43, ve skupině manuálních pracovníků potom Obrázek 44. Pro větší přehlednost shrnuje výsledky i Tabulka 1. Všechny výsledky jasně potvrzují původní hypotézu – u manuálních pracovníků je díky kolektivnímu vyjednávání vyšší úroveň mezd, zatímco u duševních pracovníků mzdové premie prokázána nebyla. V případě duševních pracovníků je tak působení kolektivního vyjednávání sporné a bylo by vhodné této problematice věnovat podrobnější analýzu.

Tabulka 1: Vliv existence kolektivní smlouvy na výši mzdy duševních a manuálních pracovníků (výsledky regresního modelu)

Proměnná	Duševní pracovníci (1.-5. hlavní třída CZ-ISCO)	Manuální pracovníci (6.-9. hlavní třída CZ-ISCO)
	Vliv na výši mzdy	
Pohlaví	Muži ↑ Ženy ↓	Muži ↑ Ženy ↓
Dosažené vzdělání	↑	↑
Kvalifikační náročnost zaměstnání	↑	↑
Velikost ekonomického subjektu	↑	↑
Existence kolektivní smlouvy	↓	↑

Zdroj: ISPV (MPSV), TREXIMA.

Obrázek 43: Závislost hrubé měsíční mzdy (ln) duševních pracovníků na existenci kolektivní smlouvy a dalších proměnných

Linear regression	Number of obs	=	922,744
	F(46, 922697)	=	3001.00
	Prob > F	=	0.0000
	R-squared	=	0.5182
	Root MSE	=	.37288

ln_mzda	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
kolmsml_c						
kolmsml_ano	-.0389856	.0029908	-13.03	0.000	-.0448475	-.0331236
VZDELANI_c						
Střední bez maturity	.0580289	.0052165	11.12	0.000	.0478047	.068253
Střední s maturitou	.1733413	.0051884	33.41	0.000	.1631721	.1835104
Vyšší odborné a bakalářské	.2520366	.0065717	38.35	0.000	.2391563	.2649169
Vysokoškolské	.4098592	.0062263	65.83	0.000	.3976559	.4220625
CZISCO						
2	-.2716643	.0080349	-33.81	0.000	-.2874125	-.2559162
3	-.4079202	.0081476	-50.07	0.000	-.4238892	-.3919512
4	-.5654346	.0085187	-66.38	0.000	-.5821309	-.5487382
5	-.705565	.0087395	-80.73	0.000	-.7226941	-.6884359
odvětví_c						
B	.105215	.0166046	6.34	0.000	.0726706	.1377595
C	.1361271	.0154283	8.82	0.000	.1058881	.166366
D	.2109688	.0158213	13.33	0.000	.1799595	.2419781
E	.0081435	.0174516	0.47	0.641	-.0260611	.042348
F	.0576347	.0191181	3.01	0.003	.0201639	.0951054
G	.1447811	.0156072	9.28	0.000	.1141915	.1753707
H	.0356975	.0158368	2.25	0.024	.0046578	.0667371
I	-.0624433	.0175835	-3.55	0.000	-.0969064	-.0279802
J	.2416308	.0159795	15.12	0.000	.2103115	.2729501
K	.2069259	.0156935	13.19	0.000	.1761671	.2376847
L	.1379006	.0252542	5.46	0.000	.0884033	.1873979
M	.1466649	.0161922	9.06	0.000	.1149287	.1784011
N	-.1818564	.0162786	-11.17	0.000	-.213762	-.1499508
O	.0997844	.0156406	6.38	0.000	.0691293	.1304395
P	-.0571354	.0156295	-3.66	0.000	-.0877686	-.0265022
Q	.0762761	.0153683	4.96	0.000	.0461547	.1063975
R	.0753421	.0174957	4.31	0.000	.0410511	.1096331
S	-.0693404	.0169516	-4.09	0.000	-.102565	-.0361158
DOBAZAM	.0062916	.0002176	28.92	0.000	.0058652	.0067181
pohlavi						
ženy	-.1895172	.0026633	-71.16	0.000	-.1947371	-.1842973
kraj						
Středočeský	.006289	.0049444	1.27	0.203	-.0034019	.0159799
Jihočeský	-.0809754	.0077086	-10.50	0.000	-.096084	-.0658668
Plzeňský	-.0658656	.0061249	-10.75	0.000	-.0778702	-.053861
Karlovarský	-.0490265	.0109679	-4.47	0.000	-.0705231	-.0275298
Ústecký	-.0516885	.0074116	-6.97	0.000	-.0662149	-.037162
Liberecký	-.0435654	.0093512	-4.66	0.000	-.0618935	-.0252373
Královéhradecký	-.134571	.0070597	-19.06	0.000	-.1484078	-.1207342
Pardubický	-.1190781	.007231	-16.47	0.000	-.1332506	-.1049055
Jihomoravský	-.1022289	.0049687	-20.57	0.000	-.1119673	-.0924905
Vysočina	-.0924138	.00843	-10.96	0.000	-.1089364	-.0758913
Olomoucký	-.167764	.0074844	-22.42	0.000	-.1824332	-.1530947
Moravskoslezský	-.1588817	.0061239	-25.94	0.000	-.1708843	-.1468791
Zlínský	-.1511304	.0066498	-22.73	0.000	-.1641638	-.1380969
velKatVaz_HMM						
10-49 zaměstnanců	.3302255	.0205694	16.05	0.000	.2899102	.3705408
50-249 zaměstnanců	.4707628	.0200597	23.47	0.000	.4314465	.5100791
250-999 zaměstnanců	.5229163	.020111	26.00	0.000	.4834995	.5623332
1000 a více zaměstnanců	.5401094	.0202104	26.72	0.000	.5004978	.5797211
_cons	10.23986	.0275092	372.23	0.000	10.18594	10.29377

Zdroj: ISPV (MPSV), TREXIMA.

Obrázek 44: Závislost hrubé měsíční mzdy (ln) manuálních pracovníků na existenci kolektivní smlouvy a dalších proměnných

Linear regression

Number of obs	=	729,379
F(45, 729333)	=	2571.57
Prob > F	=	0.0000
R-squared	=	0.4314
Root MSE	=	.25806

ln_mzda	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
kolmsml_c						
kolmsml_ano	.007861	.0030331	2.59	0.010	.0019162	.0138059
VZDELANI_c						
Střední bez maturity	.0612188	.0029152	21.00	0.000	.0555052	.0669324
Střední s maturitou	.1198955	.0033633	35.65	0.000	.1133035	.1264874
Vyšší odborné a bakalářské	.101743	.0132508	7.68	0.000	.0757719	.127714
Vysokoškolské	.1628101	.0184458	8.83	0.000	.126657	.1989632
CZISCO						
7	.0227378	.0134457	1.69	0.091	-.0036154	.049091
8	-.0007976	.0132864	-0.06	0.952	-.0268385	.0252434
9	-.1546637	.0133438	-11.59	0.000	-.1808172	-.1285102
odvětví_c						
B	-.0521275	.0112231	-4.64	0.000	-.0741245	-.0301305
C	-.0107597	.0095234	-1.13	0.259	-.0294252	.0079058
D	.0706726	.0100077	7.06	0.000	.0510578	.0902873
E	-.0635602	.010147	-6.26	0.000	-.083448	-.0436723
F	-.0491577	.0115013	-4.27	0.000	-.0716999	-.0266155
G	-.0416653	.0101754	-4.09	0.000	-.0616087	-.0217218
H	-.0988779	.0097067	-10.19	0.000	-.1179027	-.0798531
I	-.1608209	.0164411	-9.78	0.000	-.1930449	-.1285969
J	.0174809	.0193415	0.90	0.366	-.0204278	.0553897
K	.0103777	.0205941	0.50	0.614	-.0299861	.0507415
L	-.0504314	.0227496	-2.22	0.027	-.0950198	-.005843
M	-.0203828	.0167502	-1.22	0.224	-.0532126	.0124469
N	-.2329155	.0103069	-22.60	0.000	-.2531166	-.2127143
O	-.0976325	.0244079	-4.00	0.000	-.1454712	-.0497939
P	-.3137772	.0134239	-23.37	0.000	-.3400875	-.2874669
Q	-.2550221	.0115728	-22.04	0.000	-.2777044	-.2323399
R	-.0182211	.0157965	-1.15	0.249	-.0491817	.0127395
S	-.2005458	.0129316	-15.51	0.000	-.2258913	-.1752003
DOBAZAM	.0034178	.0002302	14.85	0.000	.0029667	.0038689
pohlavi						
ženy	-.2150834	.0021314	-100.91	0.000	-.219261	-.2109059
kraj						
Středočeský	.1038104	.0045729	22.70	0.000	.0948477	.1127731
Jihočeský	.0037845	.0063705	0.59	0.552	-.0087016	.0162705
Plzeňský	.0340228	.0050019	6.80	0.000	.0242191	.0438264
Karlovarský	-.0091889	.0071241	-1.29	0.197	-.0231519	.0047741
Ústecký	.0116441	.005355	2.17	0.030	.0011485	.0221397
Liberecký	-.0130055	.0069982	-1.86	0.063	-.0267217	.0007107
Královéhradecký	-.0276627	.0052775	-5.24	0.000	-.0380065	-.0173189
Pardubický	-.0298228	.0054711	-5.45	0.000	-.040546	-.0190997
Jihomoravský	-.0074342	.005193	-1.43	0.152	-.0176123	.0027438
Vysočina	-.0312319	.0052437	-5.96	0.000	-.0415093	-.0209544
Olomoucký	-.0290467	.0056362	-5.15	0.000	-.0400936	-.0179999
Moravskoslezský	-.0639649	.0042181	-15.16	0.000	-.0722324	-.0556975
Zlínský	-.0027019	.0054874	-0.49	0.622	-.0134569	.0080532
velKatVaz_HMM						
10-49 zaměstnanců	.3522125	.0148165	23.77	0.000	.3231727	.3812524
50-249 zaměstnanců	.4401179	.0146624	30.02	0.000	.4113801	.4688556
250-999 zaměstnanců	.5212999	.0150776	34.57	0.000	.4917482	.5508516
1000 a více zaměstnanců	.6428945	.0154636	41.57	0.000	.6125864	.6732027
_cons	9.732487	.0182513	533.25	0.000	9.696715	9.768258

Zdroj: ISPV (MPSV), TREXIMA.

4 Nové problémy a role sociálního dialogu

Výsledky kolektivního vyjednávání přispívají primárně ke zlepšení situace zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy. Sekundárním efektem je potom přenos pozitivních efektů souvisejících se sociálním dialogem i na ostatní zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni u ekonomických subjektů nepokrytých kolektivní smlouvou. **Sociální dialog** funguje v mnoha vyspělých i rozvojových zemích jako **pojistka** z hlediska dodržování platných zákonů, **ochraňuje zaměstnance** před enormní pracovní zátěží a často se podílí i na nastavování úrovně odměňování (primárně prostřednictvím institutu minimální a zaručené mzdy). **V posledních letech** se však s postupující automatizací a digitalizací objevují nové problémy, které není možné podchytit – a často ani napravit – tradičními nástroji. Ve všech odvětvích dochází ke **zrychlování produkce a individualizaci nabídky** produktů, což se **odráží i ve vyšším tlaku vyvíjeném na zaměstnance či ve vzrůstající individualizaci pracovních míst**. V důsledku toho se na pracovním trhu mění náplň práce u tradičních zaměstnání a vznikají nová pracovní místa či nové formy zaměstnávání. Ukazuje se, že právě sem by měla být v příštích letech koncentrována pozornost odborových organizací. Z tohoto důvodu bude tato kapitola zaměřena na **identifikaci hlavních problémů**, a s tím souvisejících nových forem aktivizace a dalších **opatření**, která by i v době postupující digitalizace a automatizace pomohla na trhu práce **udržet zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů v pomyslné rovnováze**. Každému z dílčích problémů je věnována pro větší přehlednost samostatná kapitola.

4.1 Ohrožení nezaměstnaností

Fluktuace zaměstnanců se pohybuje podle odhadů Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) v jednotlivých zemích **mezi 9 a 32 %**¹⁶, tzn. minimálně desetina až třetina zaměstnanců změni během sledovaného roku zaměstnavatele, anebo z trhu práce odejde – ať již dočasně (např. z důvodu péče o děti, nezaměstnanosti), nebo trvale (např. z důvodu odchodu do invalidního či starobního důchodu). **Z celkové fluktuace** potom tvoří **9 až 36 % zaměstnanci**, kteří byli **propuštěni z důvodů na straně zaměstnavatele**. Studie¹⁷ ukazují, že zaměstnavatelé propouští své zaměstnance během celého

¹⁶ OECD (2013). *Back to Work: Re-employment, Earnings and Skill Use after Job Displacement*. OECD, Paris. Dostupné z: <http://www.oecd.org/employment/emp/Backtowork-report.pdf>

¹⁷ Davis, S. J.; Haltiwanger, J. C.; Schuh, S. (1996). *Job Creation and Destruction*. Cambridge, MA: The MIT Press, 1996.

ekonomického cyklu, nicméně v recesi se podíl propuštěných zaměstnanců zvyšuje. Většina zaměstnanců se této situace z pochopitelných důvodů obává, nicméně **změna zaměstnání** není ničím neobvyklým a je **standardním jevem na trhu práce**.

Hrozba ztráty zaměstnání (ať již reálná, nebo domnělá) se v posledních letech **zvyšuje**, neboť postupující **automatizace a digitalizace** přináší celou řadu větších či menších změn, které jsou často nepředvídatelné v dlouhodobém horizontu, a je tedy těžké se na ně odpovídajícím způsobem připravit. U mnoha zaměstnanců se rovněž projevuje strach z nového, neznámého, což souvisí i s obavami z vlastního selhání ve vysoce digitalizované ekonomice. Starší zaměstnanci se navíc potýkají i s problémy souvisejícími se **zaváděním nové terminologie**, která je důvěrně známá mladším generacím. Nová terminologie je často přejímána **ve formě anglicismů**, což ještě více zvyšuje **vytlačení starších zaměstnanců z vysoce digitalizovaného trhu práce**. Přestože je studium cizích jazyků (a především anglického jazyka) v dnešní době podporováno na všech stupních vzdělávací soustavy, u starších generací je jazyková vybavenost nižší z důvodu primární orientace socialistické ekonomiky na východní blok. I tyto aspekty přispívají k tomu, že digitalizace a automatizace může ohrozit mnohem více starších zaměstnanců.

Nedílnou součástí kolektivního vyjednávání by potom měla být diskuse o opatřeních, která by pomohla snížit pocit ohrožení jednotlivých zaměstnanců kvůli postupující digitalizaci a automatizaci, anebo by umožnila zmenšit mezigenerační propast. V souvislosti s ohrožením zaměstnanců ztrátou zaměstnání by měla být přijata následující opatření a podpořeny níže uvedené formy aktivizace zaměstnanců:

- ❖ **Vhodně nastavený systém vzdělávání.** Výsledky průzkumů mezi zaměstnanci ukazují, že většina zaměstnanců má zájem o další vzdělávání týkající se nových technologií. U řady zaměstnanců však aktuální nabídka vzdělávacích kurzů nenaplnuje jejich potřeby, přičemž důvody jsou často kombinací následujících problémů:

Faberman, R. J. (2005). Studying the Labor Market with the Job Openings and Labor Turnover Survey. *BLS WORKING PAPERS*, No. 388 (December 2005). U.S. Department of Labor, U.S. Bureau of Labor Statistics, Office of Employment and Unemployment Statistics. Dostupné z: <https://www.bls.gov/osmr/research-papers/2005/pdf/ec050140.pdf>

Greenwood, J.; MacDonald, G. M.; Zhang, G. (1996). The Cyclical Behavior of Job Creation and Job Destruction: A Sectoral Model. *Economic Theory*. 1996, Vol. 7, No. 1, pp. 95–112.

Haltiwanger, J., Scarpetta, S., Schweiger, H. (2008). Assessing job flows across countries: The role of industry, firm size, and regulations [Working paper No. 13920], Cambridge, MA: NBER, 2008.

Mortensen, D. T. (1994). The Cyclical Behavior of Job and Worker Flows. *Journal of Economic Dynamics and Control*. 1994, Vol. 18, No. 6, pp. 1121–42.

Schuh, S.; Triest, R. (1998). Job Reallocation and the Business Cycle: New Facts for an Old Debate. In: Fuhrer, J.; Schuh, S. (eds.). *Beyond Shocks: What Causes Business Cycles?* Boston: Federal Reserve Bank of Boston, 1998, pp. 271-337.

- jednotlivec nemá zažitou potřebnou terminologii (tzn. není schopen posoudit obsah kurzu a jeho přínosnost, protože nerozumí cizím pojmům),
- vzdělávací kurzy a priori předpokládají alespoň základní znalost práce s novými technologiemi (tzn. účast na podobném kurzu danou osobu následně zcela demotivuje od dalších pokusů o vzdělávání v této oblasti),
- především starší osoby, pro něž nejsou nové technologie běžnou součástí každodenního života, trpí větším strachem z nových věcí, z vlastního selhání i z poškození dané technologie,
- nabídka vzdělávání je prostorově segregovaná (tzn. je široká ve větších obcích s vyšší koncentrací moderních podniků, a naopak není dostatečná v menších, obtížně dostupných lokalitách),
- vzdělávání v oblasti moderních technologií je časově i finančně velmi náročné.

Odborové organizace mohou v rámci sociálního dialogu na národní úrovni usilovat o zlepšení celkového nastavení vzdělávacího systému. S ohledem na hlavní cílovou skupinu (tj. zaměstnance) je nutné prozkoumat více do hloubky aktuální nabídku vzdělávání a porovnat ji se skutečnými potřebami zaměstnanců.

Větší důraz by měl být kladen rovněž i na samotnou formu vzdělávacích kurzů především pro začátečníky nebo osoby s nulovou znalostí dané oblasti. Další vzdělávání by mělo podporovat moderní výukové postupy, které umožňují minimalizovat strach z chyb a selhání, podporují individualitu a zároveň dochází k přenosu poznatků a dovedností nenásilnou a zábavnou formou.

- ❖ **Příprava speciálních programů pro členy odborových organizací.** Odborové organizace se celosvětově potýkají s úbytkem členské základny. Jedním z řešení, jak **motivovat zaměstnance ke vstupu do odborových organizací**, může být nabídka speciálních vzdělávacích programů pro členy odborových organizací. Tvorba speciálních programů by měla vycházet z potřeb členů odborových organizací. Kromě vzdělávacích kurzů by měla být součástí programu i příslušná **technická podpora**, která podle průzkumů zaměstnancům chybí.
- ❖ **Zmírnění dopadů nezaměstnanosti.** V souvislosti s příchodem nových technologií jsou často zmiňovány černé scénáře týkající se vysokého počtu nezaměstnaných osob. Ekonomická teorie příliš nepodporuje myšlenku trvalé vysoké dlouhodobé nezaměstnanosti¹⁸, nicméně krátkodobý až střednědobý výkyv nezaměstnanosti směrem nahoru může nastat. Tomuto jevu je možné předcházet pomocí mixu ex ante opatření, nicméně i v tomto mixu bude stále hrát nejvyšší roli kvalita formálního a neformálního vzdělávání (a potažmo i rychlost a kvalita reakce vzdělávací soustavy na nové podněty související s digitalizací a automatizací).

¹⁸ Hall, R. E. (1979). A Theory of the Natural Unemployment Rate and the Duration of Employment. *Journal of Monetary Economics*. 1979, Vol. 5, No. 2, pp. 153–69.

Ani přes enormní úsilí však nelze vzniku nezaměstnanosti z důvodu postupující digitalizace zcela zabránit. **Ex post** opatření by potom měla minimalizovat negativní dopady nezaměstnanosti spojené s propadem příjmů domácnosti i se ztrátou společenského statusu. Jedním z řešení, která se v posledních letech stále více diskutují, je zavedení nepodmíněného základního příjmu (*universal basic income*). **Nepodmíněný základní příjem** je definován jako pravidelná univerzální platba všem osobám¹⁹. Tato platba je osobám vyplácena bez jakýchkoli podmínek, tj. nezáleží na věku, ekonomické aktivitě, zdravotním stavu, velikosti domácnosti, či dalších kritériích, která jsou zohledňována v tradičních sociálních systémech. Vyplácení nepodmíněného příjmu není žádným způsobem omezeno ekonomickou (ne)aktivitou, a každý se tak může i nadále zapojovat do produktivní činnosti na trhu práce bez dalších omezení. Nepodmíněný základní příjem představuje jistý příjem, který mohou jednotlivé osoby zohlednit ve svých finančních plánech v dlouhodobém horizontu a tvoří pomyslný polštář během nepředvídatelných událostí, které mají vliv na výši příjmu domácnosti (nezaměstnanost, nemoc, invalidita apod.). V celosvětovém kontextu proběhla řada experimentů s nepodmíněným základním příjmem (např. Finsko, USA), které ukázaly, že nepodmíněný příjem je konceptem, který řeší některé problémy západních společností a jehož fungování by bylo vhodné prověřit i v českých podmínkách.

- ❖ **Medializace** dopadů. Hlavním cílem medializace dopadů postupující digitalizace a automatizace by měla být primárně snaha motivovat obyvatele České republiky k větší aktivitě v oblasti vzdělávání v dotčené oblasti. Přílišná orientace na senzačnost titulků v lidech evokuje více strachu a vzbuzuje u nich pocit méněcennosti s ohledem na digitální gramotnost. Toto ve spojení s obtížnou časovou a finanční dostupností vzdělávacích aktivit ve vyloučených lokalitách vede k pasivnímu přístupu a podpoře tzv. sebenaplňujících se prorocství.
- ❖ **Slovník nových pojmů**. Pro lepší orientaci zaměstnanců, a potažmo i všech obyvatel, ve světě moderních technologií, by měl být vytvořen jednoduchý, dobře dostupný slovník cizích pojmů používaných v souvislosti s digitalizací a automatizací. Teprve po osvojení základních pojmů, které je nezbytné pro identifikaci dané osoby s danou kulturou, lze očekávat i reálné osvojení technologických nástrojů. Vysvětlování nových pojmů souvisejících s novými technologiemi je nezbytným krokem, který by měl být součástí všech aktivit ve vzdělávání i v mediální světě.
- ❖ **Snižování mezigeneračních rozdílů**. Nezaměstnanost způsobená postupující digitalizací a automatizací se bude s největší pravděpodobností týkat starších zaměstnanců. Práce se staršími zaměstnanci, zvyšování jejich motivace zapojovat se do procesů vyžadujících práci s novými technologiemi a vhodně nastavená spolupráce s mladšími zaměstnanci může přinést synergický efekt, který se projeví

¹⁹ Van Parijs, P. 1992. Basic Income Capitalism. *Ethics*, Vol. 102, No. 3 (Apr., 1992), pp. 465-484.

nejen prostřednictvím vyšší zaměstnatelnosti starších osob, efektivnějšího přenosu zkušeností ve směru k mladším zaměstnancům, ale přinese i zvýšení produktivity danému podniku. Pouze tak je možné čelit mezigenerační propasti, kterou bude digitalizace nadále zvětšovat prostřednictvím vyšší individualizace zaměstnanců.

4.2 Změna náplně práce

Vnější projevy postupující digitalizace a automatizace budou relativně dobře měřitelné prostřednictvím standardně používaných ukazatelů. Viditelné projevy – jako např. výše zmíněný nárůst nezaměstnanosti – bude možné jednoznačně identifikovat a následně i kvantifikovat. V souvislosti s digitalizací a automatizací však dochází ke **změnám vnitřní struktury trhu práce**, která není na první pohled viditelná a projevuje se spíše nepřímo. Jedním z těchto projevů může být **vznik zcela nových, dosud nepopsaných profesí** a postupná **změna v náplni práce u profesí tradičních**. Na trhu práce se tyto změny projeví především ve **zvýšení nesouladu mezi studovaným oborem a vykonávaným zaměstnáním**. V roce 2014 pracovala v České republice pětina zaměstnanců v takovém zaměstnání, které vyžadovalo mnohem nižší kvalifikaci. **Pětina zaměstnanců** byla tedy pro dané pracovní místo **překvalifikovaná**. Nesoulad mezi vystudovaným oborem a vykonávanou profesí byl potom ještě vyšší – **v jiném oboru pracovalo v České republice více než 60 % osob s vyšším sekundárním (středoškolským) a 47 % osob s terciárním (vysokoškolským) vzděláním**²⁰. Pokud pomineme dopady na jednotlivce²¹, tak dopady na celou ekonomiku mohou být enormní.

Opatření zaměřená na minimalizaci nákladů spojených s investicemi do neperspektivních oborů (tzn. oborů, jejichž absolventi hledají jen velmi obtížně uplatnění na trhu práce) by měla vycházet z **pravidelného monitoringu nesouladu na trhu práce** – a to jak vertikálního (nesoulad mezi stupněm vzdělání a požadavky kladenými na danou pracovní pozici), tak horizontálního (nesoulad mezi studovaným oborem a vykonávaným zaměstnáním). Pouze pravidelné sledování vývoje nesouladu na trhu práce umožní včas identifikovat neperspektivní studijní obory i vysoce perspektivní zaměstnání.

²⁰ Kalíšková, K. (2015). Skills Mismatches in the Czech Republic. *IDEA CERGE-EI PaperSeries*, No. 10/2015. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Study_10_Skills_Mismatches/mobile/index.html#p=2

²¹ Psychické dopady z možného zklamání z toho, že se na trhu práce neuplatnil ve studovaném oboru.

4.3 Rostoucí flexibilita, individualizace a nové formy práce

Nestandardní formy práce nejsou okrajovou záležitostí²², ale týkají se velkého počtu zaměstnanců i v České republice. **Nestandardní formy práce** často **nezakládají dostatečnou sociální ochranu** dané osobě a s postupující digitalizací bude úroveň sociální ochrany pracovní síly s největší pravděpodobností ještě více klesat. V současné době jsou nejvíce ohrožené následující skupiny osob:

- sebezaměstnané osoby (podnikatelé, živnostníci),
- osoby pracující na základě dočasných kontraktů (např. podle pracovní smlouvy na dobu určitou),
- osoby pracující na částečné úvazky,
- osoby zapojené do tzv. švarcsystému (tzn. osoby pracující de facto v pracovním poměru, ale formálně pracují pro zaměstnavatele na základě smluv o dílo atp.),
- osoby vykonávající činnost na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti),
- agenturní pracovníci,
- zaměstnanci malých ekonomických subjektů²³,
- zaměstnanci pracující v rámci režimu dočasného řízení (např. krizoví manažeři).

V souvislosti s postupující digitalizací se mezi ohrožené skupiny pracovníků zařazují nově i tyto skupiny zaměstnanců:

- **osoby pracující z domova či na dálku,**
- **zaměstnanci na sdílených pracovních místech** (job sharing),
- **pracovníci ve sdílené ekonomice**
- a další, v České republice zatím méně obvyklé formy spolupráce či zaměstnávání²⁴.

Všechny výše uvedené formy práce neposkytují zaměstnanci úplnou sociální ochranu jako práce konaná na základě pracovního poměru. Odborové organizace by proto měly v této oblasti podnikat následující opatření:

²² OECD. (2019). *OECD Employment Outlook 2019 – The Future of Work*. Paris: OECD. DOI: <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>

²³ Hlavním důvodem je omezená možnost kontroly ze strany státu z důvodu vysokého počtu těchto subjektů a rovněž i nižší četnost pokrytí kolektivní smlouvou.

²⁴ Příkladem může být sdílení zaměstnanců (více zaměstnavatelů sdílí práci daného zaměstnance mezi sebou), *crowd employment* (větší počet pracovníků pracuje díky speciální online platformě na společném větším projektu, aniž by se ve skutečnosti znali), *voucher-base work* (nákup práce prostřednictvím poukázek).

- ❖ **Identifikace nových forem práce.** Každý rok by měl být sestaven seznam nových forem práce, a to vč. podmínek dohodnutých mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (anebo zadavatelem a vykonavatelem díla). Formy práce, které se objevují i v České republice, by měly být podrobeny právní analýze. V případě, že je ochrana zaměstnance v jejich případě v rozporu s českou legislativou anebo mezinárodními úmluvami, měla by být podniknuta náležitá opatření.
- ❖ **Kvantifikace četnosti dané formy zaměstnávání.** Přechod z tradičních forem zaměstnávání na moderní formy již plynule probíhá. Kvůli možnému ohrožení pracovní síly je nezbytné průběžně monitorovat frekvenci využívání konkrétních forem zaměstnávání a identifikovat včas trendy z hlediska oblíbenosti vybraných forem.
- ❖ **Osvěta zaměstnanců.** Odborové organizace by se měly zapojit aktivně do osvětové činnosti v oblasti moderních forem zaměstnávání. Zaměstnanci by měli být seznámeni jak s výhodami, tak s nevýhodami nových forem zaměstnávání, aby mohli učinit kvalifikované rozhodnutí ohledně využívání těchto forem.

4.4 Závislost na nových technologiích

Nové technologie umožňují na jednu stranu zlepšit kvalitu pracovního prostředí (např. snížením fyzické náročnosti práce, omezením rutinních činností apod.), na druhou stranu ale přináší řadu negativních jevů. Kromě vyšší psychické náročnosti práce se v posledních letech objevují stále častěji i případy **závislosti na nových technologiích**. Praxe ukazuje, že se závislost vyvíjí nejčastěji ve 4 oblastech. Konkrétně se jedná o závislost na internetu, internetových hrách, Facebooku a chytrých telefonech (smartphonech). Zahraniční výzkum v oblasti psychologie²⁵ navíc potvrzuje, že některé skupiny obyvatel jsou k závislosti na nových technologiích náchylnější. **Nejohroženější skupinou jsou nejmladší věkové skupiny**, pro něž jsou moderní technologie standardní součástí jejich života de facto od narození (**digital natives**). Právě vysoká míra přijetí nových technologií a přirozený pohyb v novém prostředí činí tuto generaci náchylnější k závislostem.

V České republice se odhaduje, že zhruba 3 % obyvatel jsou závislá na internetu a další 4 % jsou závislostí výrazně ohrožena²⁶. Závislost na internetu (tzv. netolismus) však není

²⁵ Wang, H.-Y., Sigerson, L. and Cheng, C. (2019). Digital Nativity and Information Technology Addiction: Age cohort versus individual difference approaches. *Computers in Human Behavior*, Vol. 90, pp. 1-9. DOI: 10.1016/j.chb.2018.08.031

²⁶ Klinika adiktologie 1. LF UK a VFN v Praze, dostupné z: <https://poradna.adiktologie.cz/article/zavislost-na-internetu/jak-je-zavislostni-chovani-na-internetu-caste/>

závislostí v tradičním duchu – jedná se o behaviorální závislost (patologickou poruchu chování). Projevy a dopady behaviorálních závislostí však mohou být často stejně závažné jako fyzických závislostí. Závislost na internetu naplňuje 6 znaků²⁷, které jsou sledované i u závislostí „tradičních“, fyzických. Konkrétně se jedná o následující znaky:

- i. význačnost (*salience*). Jedinec přikládá danému faktoru způsobujícímu závislost největší důležitost a aktivita dominuje všem aspektům lidského života (myšlení, pocitům i chování).
- ii. změny nálady (*euphoria*). S vykonáváním aktivity jsou spojovány pocity vzrušení anebo naopak pocity uklidnění. Pouze při dané aktivitě je jedinec schopen dosahovat stavy flow (absolutní ponoření do dané činnosti).
- iii. tolerance (*tolerance*). Doba, kterou jedinec potřebuje k dosažení výše uvedených pocitů, se postupně prodlužuje.
- iv. abstinční příznaky (*withdrawal*). Při snížené dostupnosti faktoru dochází ke změně nálad nebo nepříjemným fyzickým projevům (např. roztěkanost, agresivita).
- v. konflikt (*conflict*). V důsledku závislosti dochází ke 3 základním typům konfliktu – konkrétně ke konfliktu intrapsychickému (konflikt uvnitř jedince způsobený ztrátou sebekontroly), konfliktu interpersonálnímu (konflikt jedince a blízkých osob) a konfliktu s ostatními činnostmi (vliv na soukromý a pracovní život),
- vi. recidiva (*relapse*). Původní vzorce chování se mohou navrátit i během abstinence.

Z výše uvedeného je zřejmé, že závislost na moderních technologiích je zásadním problémem i v České republice, neboť zhruba každý 14. člověk touto závislostí trpí anebo jí je silně ohrožen. Odhadem se tak mohou **problémy spojené s projevy závislosti na internetu** týkat téměř **300 tis. zaměstnanců v České republice**. Z tohoto důvodu by se této problematice měl věnovat i sociální dialog, přičemž hlavní úsilí by mělo být směřováno do následujících 3 oblastí:

- ❖ **Osvěta a prevence.** Hlavním cílem sociálního dialogu by měla být prevence rizikového chování spojeného s využíváním nových technologií. Zaměstnanci (a potažmo i celé obyvatelstvo) by měli být vhodnými prostředky poučeni o rizicích a případných projevech nežádoucího chování.
- ❖ **Identifikace problematických aspektů u zaměstnanců.** Odborové organizace by měly na podnikové úrovni vyvolat diskusi o rizicích spojených s využíváním nových technologií a měly by spolupracovat na přípravě plánu prevence. Na národní úrovni by měly v první fázi pomocí průzkumu **odhadnout rozsah závislých či závislostí ohrožených zaměstnanců** a identifikovat faktory, které mohou rizikové chování podporovat během výkonu zaměstnání. Ve druhé fázi by měl být vytvořen **komplexní**

²⁷ Griffiths, M. D. (1996). Behavioural addictions: An issue for everybody? *Journal of Workplace Learning*, 1996, Vol. 8, No. 3, pp. 19-25.

plán, jak pracovat s rizikovými skupinami zaměstnanců. Závislost na moderních technologiích by se měla stát **nedílnou součástí** opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (**BOZP**).

- ❖ **Podpora ohrožených zaměstnanců.** Zaměstnancům, kteří již trpí závislostí anebo jsou jí silně ohroženi, by měla být poskytnuta náležitá podpora nezbytná pro překonání tíživé životní situace (finanční podpora, lékařská podpora, spolupráce zaměstnavatele a odborové organizace).

4.5 Strach z nového

Strach z nových věcí zažívají v různé intenzitě všichni lidé, přičemž u některých osob se může projevat i ve formě úzkostné poruchy spojené s **nadměrným a neopodstatněným strachem z nového** (tzv. neofobie)²⁸. Postupující digitalizace a automatizace jsou nepochybně novými trendy, které mohou strach z nového zhoršovat kvůli vysoké míře nejistoty. Ke strachu zaměstnanců z vlastní zaměstnatelnosti v nové době navíc přispívá i často nevhodná medializace nových trendů, neboť je na digitalizaci, automatizaci a robotizaci pohlíženo především jako na hrozbu.

Pro zmírnění neopodstatněného strachu z digitalizace a automatizace je vhodné provést následující opatření:

- ❖ **Citlivý přístup k medializaci** dopadů digitalizace a automatizace a zohlednit implicitní strach jedinců z nových věcí²⁹.
- ❖ **Další vzdělávání.** Vzdělávací soustava by měla zohlednit nové trendy jak ve formální, tak neformální části. Formální vzdělávání v oblasti digitalizace a automatizace je předmětem řady diskusí, neformální vzdělávání v tomto ohledu spíše zaostává a nedostává se těm, kteří jsou na trhu práce digitalizací nejvíce ohroženi (lidé s nízkým vzděláním, obyvatelé malých obcí s obtížnou dopravní dostupností, obyvatelé vyloučených lokalit atp.). Prověření skutečných přínosů stávajících opatření v oblasti dalšího vzdělávání by mělo předcházet snaze o nastavení efektivnější politiky zaměřené na zvýšení digitální gramotnosti české společnosti.

²⁸ Mikuláščík, M. (2015). *Manažerská psychologie*. 3. přepracované vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2015.

²⁹ Citlivý přístup k medializaci dopadů digitalizace a automatizace však neznamená, že se budou záměrně opomíjet prokázané nebo vysoce pravděpodobné dopady na společnost či ekonomiku. Zásadním způsobem by se však mělo omezit záměrné zkreslování dopadů těchto jevů.

- ❖ **Diversifikace přístupu ke vzdělávání** zaměstnanců podle věku a pohlaví. Při snaze zvýšit zájem zaměstnanců o vzdělávání v oblastech souvisejících s digitalizací a automatizací je nezbytné nastavit vzdělávací programy odlišným způsobem pro různé věkové skupiny. Ukazuje se, že některé věkové skupiny jsou více ohrožené závislostí na moderních technologiích³⁰, zatímco u jiných věkových skupin hraje v oblasti digitalizace a automatizace větší roli právě zmíněná neofobie anebo její mírnější projevy³¹.

4.6 Digitalizace jako téma kolektivního vyjednávání

S digitalizací a automatizací přichází řada změn, na něž musí sociální dialog včas zareagovat. Nedílnou součástí sociálního dialogu by se tak měla stát všechna témata, která s novými technologiemi nezbytně souvisí. Kromě výše uvedených problémů (např. v podobě rostoucí flexibility, nových forem práce, individualizace zaměstnání, změny náplně práce atp.) zasluhují pozornost i další aspekty, které souvisí buď s identifikací problematických oblastí, anebo s přístupem k řešení problémů vzniklých v důsledku postupující digitalizace. Všechna výše uvedená **témata, která jsou řešena sociálním dialogem na národní úrovni**, by měla být **zohledňována i na úrovni podnikové**. V rámci podnikového kolektivního vyjednávání jsou totiž otázky týkající se nových trendů buď zcela upozaděny, anebo nejsou součástí písemných ujednání v podnikových kolektivních smlouvách. Výsledky šetření v podobě Informací o pracovních podmínkách (viz kapitola 1.3) ukazují, že v roce 2018 nebylo aspektům souvisejícím s digitalizací věnováno tolik pozornosti, jakou by tato oblast zasloužila.

Z výsledků kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni za rok 2018 vyplývá např. následující:

- **Pouze 1 % podnikových kolektivních smluv** nastavovalo podmínky pro speciální formy práce a pracovní režimy, přičemž 1 % smluv **upravovalo práci z domova** a 0,1 % smluv práci bez „pevného stolu“. Žádná z kolektivních smluv však neřešila problematiku práce bez stálého výkonu práce ani sdílení pracovního místa.
- **Pouze 35 % podnikových kolektivních smluv** sjednávalo **podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců**, nicméně **pouze 2 % smluv** sjednávala **konkrétní programy** s počty zaměstnanců, jichž se budou programy týkat.

³⁰ Wang, H.-Y., Sigerson, L. and Cheng, C. (2019). Digital Nativity and Information Technology Addiction: Age cohort versus individual difference approaches. *Computers in Human Behavior*, Vol. 90, pp. 1-9. DOI: 10.1016/j.chb.2018.08.031

³¹ Knowles, B., Hanson, V. L. (2018). The wisdom of older technology (non)users. *Communications of the ACM*, 2018; Vol. 61, No. 3, pp. 72-77. DOI: 10.1145/3179995

- Pouze 1 % podnikových kolektivních smluv řešilo **tvorbu kariérních rozvojových plánů**.
- Technická a organizační opatření k zajištění BOZP sjednávalo 83 % podnikových kolektivních smluv. Způsob realizace rámcové dohody byl konkretizován s ohledem na **stres spojený s prací** u pouhých **0,2 % smluv**.
- Necelá 3 % podnikových kolektivních smluv omezovala rozsah agenturního zaměstnávání,
- Pouze 3 % podnikových kolektivních smluv sjednávala **speciální podmínky (programy) pro zaměstnávání osob starších 50 let**.

Všemi opatřeními, která by měla pomoci zaměstnancům přizpůsobit se novým trendům spojeným s digitalizací a automatizací, **rezonuje problematika vzdělávání**. V souvislosti se vzdělávacím procesem již byla zmíněna potřeba vhodného nastavení vzdělávacích programů a zohlednění individuálních potřeb vzdělávaných osob. Sociální partneři hrají ve vzdělávacím procesu důležitou roli i v České republice. Tabulka 2 však ukazuje, že **v České republice nejsou sociální partneři zapojováni systematicky** a podílí se spíše na ad hoc opatřeních.

Tabulka 2: Rozdělení zemí podle role sociálních partnerů ve vzdělávacím procesu

Role sociálních partnerů ve vzdělávacím procesu		
Odborové organizace a/nebo zaměstnavatelé financují a iniciují některé ad hoc vzdělávací programy	Zaměstnavatelé odvádí povinné odvody do veřejného fondu	Odborové organizace zastřešují vzdělávací fondy
Austrálie	Kanada	Rakousko
Chile	Irsko	Belgie
Česká republika	Korea	Dánsko
Estonsko	Polsko	Francie
Finsko	Španělsko	Německo
Lotyšsko		Řecko
Norsko		Island
Velká Británie		Itálie
USA		Lucembursko
		Nizozemí
		Švédsko
		Švýcarsko

Zdroj: OECD (The Future of Work, OECD Employment Outlook 2019).

Na druhé straně však existuje skupina zemí, kde jsou odborové organizace klíčovými partnery při nastavování vzdělávacího systému (např. Rakousko, Německo, Francie, Dánsko, Švédsko či Švýcarsko). Doporučení je v tomto případě jednoznačné – s ohledem na možné dopady rychlé digitalizace české společnosti by bylo vhodné prověřit nastavení systémů financování vzdělávání v zahraničí a zvážit přenesení alespoň vybraných prvků i do České republiky.

4.7 Digitalizace sociálního dialogu

Sociální dialog by měl na nové trendy **reagovat nejen z hlediska obsahu** samotného sociálního dialogu, **ale** měl by novým trendům **přizpůsobit i formu**. Činnost odborových organizací by měla být optimálně digitalizována tak, aby i odborové organizace využily přínosy nových technologií ve prospěch své členské základny. Díky správně nastavenému procesu digitalizace může sociální dialog reagovat rychleji na nové podněty a včas identifikovat potenciální problémy. Mnohá rozhodnutí mohou být rovněž založena na ověření zájmů členské základny, k čemuž mohou být využívány častěji elektronické formy dotazníkových šetření. Možnosti **automatizace a digitalizace procesů** by tak měly být prověřeny i **u jednotlivých odborových organizací**, ať již na národní, či podnikové úrovni.

Závěr

Odborové organizace jsou neodmyslitelnou součástí českého trhu práce a z jejich činnosti profitují nejen jejich členové, ale i další osoby. V podnicích, kde probíhá podnikové kolektivní vyjednávání, jsou výsledky vyjednávání platné i pro zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace. Navíc mohou být díky kolektivním smlouvám vyššího stupně výsledky kolektivního vyjednávání rozšířeny vždy na dané odvětví. Studie ukázala, že **zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou jsou na českém trhu práce v lepším postavení** ve srovnání se zaměstnanci bez ochrany kolektivní smlouvy. Zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou mají v České republice v průměru vyšší mzdy, vykazují kratší čas věnovaný práci a čerpají větší rozsah dovolené.

Sociální dialog přispívá ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců a může být i jedním z nástrojů, které v budoucnu s nejvyšší pravděpodobností **ovlivní adaptaci společností i ekonomik** na změny způsobené moderními technologiemi. V souvislosti s digitalizací a automatizací se bude objevovat řada problematických aspektů, jejichž včasná identifikace a volba adekvátních řešení přispějí k minimalizaci dopadů na český trh práce. Přestože se zájmy jednotlivých sociálních partnerů mohou v oblasti digitalizace a automatizace lišit, některé cíle jsou společné. Všichni sociální partneři by měli v první řadě **správně komunikovat výhody a nevýhody moderního trhu práce** vůči veřejnosti. **Medializace** této oblasti by měla být **vyvážená** a neměla by u veřejnosti vyvolávat paniku neověřenými, nedůvěryhodnými informacemi.

V souvislosti s digitalizací a automatizací jsou nejčastěji zmiňována rizika v podobě **vyššího ohrožení pracovní síly nezaměstnaností anebo změnou náplně práce**. Zahraniční zkušenosti ukazují, že pouze **vhodně nastavený vzdělávací systém** může přispět k vyšší adaptabilitě zaměstnanců, a tím i ke zmírnění uvedených rizik. Ani optimálně nastavený systém formálního a neformálního vzdělávání však **nezaručí plnou zaměstnanost**. Z tohoto důvodu je nutné hledat taková opatření, která by zaručila důstojný život všem, kteří v důsledku digitalizace ekonomiky ztratili zaměstnání. Jednou z možností může být zavedení **nepodmíněného základního příjmu**, jehož fungování je v současné době testováno i v několika evropských zemích.

Postupující digitalizace bude s sebou přinášet řadu nových problémů, anebo bude zásadním způsobem zvyšovat intenzitu problémů stávajících. Mnohem více se budou projevovat **dopady na psychické zdraví zaměstnanců** – ať už v souvislosti se **závislostmi na nových technologiích**, nebo v důsledku **stresu vyvolaného strachem z nových věcí**. Nedílnou součástí bezpečnosti a ochrany zdraví při práci by se tak mělo stát sledování psychické zátěže a **rizikovitosti spojené s využíváním moderních technologií**. Tradiční rizikové faktory (víceméně fyzického rázu) budou s největší pravděpodobností postupně omezovány s ohledem na automatizaci a robotizaci rizikových provozoven. Omezení

některých rizikových faktorů však nemusí znamenat zvýšení kvality pracovních míst, ale pouze přechod od rizik fyzického rázu k zátěži psychické.

Všechna výše uvedená **témata**, která jsou řešena sociálním dialogem na národní úrovni, by měla být **zohledňována i na úrovni podnikové**. V rámci podnikového kolektivního vyjednávání jsou totiž otázky týkající se nových trendů buď zcela upozaděny, anebo nejsou součástí písemných ujednání v podnikových kolektivních smlouvách. Otázkám souvisejícím s digitalizací by však mělo být věnováno více pozornosti i na podnikové úrovni, a proto by měly odborové organizace věnovat více pozornosti i **efektivnímu transferu znalostí** ke svým členům.

Tabulková příloha

Tabulka I: Sekce CZ-NACE

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE
Zemědělství	A Zemědělství, lesnictví, rybářství
Průmysl a stavebnictví	B Těžba a dobývání
	C Zpracovatelský průmysl
	D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F Stavebnictví
Služby	G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
	H Doprava a skladování
	I Ubytování, stravování a pohostinství
	J Informační a komunikační činnosti
	K Peněžnictví a pojišťovnictví
	L Činnosti v oblasti nemovitostí
	M Profesní, vědecké a technické činnosti
	N Administrativní a podpůrné činnosti
	O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
	P Vzdělávání
	Q Zdravotní a sociální péče
	R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
	S Ostatní činnosti
	T Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkcujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
	U Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

Tabulka II: Hlavní třídy klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

Hlavní třída CZ-ISCO	Název
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách
1	Zákonodárci a řídící pracovníci
2	Specialisté
3	Techničtí a odborní pracovníci
4	Úředníci
5	Pracovníci ve službách a prodeji
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
7	Řemeslníci a opraváři
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Tabulka III: Rozsah placeného času a přesčasu podle odvětví a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)

Odvětví (sekce CZ-NACE)		Existence kolektivní smlouvy					
		ANO		NE		neuvedeno	
		přesčas	placený čas	přesčas	placený čas	přesčas	placený čas
		[hod/měs]					
A	Zemědělství, lesnictví, rybářství	6,5	180,1	4,2	178,3	6,8	178,1
B	Těžba a dobývání	3,4	166,6	4,1	168,9	7,7	171,3
C	Zpracovatelský průmysl	5,1	170,1	4,1	173,9	1,9	176,5
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	3,3	165,9	3,2	174,3	6,0	178,6
E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	4,3	169,9	5,3	178,2	5,5	179,6
F	Stavebnictví	5,2	178,8	1,0	175,9	3,1	180,5
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	2,4	174,6	2,2	175,4	0,9	174,8
H	Doprava a skladování	6,8	174,6	3,8	176,0	1,0	175,1
I	Ubytování, stravování a pohostinství	2,1	173,2	1,0	173,5	0,5	174,3
J	Informační a komunikační činnosti	2,2	173,8	1,1	173,9	0,0	175,8
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	0,6	172,6	0,5	173,0	0,1	173,2
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	3,3	171,9	1,4	174,7	0,3	178,7
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	1,1	170,2	1,8	173,8	0,3	174,3
N	Administrativní a podpůrné činnosti	4,6	171,5	2,3	171,8	1,8	174,3
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	1,6	173,0	0,7	174,2	0,0	0,0
P	Vzdělávání	0,3	174,3	0,2	174,4	0,4	175,7
Q	Zdravotní a sociální péče	6,2	176,0	1,8	172,6	0,6	174,4
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1,1	174,9	1,9	175,0	1,6	174,7
S	Ostatní činnosti	2,7	175,2	1,5	174,0	0,5	174,9
Celkem		4,1	173,1	2,4	174,2	1,2	175,3

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Tabulka IV: Struktura placeného času podle odvětví a existence kolektivní smlouvy (ČR, 2018)

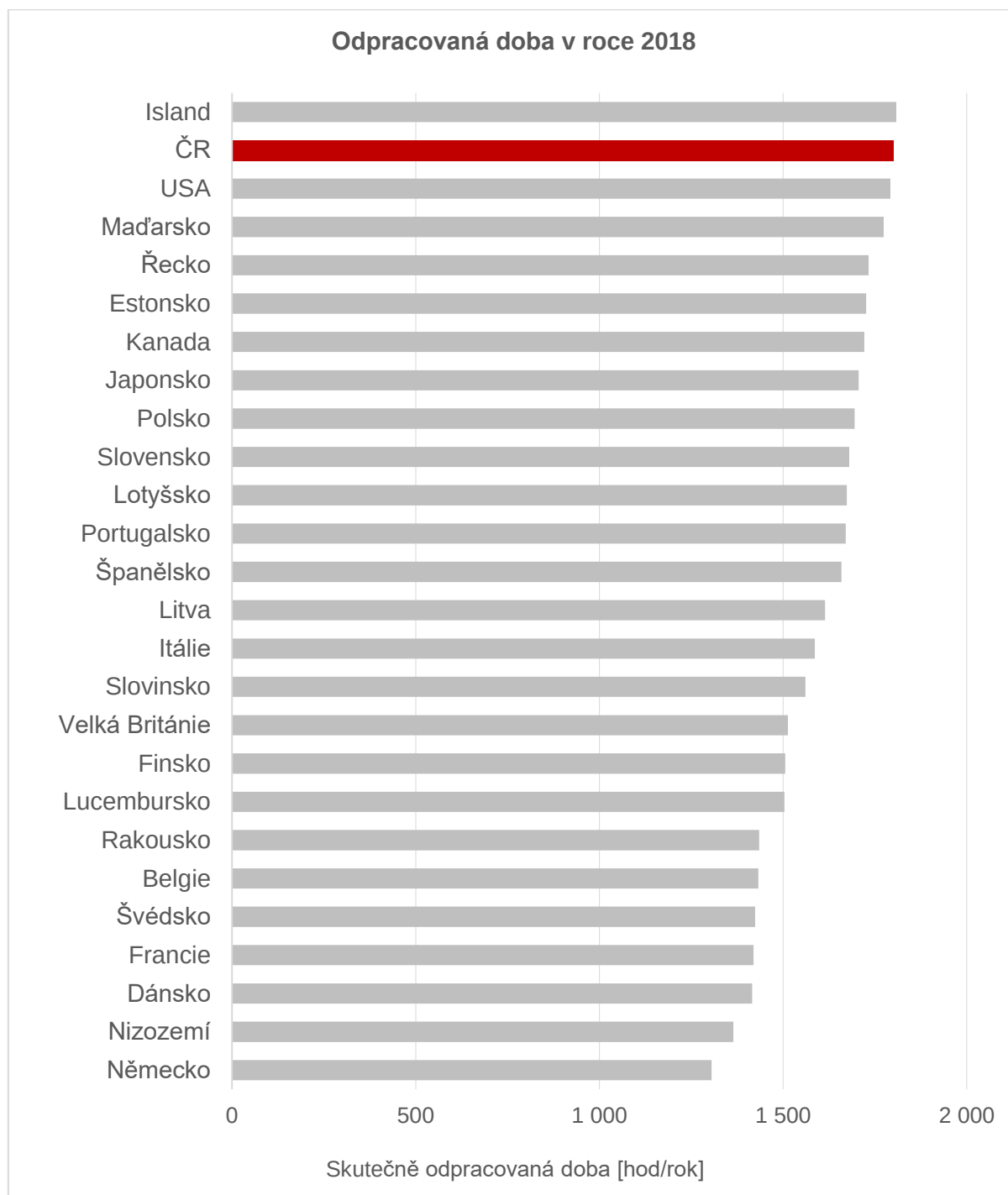
Sekce CZ-NACE	Existence kolektivní smlouvy / složka placeného času								
	ANO			NE			neuvedeno		
	ostatní	přesčas	dovolená	ostatní	přesčas	dovolená	ostatní	přesčas	dovolená
	[%]								
A	88,7	3,6	7,7	90,8	2,4	6,8	89,3	3,8	6,9
B	88,6	2,0	9,4	90,0	2,4	7,6	85,6	4,5	10,0
C	88,5	3,0	8,5	90,0	2,4	7,7	92,1	1,1	6,8
D	88,9	2,0	9,1	89,8	1,8	8,4	90,7	3,3	6,0
E	88,4	2,5	9,1	89,9	3,0	7,2	90,1	3,1	6,8
F	89,7	2,9	7,4	92,6	0,6	6,8	91,6	1,7	6,7
G	91,0	1,4	7,6	91,6	1,2	7,2	92,9	0,5	6,6
H	88,0	3,9	8,1	90,9	2,2	6,9	92,1	0,6	7,4
I	91,1	1,2	7,7	93,1	0,6	6,4	93,1	0,3	6,6
J	89,9	1,3	8,8	91,1	0,6	8,2	94,1	0,0	5,9
K	90,7	0,3	9,0	91,3	0,3	8,4	94,4	0,1	5,5
L	89,6	1,9	8,5	91,6	0,8	7,6	93,6	0,2	6,2
M	90,6	0,6	8,8	91,3	1,0	7,6	93,5	0,2	6,4
N	90,1	2,7	7,2	92,5	1,3	6,1	92,9	1,1	6,1
O	89,5	0,9	9,6	91,7	0,4	7,9	-	-	-
P	87,7	0,2	12,1	87,6	0,1	12,2	92,8	0,2	7,0
Q	87,5	3,5	9,0	90,5	1,1	8,4	92,4	0,4	7,2
R	90,9	0,7	8,4	91,3	1,1	7,6	92,2	0,9	6,9
S	90,2	1,5	8,3	91,3	0,9	7,9	92,7	0,3	7,0
Celkem	88,8	2,4	8,8	90,9	1,4	7,7	92,7	0,7	6,7

Pozn.: Názvy секcí klasifikace CZ-NACE uvádí Tabulka I v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 19. 7. 2019.

Obrázková příloha

Obrázek I: Odpracovaná doba ve vybraných zemích v roce 2018



Pozn.: U zemí, u nichž nebyl k dispozici údaj z roku 2018, byly použity nejaktuálnější dostupné údaje. Údaje za rok 2017 byly použity u Finska. Údaje za rok 2016 byly použity u těchto zemí – Dánsko, Francie a Slovensko.

Zdroj: OECD. Data platná k 3. 8. 2019.

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

2019 © TREXIMA, spol. s r.o.