

# Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v ČR

*Výsledky průzkumu mezi  
zaměstnanci*

**Zlín  
2021**

*Průzkum byl zpracován v rámci projektu Asociace samostatných odborů „Sociální dialog jako nástroj sociální ochrany zaměstnanců a prevence diskriminace na českém trhu práce“, financovaný z příspěvku na činnost dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, na podporu sociálního dialogu.*

## **Autorský tým:**

Ing. Ludmila Husaříková

Ing. Markéta Nesrstová

Ing. Jan Šulák, PhD.

Ing. Pavel Spáčil

## Obsah

<b>Seznam obrázků .....</b>	<b>4</b>
<b>Úvod .....</b>	<b>5</b>
<b>1 Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání.....</b>	<b>6</b>
1.1 Odměňování.....	8
1.2 Pracovní doba a dovolená .....	13
1.3 Vzdělávání .....	17
1.4 Flexibilní formy práce .....	19
1.5 Podpora zdraví a prevence diskriminace a pracovního stresu .....	23
<b>2 Zapojení zaměstnanců do kolektivního vyjednávání .....</b>	<b>28</b>
2.1 Možnosti zapojení do kolektivního vyjednávání .....	28
2.2 Názory na kolektivní vyjednávání .....	29
<b>3 Flexibilní formy práce .....</b>	<b>31</b>
3.1 Možnosti zaměstnanců .....	31
3.2 Zájem zaměstnanců.....	32
<b>Závěr .....</b>	<b>33</b>
<b>Příloha 1 – Popis průzkumu a struktura respondentů.....</b>	<b>34</b>
<b>Příloha 2 – Obrázková část .....</b>	<b>40</b>

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v jednotlivých oblastech .....	7
Obrázek 2: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti minimální mzdy nad rámec zákona podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání .....	9
Obrázek 3: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti mzdových tarifů podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání.....	10
Obrázek 4: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti mzdových příplatků podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání .....	11
Obrázek 5: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti růstu mezd podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání .....	12
Obrázek 6: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti délky pracovní doby podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání .....	14
Obrázek 7: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti rozvržení pracovní doby podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání .....	15
Obrázek 8: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti dovolené podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání .....	16
Obrázek 9: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti odborného rozvoje podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání .....	18
Obrázek 10: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti práce z domu podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání.....	20
Obrázek 11: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti sdílení pracovního místa podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání .....	21
Obrázek 12: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti práce bez stálého místa výkonu práce podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání .....	22
Obrázek 13: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti podpory zdraví a bezpečnosti na pracovišti podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání .....	24
Obrázek 14: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání .....	25
Obrázek 15: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti prevence proti pracovnímu stresu podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání .....	26
Obrázek 16: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti podpory práva na odpojení podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání .....	27
Obrázek 17: Možnosti respondentů zapojit se do podnikového kolektivního vyjednávání .....	28
Obrázek 18: Názory respondentů na kolektivní vyjednávání .....	30
Obrázek 19: Možnosti respondentů využívat flexibilní formy práce .....	31
Obrázek 20: Zájem respondentů využívat flexibilní formy práce.....	32

## Úvod

S rostoucí digitalizací a automatizací se ve vyspělých zemích mění pracovní podmínky zaměstnanců. Kolektivní vyjednávání přispívá k eliminaci negativních dopadů změn v charakteru práce, přesto se však potvrzuje posilující postavení některých skupin zaměstnanců. Vliv kolektivního vyjednávání má i v České republice odlišné dopady na jednotlivé skupiny zaměstnanců. Opatření vyjednaná v kolektivních smlouvách mohou rozdílně ovlivňovat charakter práce zaměstnanců napříč všemi skupinami.

Z tohoto důvodu byl proveden **průzkum mezi zaměstnanci** (členy Asociace samostatných odborů ČR), jehož cílem bylo získat aktuální informace o vlivu kolektivního vyjednávání v oblasti zabezpečování pracovních podmínek na jednotlivé skupiny zaměstnanců v České republice. Součástí průzkumu byly otázky týkající se spokojenosti zaměstnanců s výsledky kolektivního vyjednávání, možnosti zaměstnanců zapojit se do kolektivního vyjednávání či uplatňování různých forem flexibilní pracovní doby. Aby byl patrný vliv kolektivního vyjednávání na jednotlivé skupiny zaměstnanců, jsou vybrané výsledky šetření uváděny také v členění podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání.

Tato studie obsahující výsledky zmíněného průzkumu byla pro přehlednou interpretaci rozdělena do tří částí. **První část** je věnována **spokojenosti zaměstnanců s výsledky kolektivního vyjednávání v různých oblastech** od ujednání tykajících se odměňování (jako je například minimální mzda nad rámec zákona či mzdový vývoj) až po podporu zdraví a bezpečnosti na pracovišti či prevenci proti pracovnímu stresu.

**Druhá část** se zabývá možnostmi zaměstnanců **zapojit se do kolektivního vyjednávání** v rámci jejich podniku a **názory** zaměstnanců **na kolektivní vyjednávání**. Názory na směřování kolektivního vyjednávání respondenti v rámci dotazníku hodnotili formou souhlasu či nesouhlasu s několika tvrzeními jako například, že kolektivní vyjednávání by se mělo snažit chránit co největší počet zaměstnanců v ČR.

**Třetí část** je zaměřena na možnosti a zájem zaměstnanců využívat vybrané **flexibilní formy práce**. Konkrétně se jedná o práci z domu, sdílení pracovního místa, pružné rozvržení pracovní doby, zkrácený úvazek a práci bez stálého místa výkonu práce.

**V závěru** jsou shrnuty **hlavní poznatky** průzkumu a studie dále obsahuje také přílohy s popisem šetření, strukturou respondentů a dalšími obrázky.

## 1 Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání

V rámci hodnocení spokojenosti s výsledky kolektivního vyjednávání se respondenti vyjadřovali k následujícím oblastem a konkrétním ujednáním:

- **Odměňování**
  - Minimální mzda nad rámec zákona
  - Mzdové tarify
  - Mzdové příplatky
  - Mzdový vývoj
- **Pracovní doba a dovolená**
  - Délka pracovní doby
  - Pružné rozvržení pracovní doby
  - Dovolená navíc
- **Vzdělávání**
  - Odborný rozvoj (možnosti školení a profesního rozvoje)
- **Flexibilní formy práce**
  - Práce z domu
  - Sdílení pracovního místa
  - Práce bez stálého místa výkonu práce
- **Podpora zdraví a prevence diskriminace a pracovního stresu**
  - Podpora zdraví a bezpečnosti na pracovišti
  - Rovné zacházení a zákaz diskriminace
  - Prevence proti pracovnímu stresu
  - Podpora práva na odpojení

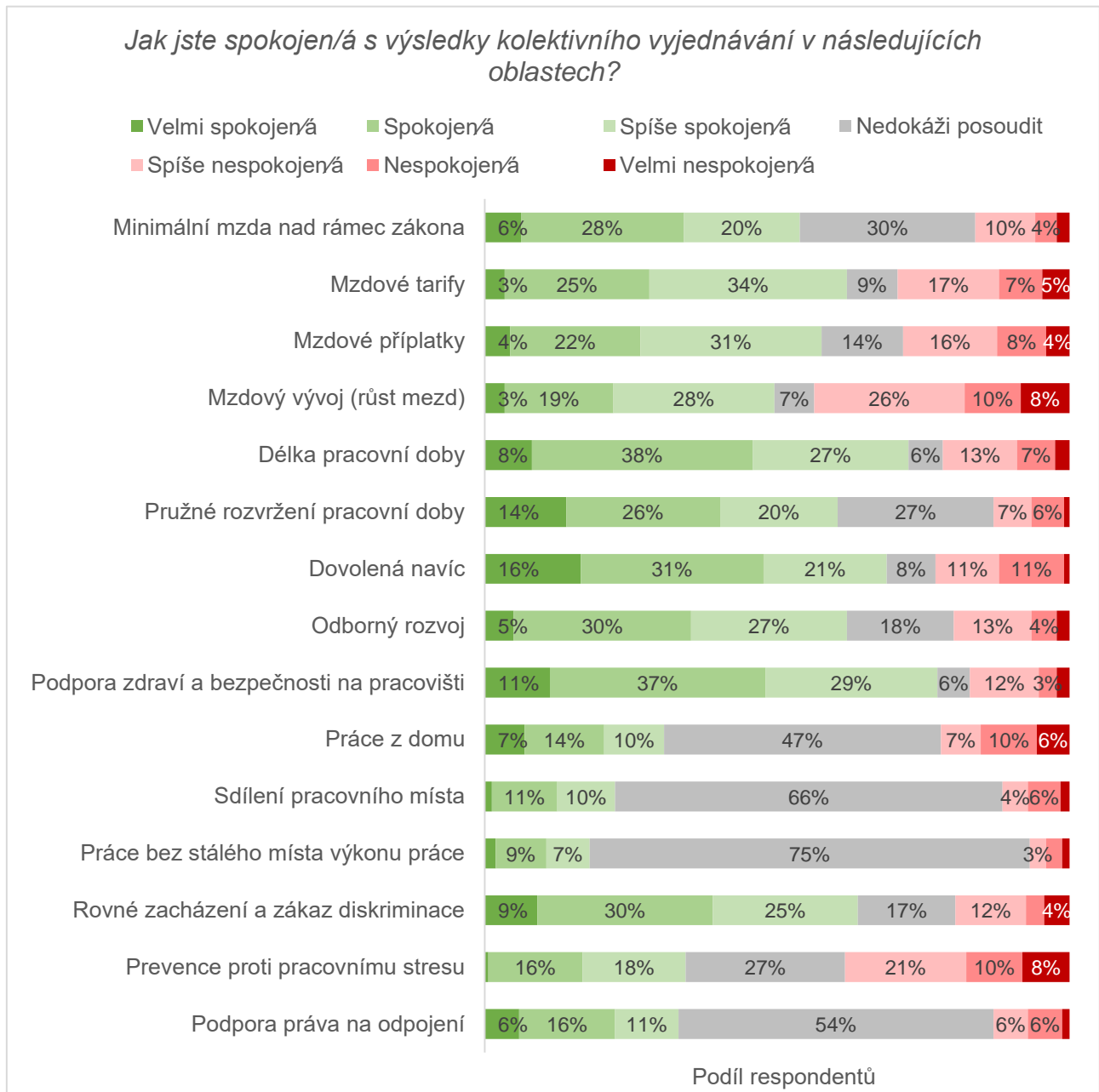
Obrázek 1 ukazuje spokojenost respondentů ve všech uvedených oblastech. Na první pohled je vidět, že obecně převažuje spokojenost nad nespokojeností. Nejvíce jsou **respondenti spokojeni s délkou pracovní doby a podporou zdraví a bezpečnosti na pracovišti**, kde jsou spíše spokojeny, spokojeny či velmi spokojeny až **tři čtvrtiny respondentů (72 % a 77 %)**.

Naopak **nejvyšší míra nespokojenosti** panuje v oblasti **růstu mezd a prevence proti pracovnímu stresu**, kde více než třetina respondentů uvedla, že jsou spíše nespokojeni, nespokojeni či velmi nespokojeni (44 % a 38 %).

Dále můžeme u některých oblastí pozorovat **vysoký podíl respondentů**, kteří danou oblast **nedokáží posoudit**. Přibližně polovina respondentů nedokázala posoudit **práci z domu (47 %)** a **podporu práva na odpojení (54 %)**, dvě třetiny respondentů se nevyjádřily ke **sdílení pracovního místa** a tři čtvrtiny k **práci bez stálého místa výkonu práce**. Může to být dáno tím, že tato ujednání nejsou běžně předmětem kolektivního vyjednávání a také se mohou vztahovat pouze na některé skupiny zaměstnanců.

Spokojenosti zaměstnanců s jednotlivými oblastmi se podrobněji podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání věnují následující podkapitoly.

Obrázek 1: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v jednotlivých oblastech



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

## 1.1 Odměňování

Z hlediska odměňování byla v rámci šetření věnována pozornost minimální mzdě nad rámec zákona, mzdovým tarifům, příplatkům a mzdovému vývoji (růstu mezd). Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v těchto oblastech podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání ukazují obrázky 2 až 5.

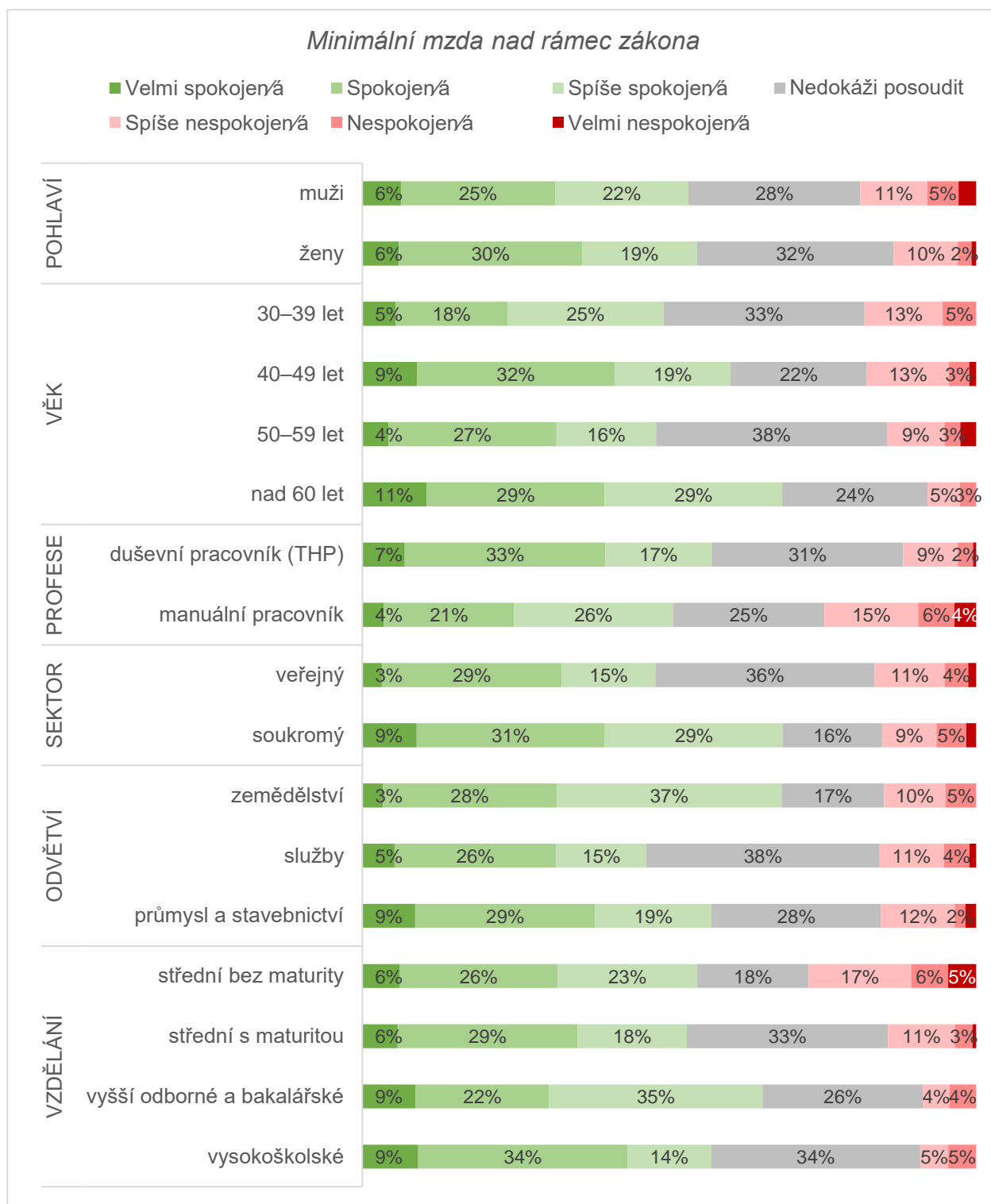
**S minimální mzdou nad rámec zákona** je v rámci kolektivního vyjednávání **spokojena více než polovina respondentů**, přičemž podle pohlaví či vzdělání se spokojenost prakticky neliší (viz obrázek 2). Z hlediska sektoru jsou o něco více spokojeni zaměstnanci v soukromém sektoru, kde jsou spokojeni více než dvě třetiny respondentů. Podobně je tomu také v odvětví zemědělství. Naopak ve službách je spokojena jen necelá polovina respondentů.

Co se týče důvodů hodnocení v oblasti minimální mzdy nad rámec zákona, respondenti nejčastěji uváděli, že **výsledky kolektivního vyjednávání částečně splňují** jejich **požadavky**, což může být důvodem jak spokojenosti (hodnocení spíše spokojeně, spokojeně, velmi spokojeně), tak nespokojenosti (hodnocení spíše nespokojeně, nespokojeně, velmi nespokojeně). Ve větší míře však toto tvrzení bylo vnímáno jako hlavní důvod spokojenosti spolu s tím, že výsledky zcela splňují požadavky respondenta. Přibližně polovina spokojených respondentů uvedla, že výsledky kolektivního vyjednávání částečně splňují jejich požadavky a zhruba čtvrtina spokojených respondentů vnímá výsledky kolektivního vyjednávání jako zcela odpovídající jejich požadavkům.

Naopak nejčastějším důvodem nespokojenosti s výsledky kolektivního vyjednávání bylo nesplnění či částečné splnění požadavků respondenta. Dále pak necelá pětina nespokojených respondentů zmínila, že problematice není v rámci kolektivního vyjednávání věnován dostatečný prostor.

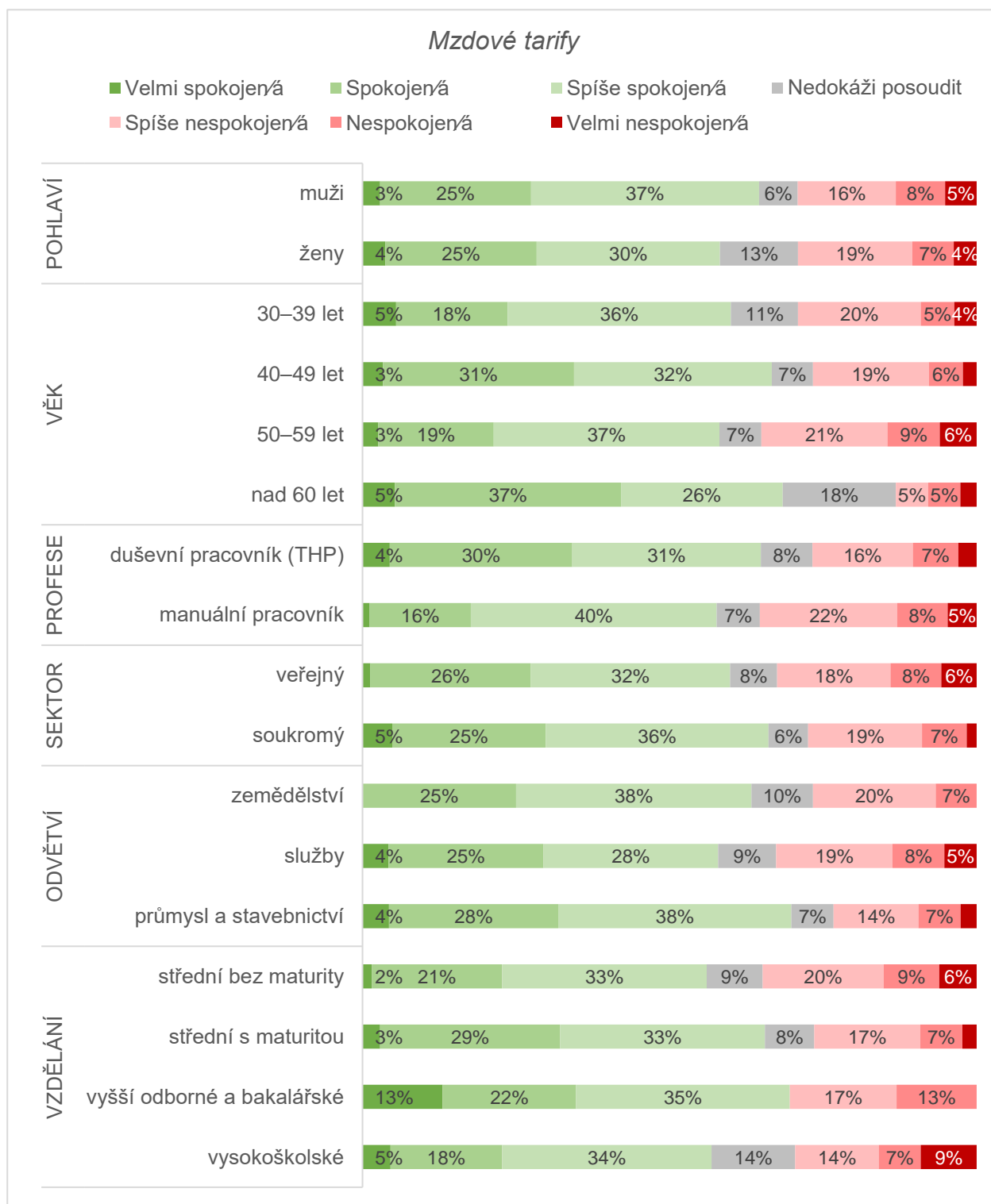


Obrázek 2: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti minimální mzdy nad rámec zákona podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání



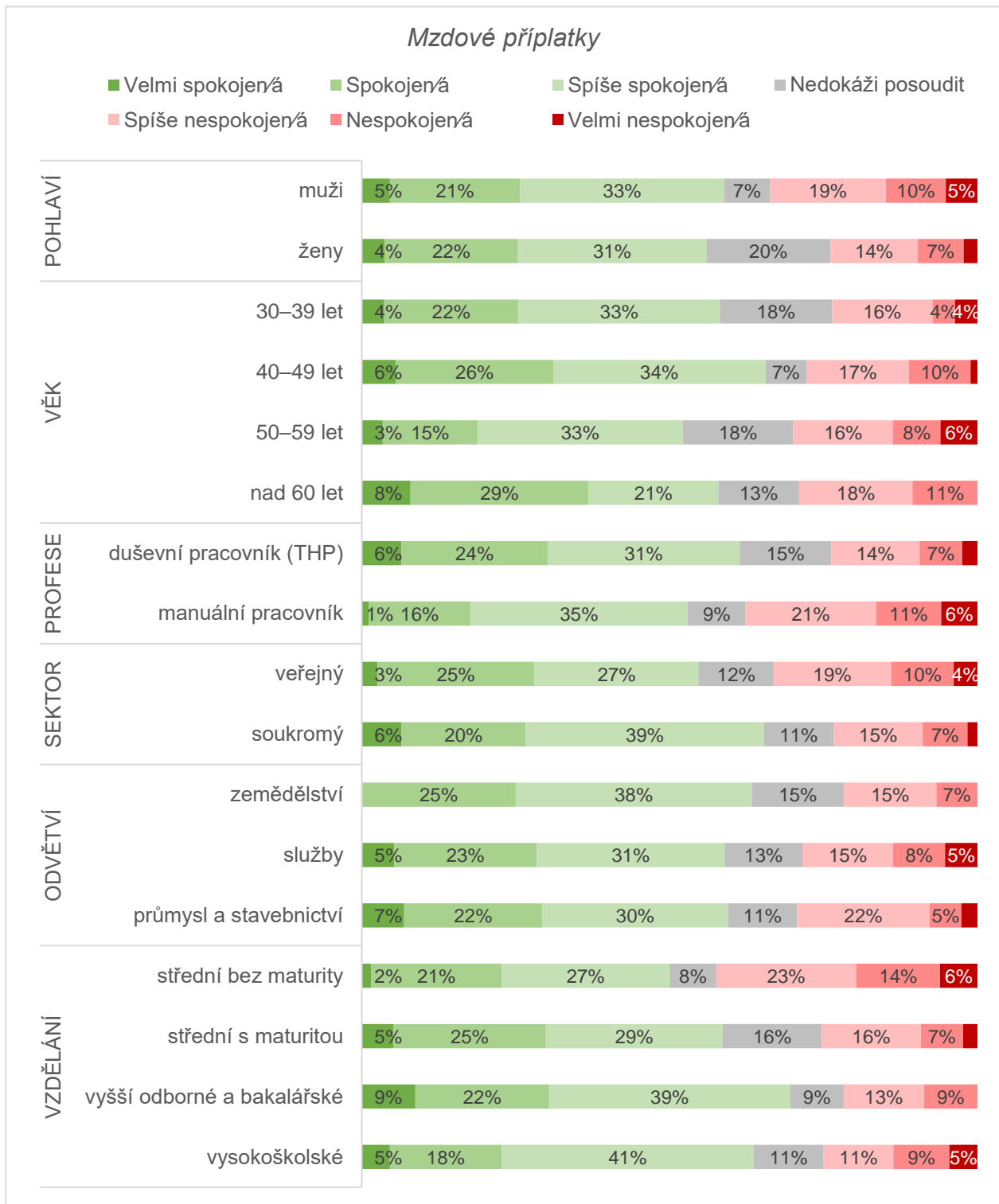
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek 3: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti mzdových tarifů podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání



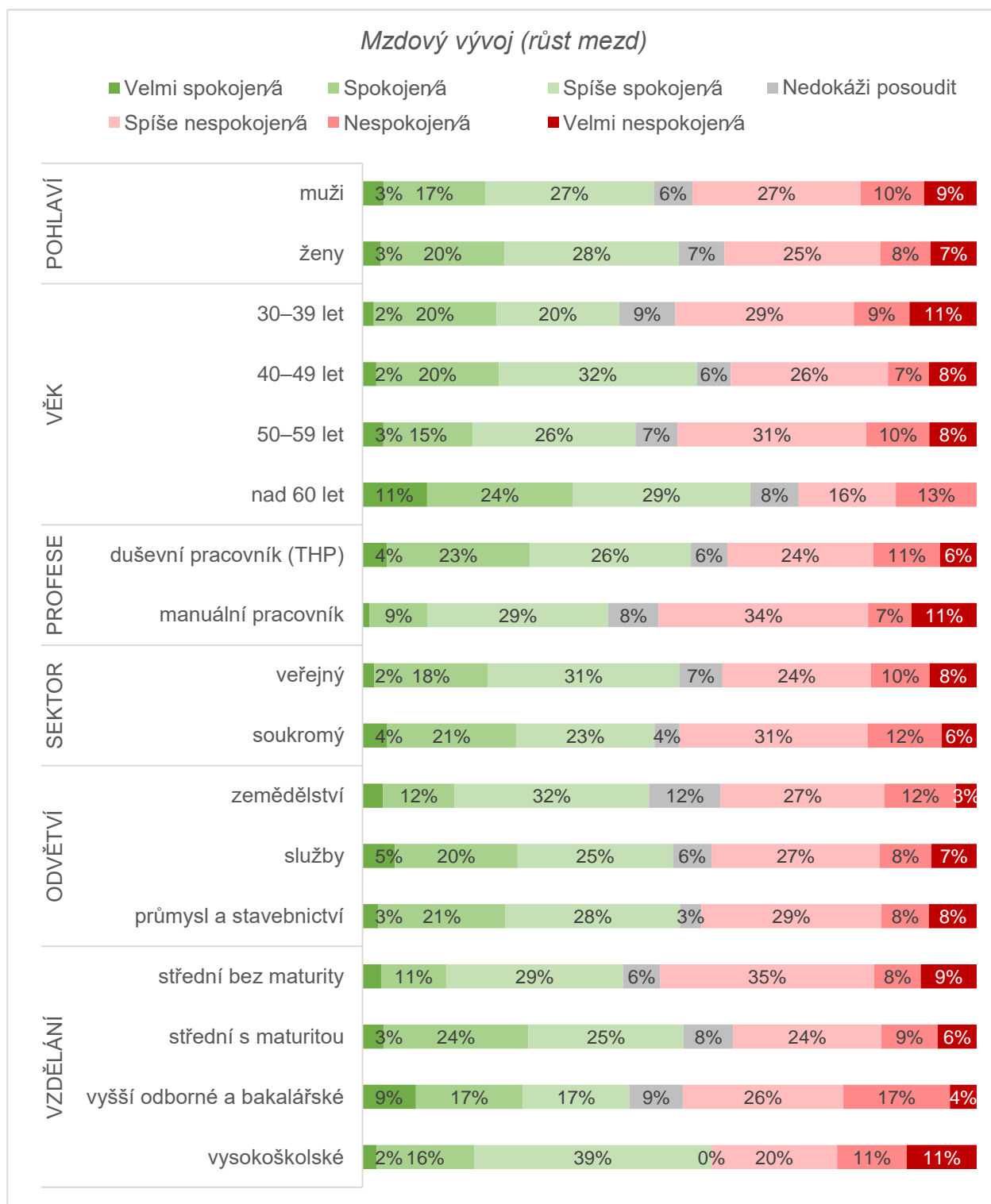
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek 4: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti mzdových příplatků podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek 5: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti růstu mezd podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

## 1.2 Pracovní doba a dovolená

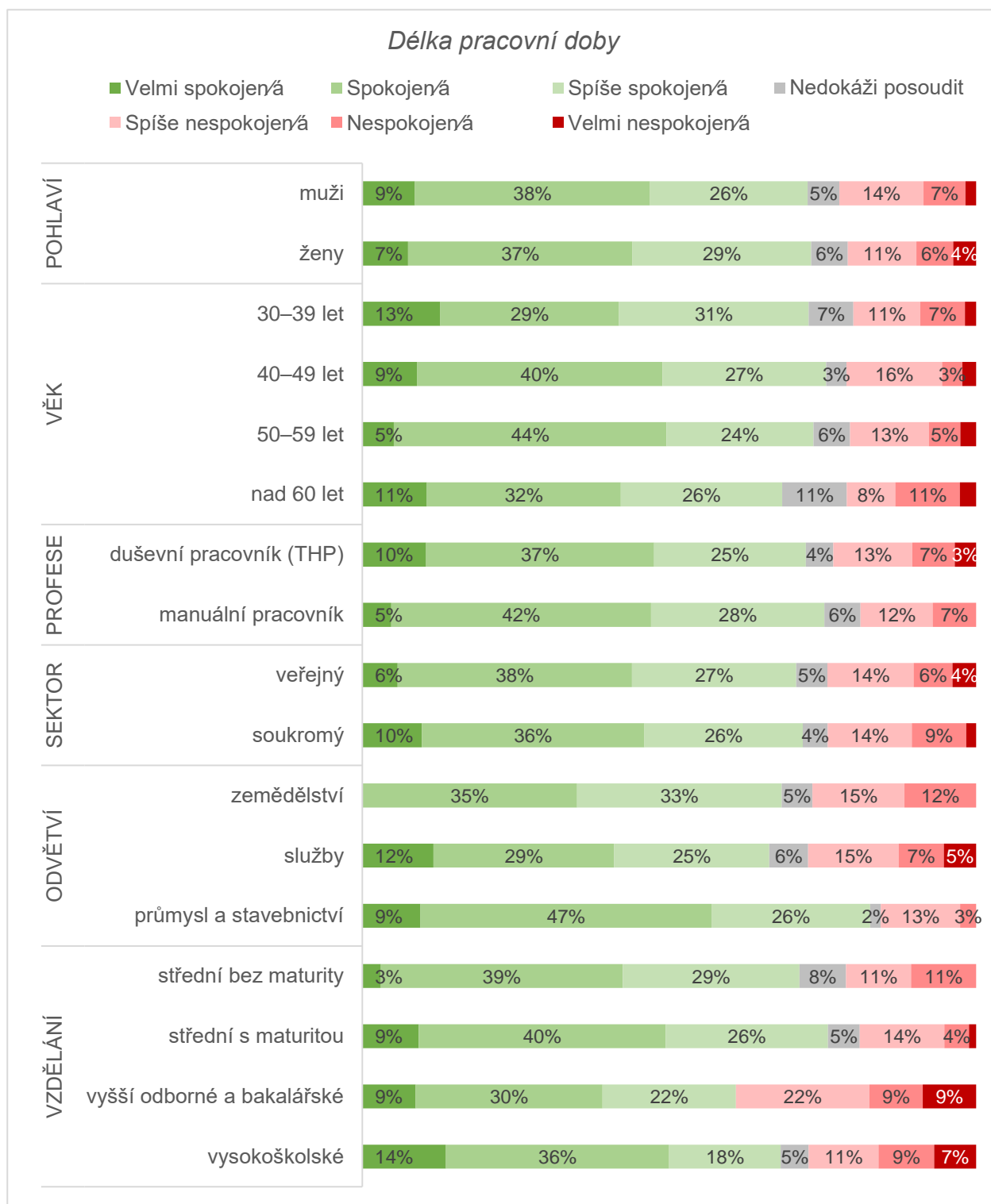
V oblasti pracovní doby a dovolené respondenti hodnotili délku pracovní doby, pružné rozvržení pracovní doby a dovolenou navíc nad rámec zákona.

**S délkou pracovní doby je spokojeno přibližně 70 až 75 % respondentů** bez ohledu na pohlaví, věk, typ profese apod. (viz obrázek 6).

V případě **pružného rozvržení pracovní doby** jsou již hodnocení podle vybraných znaků různorodější (viz obrázek 7). Je to vidět například u typu vykonávané profese. Ve skupině **duševních pracovníků** je **spokojeno 70 %**, kdežto v případě **manuálních pracovníků** pouze **39 %**. Navíc téměř polovina (45 %) manuálních pracovníků nedokázala ujednání týkající se pružného rozvržení pracovní doby posoudit oproti 19 % u duševních pracovníků.

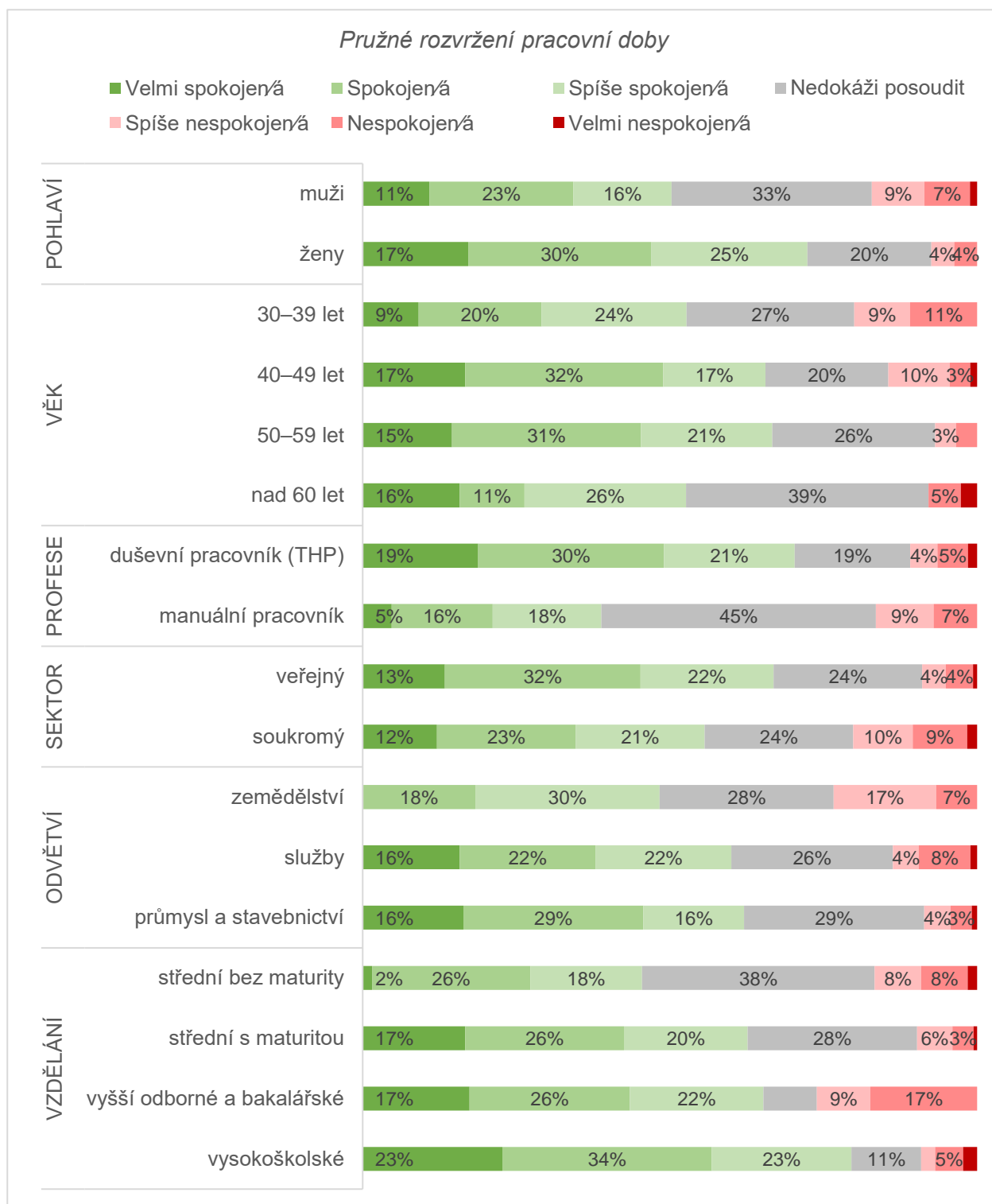
Co se týče **dovolené navíc**, tak **nižší míru spokojenosti** oproti průměrným téměř 70 % pozorujeme v odvětví **zemědělství**, kde je spokojeno 58 % (viz obrázek 8).

Obrázek 6: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti délky pracovní doby podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání



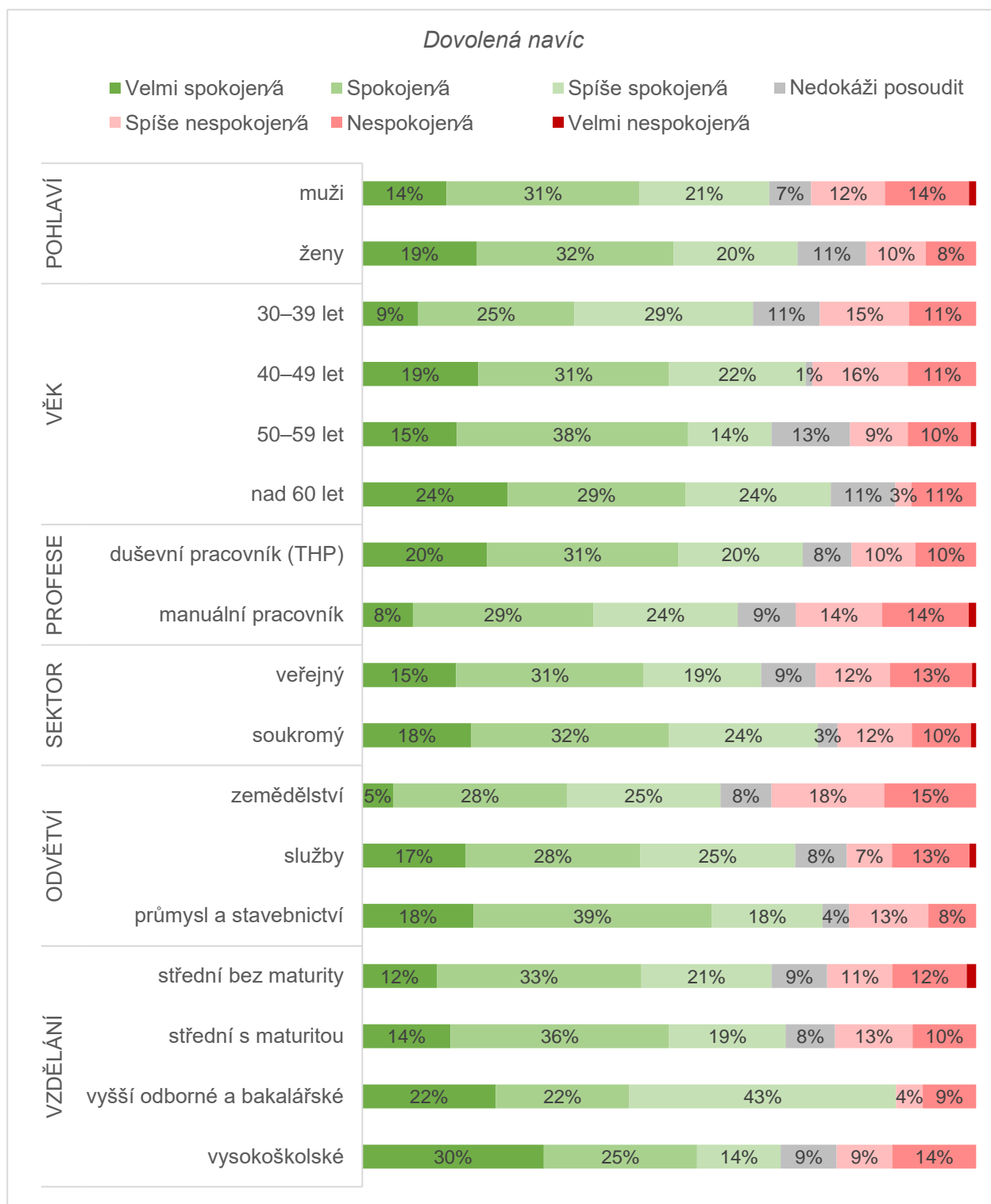
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek 7: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti rozvržení pracovní doby podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek 8: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti dovolené podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.



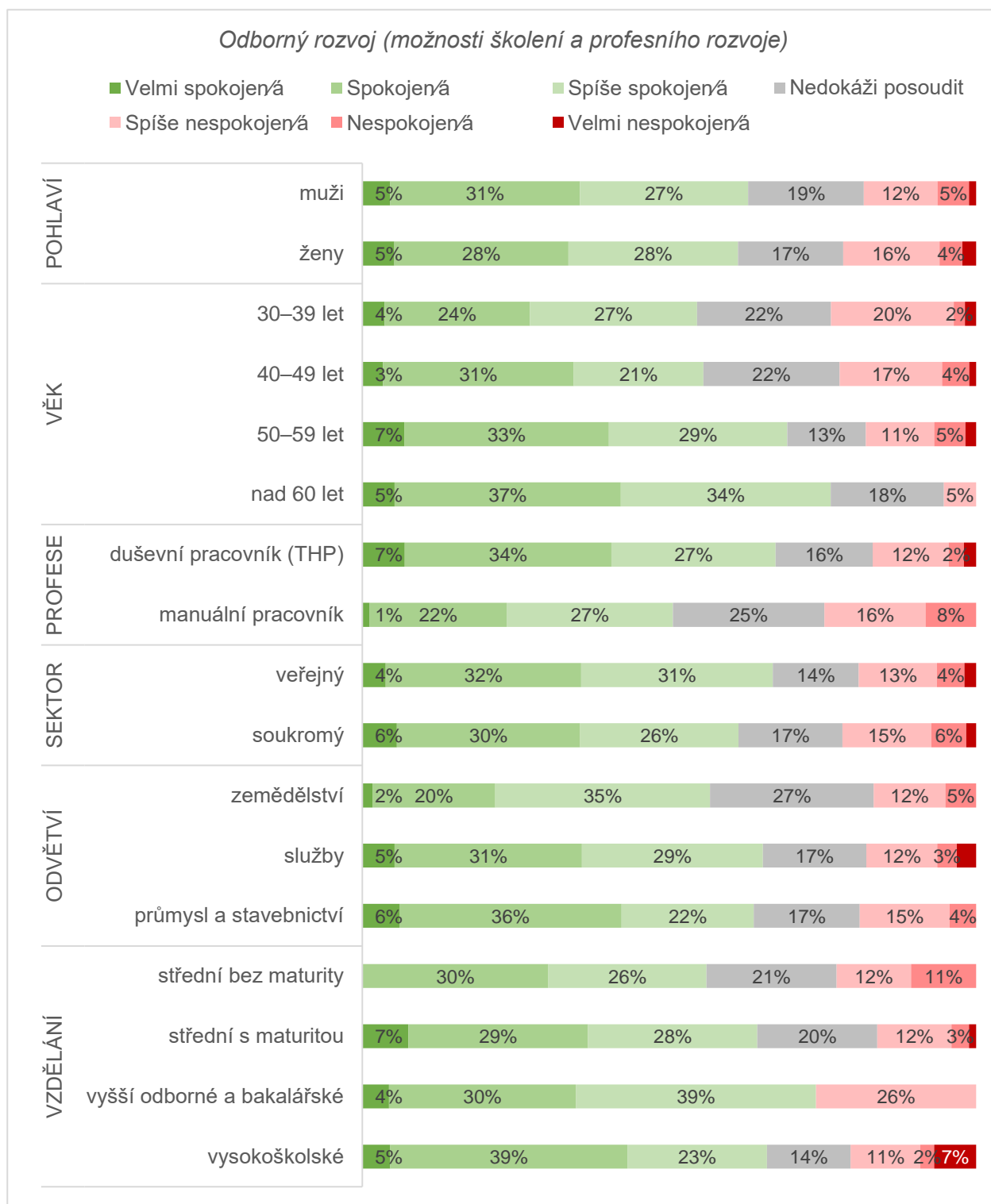
## 1.3 Vzdělávání

V oblasti vzdělávání byla sledována spokojenost s **odborným rozvojem**, tedy s možnostmi školení a profesního rozvoje.

Jak ukazuje obrázek 9, **spokojenost respondentů se pohybuje kolem 60 až 65 %** a mírně **roste s věkem**. Ve věkové skupině 30–39 let je s odborným rozvojem spokojeno 55 % a není spokojena téměř čtvrtina respondentů (24 %), kdežto ve skupině respondentů ve věku nad 60 let je spokojeno 76 % a objevilo se pouze 5 % respondentů, kteří jsou spíše nespokojeni. Což je pochopitelné vzhledem k rozdílným prioritám obou věkových skupin, kdy starší zaměstnanci mohou již zvažovat odchod z trhu práce, a tak pro ně školení a profesní rozvoj nemusí již být tak důležité.

Z hlediska typu vykonávané profese je **nižší míra spokojenosti u manuálních pracovníků** (51 %) oproti 67 % ve skupině duševně pracujících.

Obrázek 9: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti odborného rozvoje podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

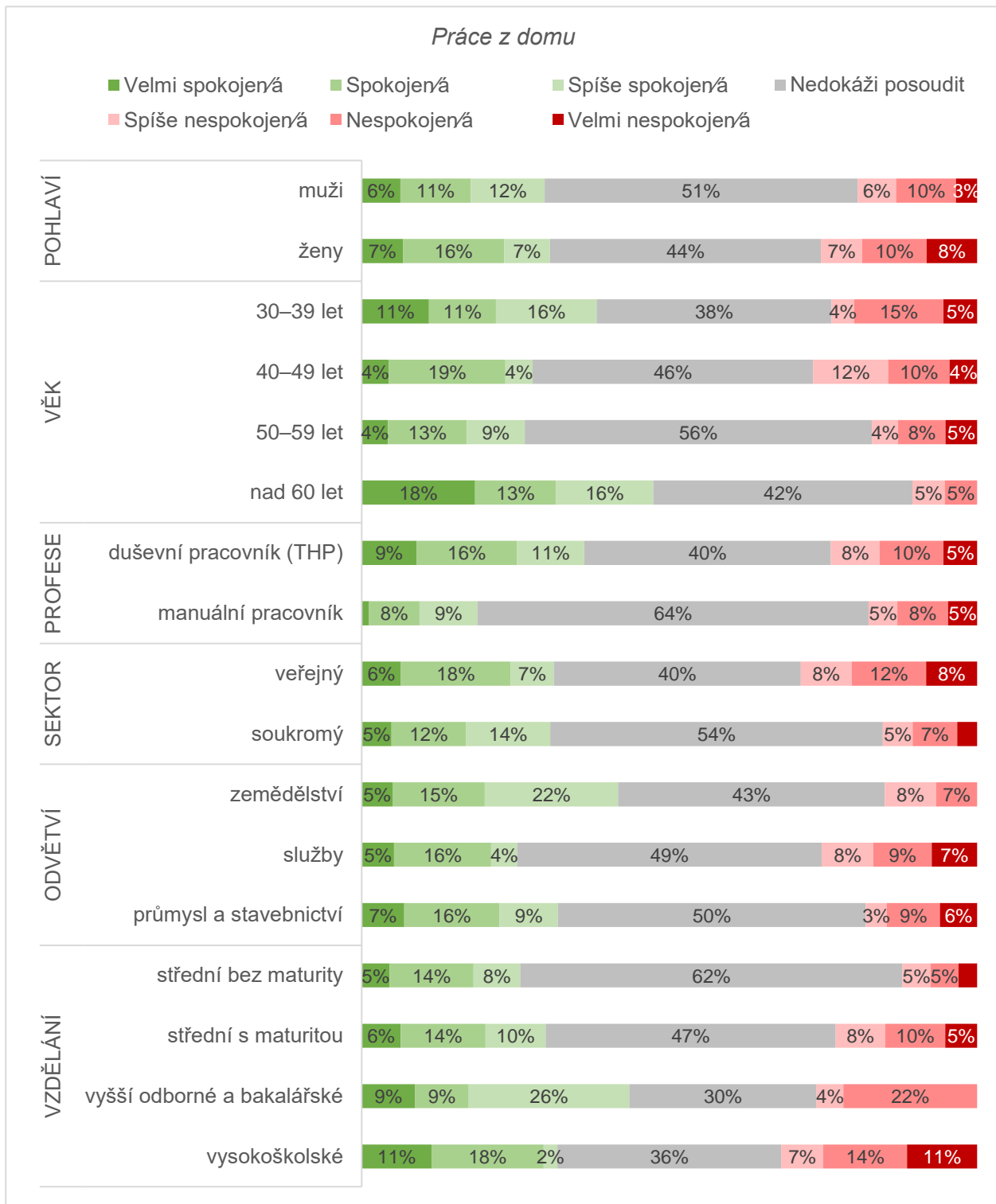
## 1.4 Flexibilní formy práce

V hodnocení spokojenosti s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti flexibilních forem práce se projevuje, že **nejsou běžně součástí kolektivních smluv** a jedná se spíše o záležitost posledních let. Navíc jsou flexibilní formy práce specifické a mnohdy využitelné pouze pro některé skupiny zaměstnanců. Tím pádem se v rámci hodnocení vyskytuje **vysoký podíl respondentů, kteří nedokáží posoudit** spokojenost s danými ujednáními.

Obrázek 10 se věnuje **práci z domu**, jejíž využití v praxi se za poslední rok rozšířilo v souvislosti s epidemií onemocnění Covid-19. Avšak **ve výsledcích kolektivního vyjednávání** se to projeví až **se zpožděním** vzhledem k tomu, že většina kolektivních smluv je sjednávána na rok. Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti práce z domu je tak výrazně nižší oproti ujednáním, která se v kolektivních smlouvách vyskytují standardně a dlouhodobě. S výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti práce z domu je spokojeno kolem 30 % respondentů v průměru, přičemž ve skupině manuálních pracovníků je spokojena jen necelá pětina (19 %).

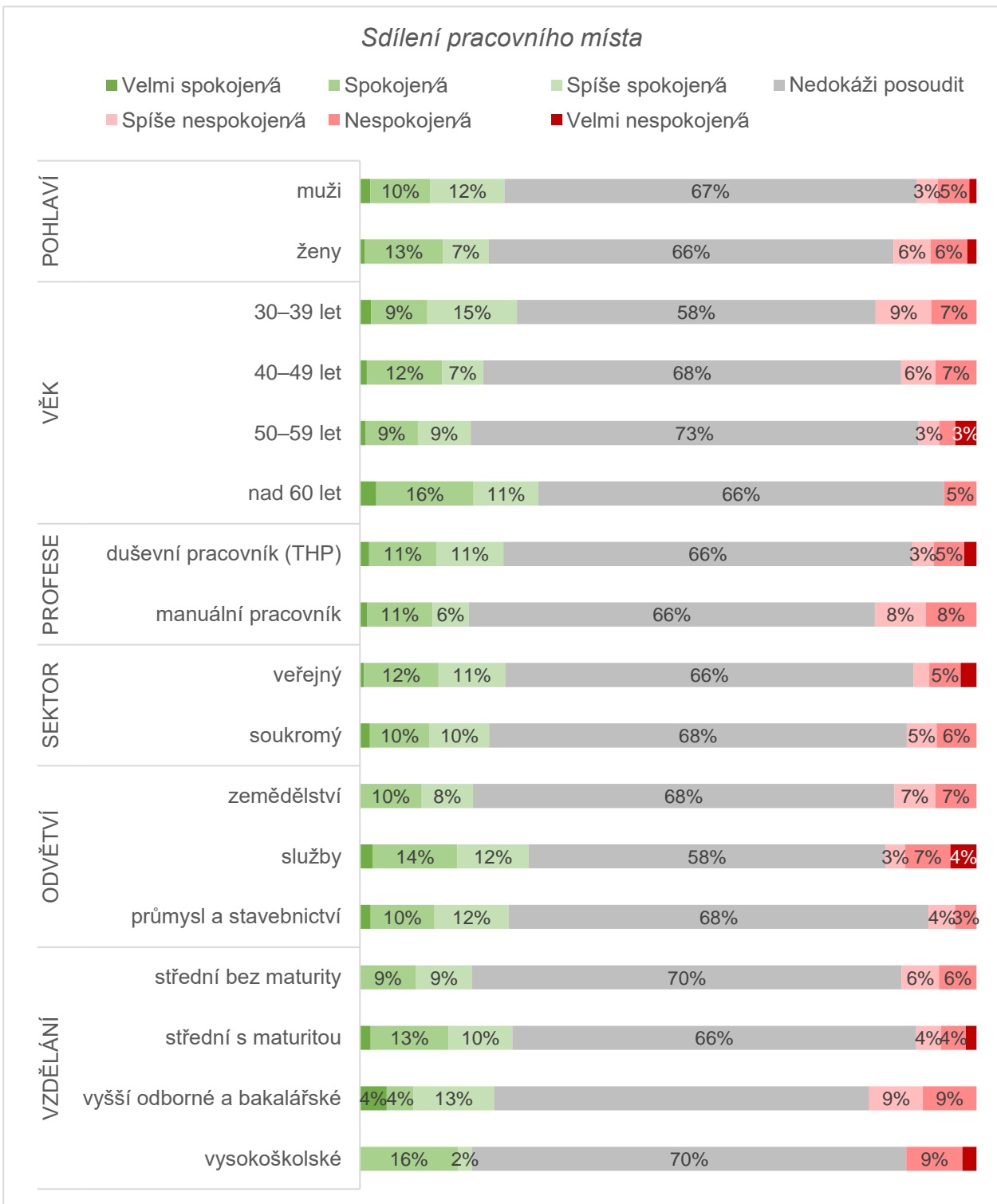
Jak ukazují obrázky 11 a 12, tak o **sdílení pracovního místa a práci bez stálého místa výkonu práce** mají respondenti ještě o něco menší povědomí než o práci z domu.

Obrázek 10: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti práce z domu podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání



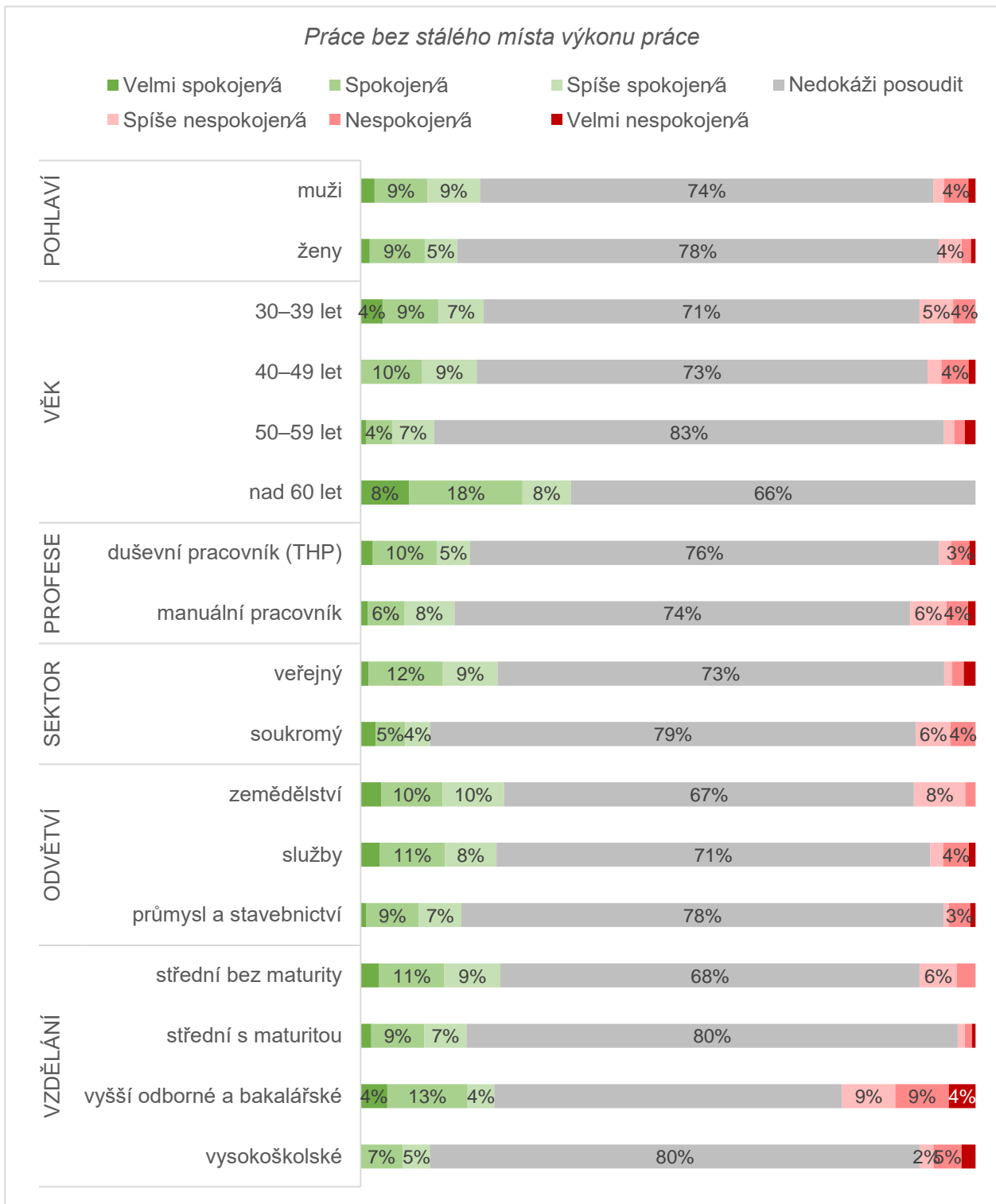
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek 11: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti sdílení pracovního místa podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek 12: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti práce bez stálého místa výkonu práce podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

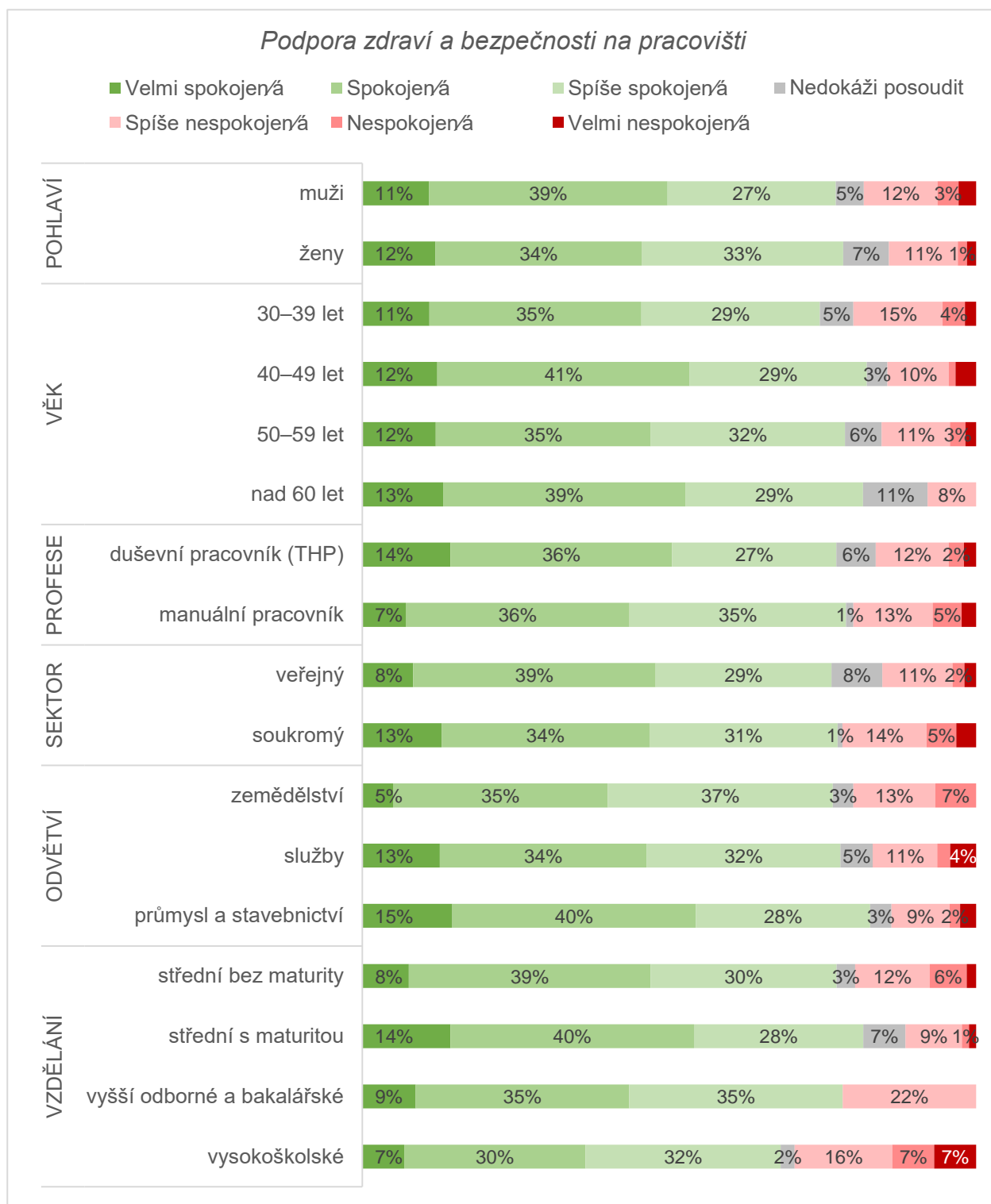
## 1.5 Podpora zdraví a prevence diskriminace a pracovního stresu

Do poslední skupiny ujednání, kterou respondenti hodnotili, patří podpora zdraví a bezpečnosti na pracovišti, rovné zacházení a zákaz diskriminace, prevence proti pracovnímu stresu a podpora práva na odpojení.

Na hodnocení spokojenosti v této oblasti je dobře vidět **rozdíl mezi ujednáními**, která jsou **běžná v rámci kolektivních smluv** a ujednáními, která jsou **nová** a do kolektivních smluv teprve postupně začínají pronikat. U standardně sjednávaných ujednání jako je podpora zdraví a bezpečnosti na pracovišti a rovné zacházení a zákaz diskriminace je patrný poměrně vysoký podíl spokojených respondentů.

Naopak u nestandardních ujednání (prevence proti pracovnímu stresu a podpora práva na odpojení) pozorujeme nižší podíl spokojených a zároveň vysoký podíl respondentů neschopných posoudit danou skutečnost.

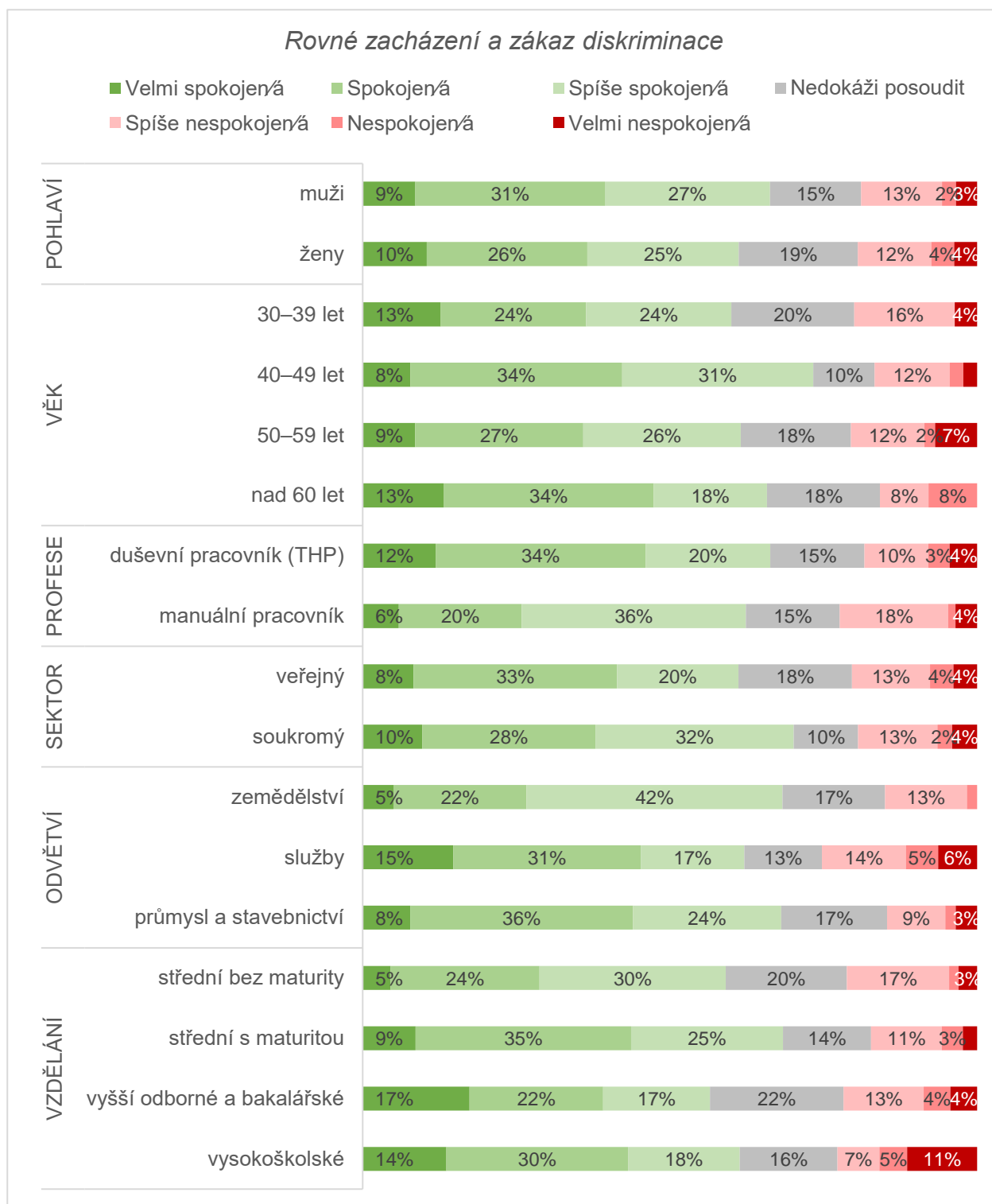
Obrázek 13: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti podpory zdraví a bezpečnosti na pracovišti podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

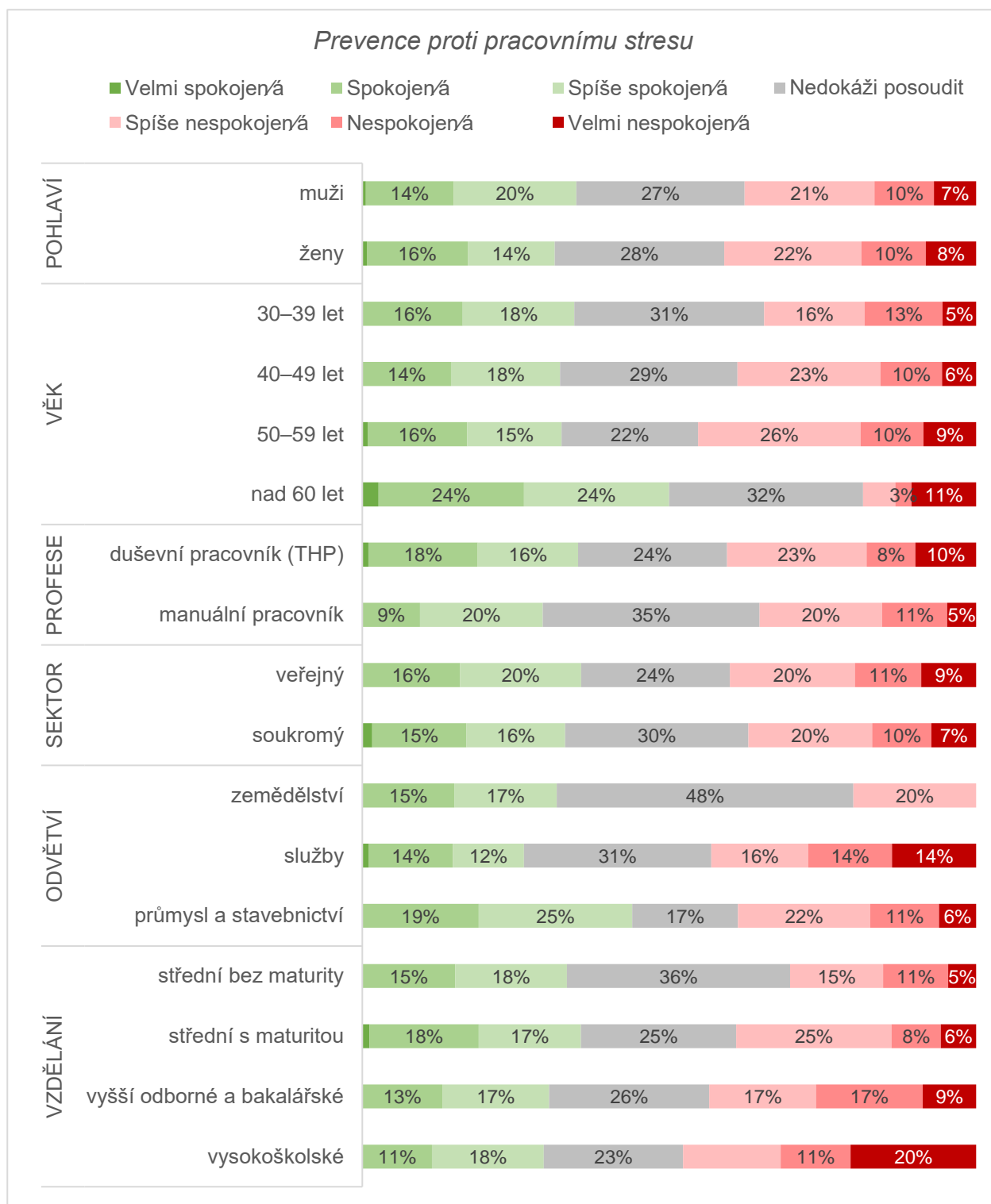


Obrázek 14: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání



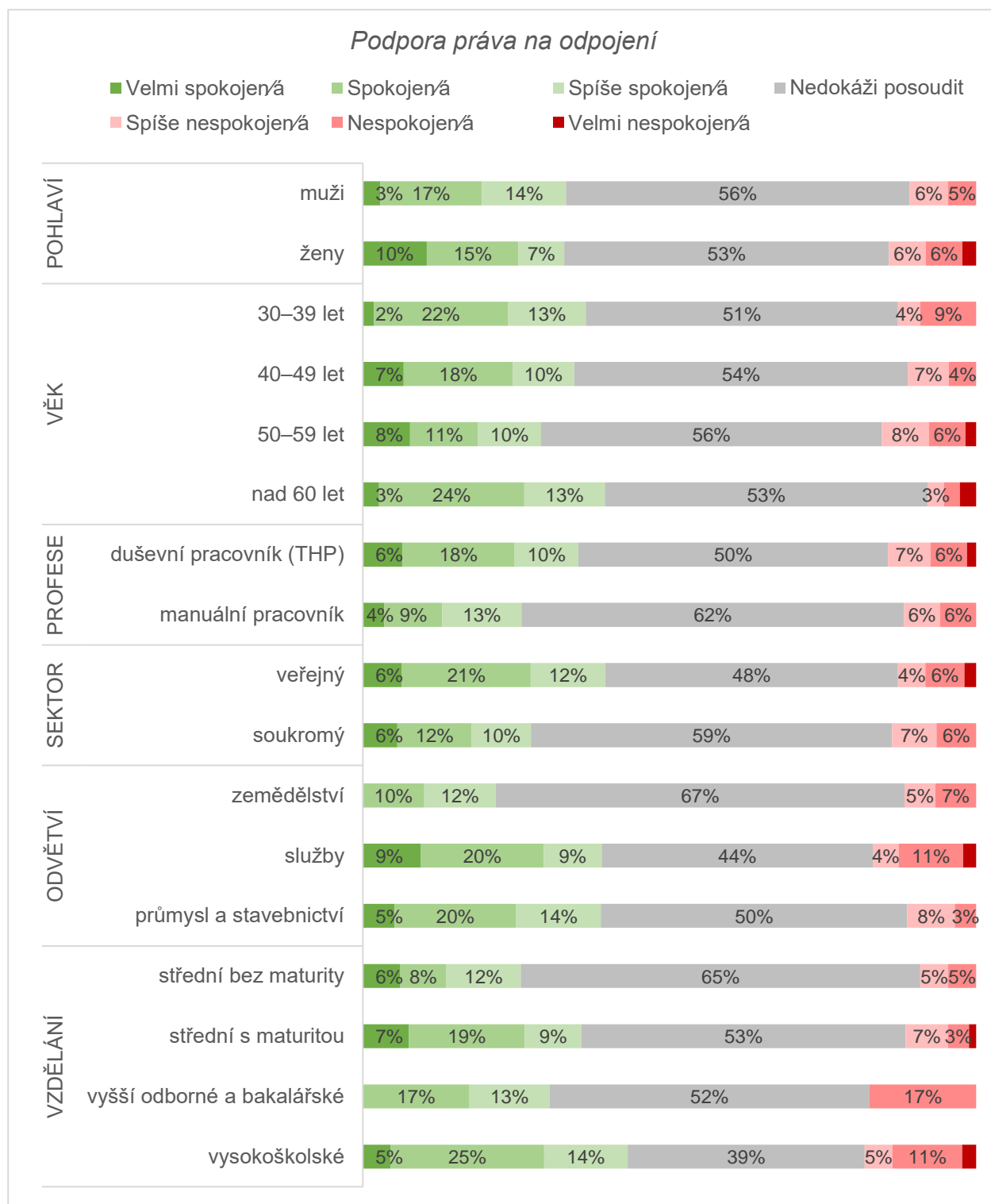
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek 15: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti prevence proti pracovnímu stresu podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek 16: Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti podpory práva na odpojení podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání



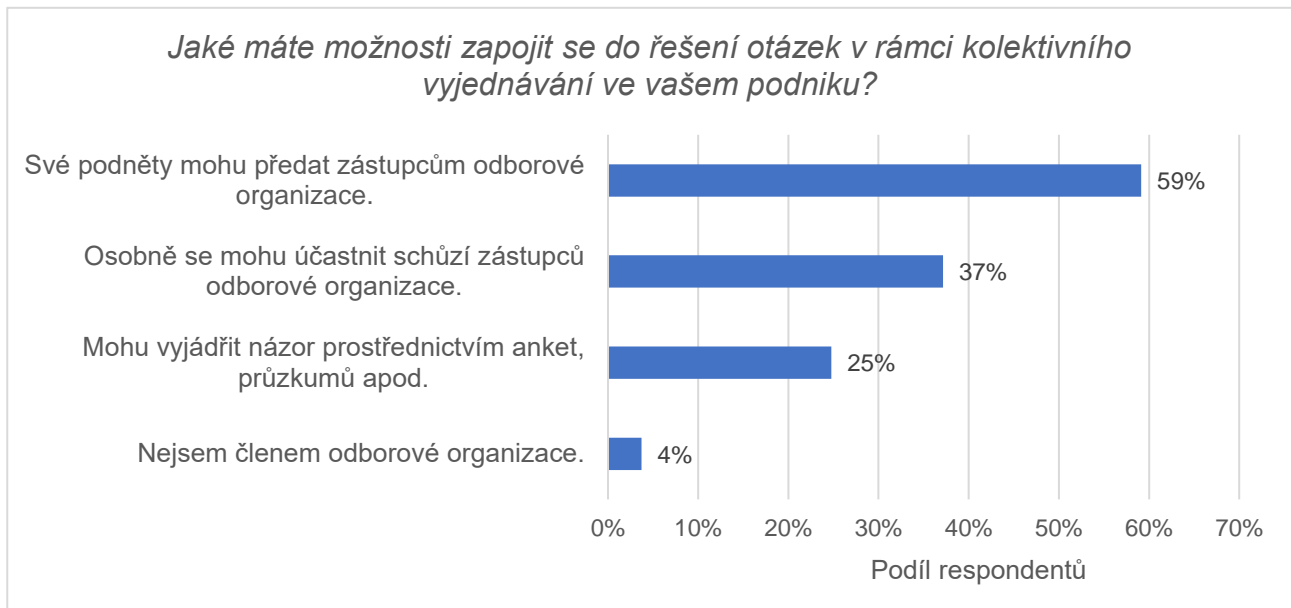
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

## 2 Zapojení zaměstnanců do kolektivního vyjednávání

### 2.1 Možnosti zapojení do kolektivního vyjednávání

V rámci šetření byly zjišťovány **možnosti zapojení zaměstnanců** či jejich zástupců do řešení otázek v rámci kolektivního vyjednávání. Z obrázku 17 je patrné, že **nejčastějším způsobem** zapojení respondentů je **předání podnětů zástupcům odborové organizace** (59 %). Dále pak **37 %** respondentů uvedlo, že se může **osobně zúčastnit schůzí zástupců odborové organizace** a čtvrtina má možnost vyjádřit svůj názor pomocí anket či průzkumů apod.

Obrázek 17: Možnosti respondentů zapojit se do podnikového kolektivního vyjednávání



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností.

Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

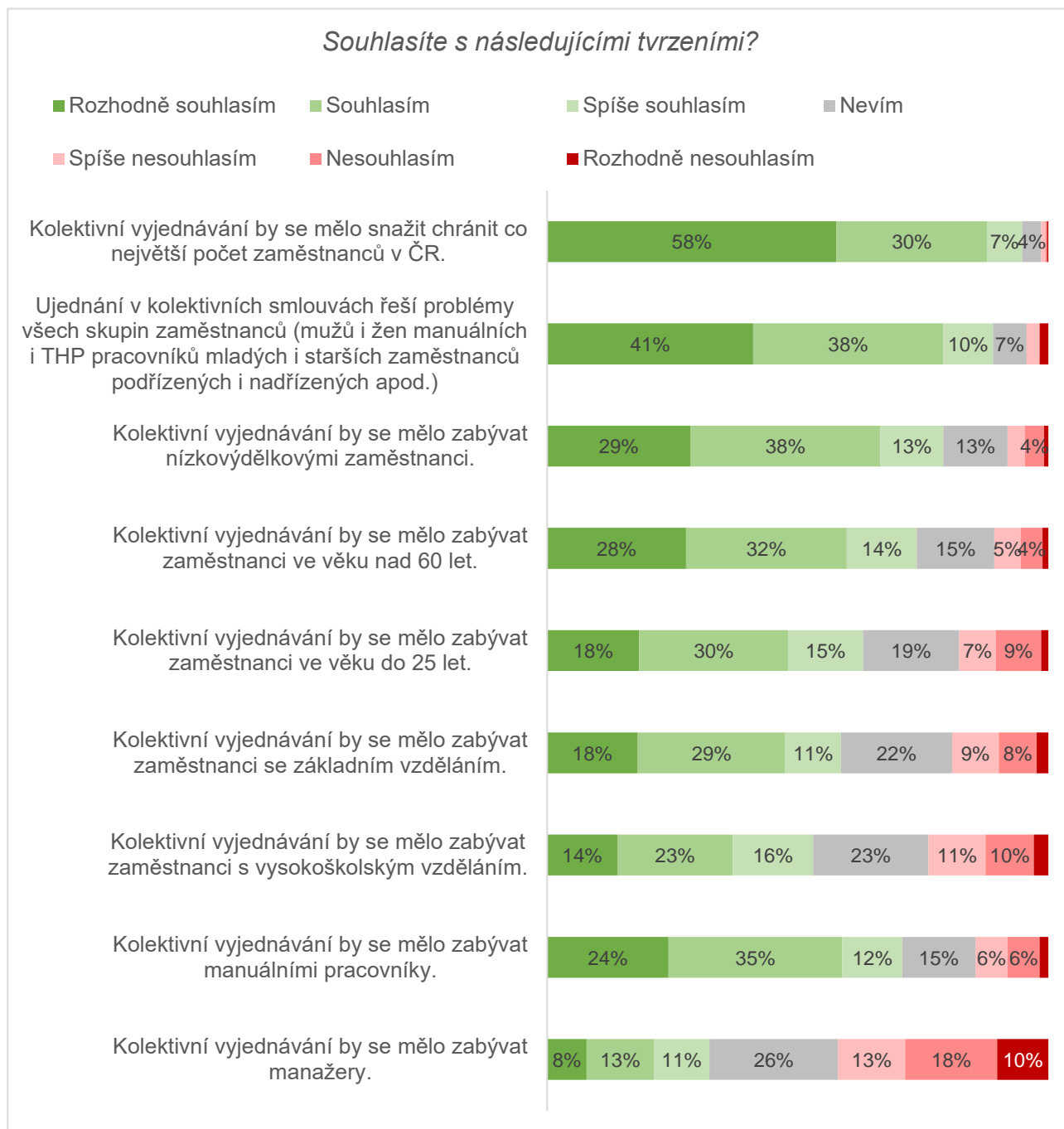
## 2.2 Názory na kolektivní vyjednávání

Tato podkapitola se zabývá názory respondentů na to, jakým skupinám zaměstnanců by se mělo kolektivní vyjednávání věnovat. Jak ukazuje obrázek 18, **většina respondentů souhlasí s tím, že kolektivní vyjednávání by se mělo snažit chránit co největší počet zaměstnanců v ČR (95 %) a že ujednání v kolektivních smlouvách řeší problémy všech skupin zaměstnanců (89 %).**

Další tvrzení, která již cílí na konkrétní skupiny zaměstnanců, mají o něco nižší podíl souhlasících respondentů. Nicméně stále přibližně **tři čtvrtiny respondentů souhlasí s tím, že by se kolektivní vyjednávání mělo věnovat nízkovýdělkovým zaměstnancům, starším zaměstnancům ve věku nad 60 let a manuálním pracovníkům.**

Naopak nejméně respondentů se ztotožnilo s tvrzením, že **kolektivní vyjednávání by se mělo zabývat manažery. Souhlasí s tím třetina respondentů, 26 % respondentů na to nemá jednoznačný názor a desetina respondentů s tím rozhodně nesouhlasí (viz obrázek 18).**

Obrázek 18: Názory respondentů na kolektivní vyjednávání



Pozn.: Názory respondentů na jednotlivá tvrzení podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání jsou uvedeny v příloze 2 (viz obrázky IX až XVII).

Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

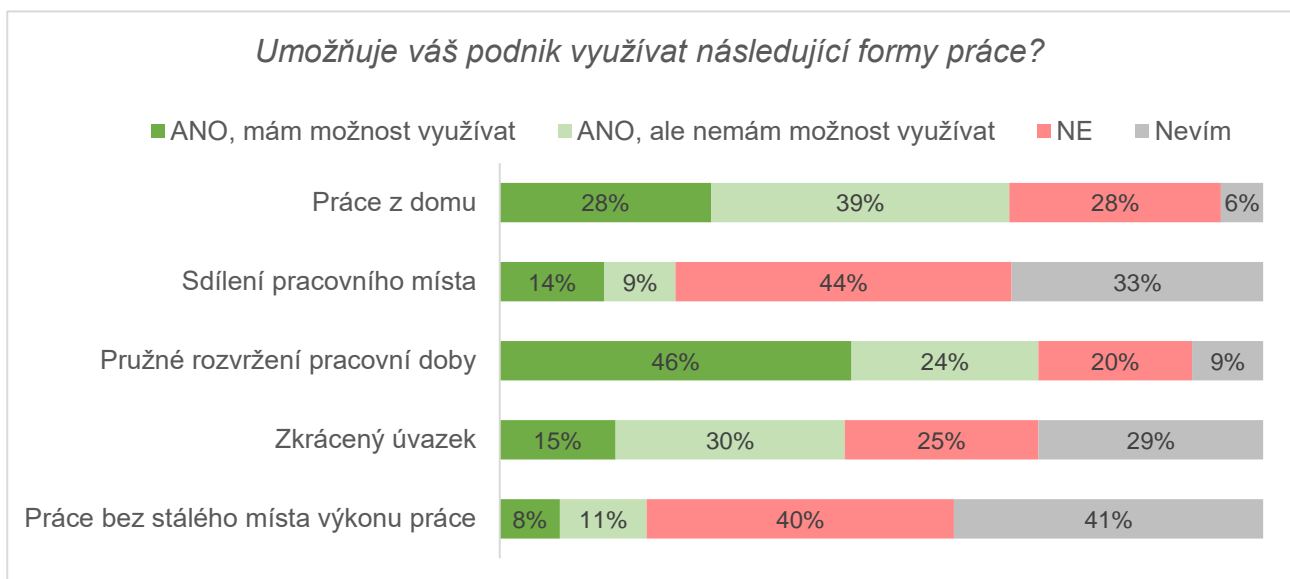
### 3 Flexibilní formy práce

Samostatnou kategorií dotýkající se v současné době vývoje na trhu práce tvoří specifické formy práce a pracovní režimy jako práce doma, sdílení pracovního místa apod. V rámci průzkumu bylo zjišťováno, zda mají respondenti možnost využívat vybrané flexibilní formy práce a také zda o jejich využívání mají zájem.

#### 3.1 Možnosti zaměstnanců

Co se týče možností využívat flexibilní formy práce, byli respondenti dotazováni, zda jejich podnik umožňuje využívat práci z domu, sdílení pracovního místa, pružné rozvržení pracovní doby, zkrácený úvazek či práci bez stálého místa výkonu práce. Z těchto flexibilních forem práce, které pomáhají vytvářet rovnováhu při sladování pracovního a soukromého života, má nejvíce respondentů (**46 %**) možnost využívat **pružné rozvržení pracovní doby**. Další čtvrtina respondentů uvedla, že jejich podnik sice umožňuje využívat pružné rozvržení pracovní doby, ale oni sami tu možnost nemají (viz obrázek 19).

Obrázek 19: Možnosti respondentů využívat flexibilní formy práce



Pozn.: Možnosti respondentů využívat flexibilní formy práce podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání jsou uvedeny v příloze 2 (viz obrázky XVIII až XXII).

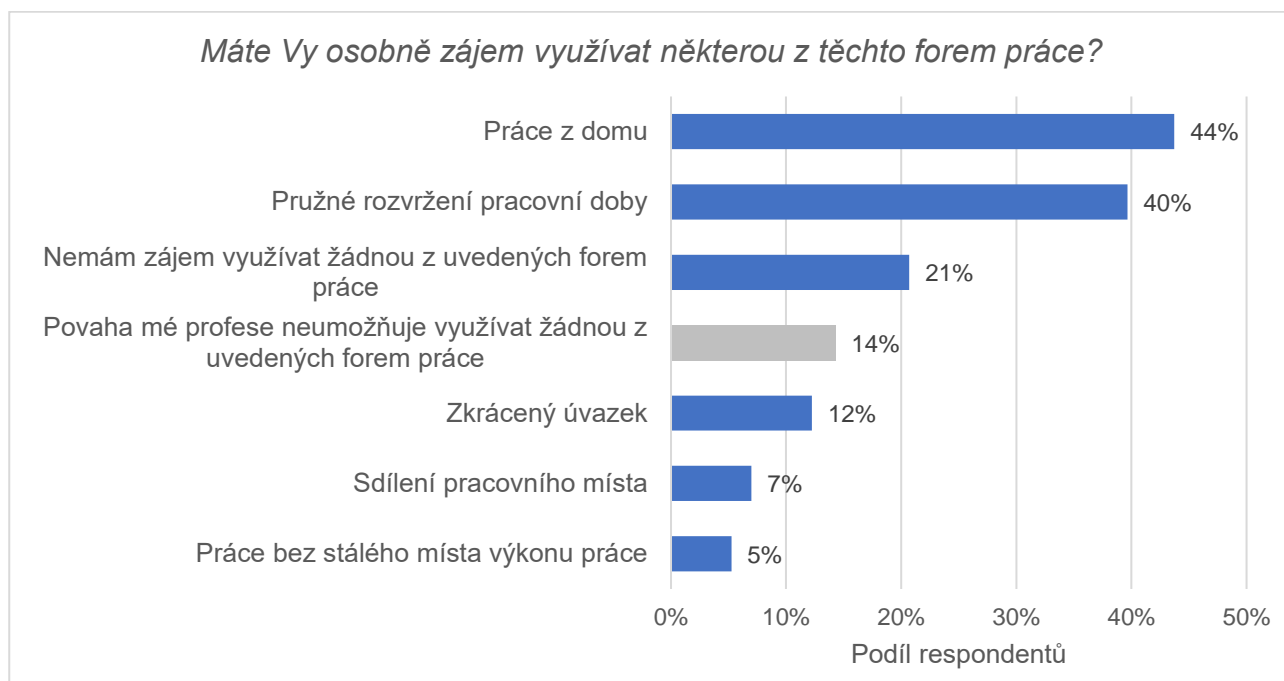
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

## 3.2 Zájem zaměstnanců

Kromě možností zaměstnanců využívat flexibilní formy práce byl dále zjišťován jejich zájem. Největší zájem respondenti projevili o **práci z domu** a **pružné rozvržení pracovní doby** (44 % a 40 %). Pětina respondentů nemá zájem využívat žádnou z uvedených forem práce (viz obrázek 20).

Flexibilní formy práce jsou však specifické tím, že **povaha některých profesí je neumožňuje využívat**, což uvedlo 14 % respondentů. Jednalo se o respondenty vykonávající profese jako například lékař, zdravotní sestra, hasič, učitel, řidič, provozní zámečnick, dělník ve výrobě, svářeč, policista, ošetřovatel, technik v zemědělství apod.

Obrázek 20: Zájem respondentů využívat flexibilní formy práce



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Zájem respondentů využívat flexibilní formy práce podle pohlaví, profese, věku, sektoru, odvětví a vzdělání jsou uvedeny v příloze 2 (viz obrázky XXIII až XXVIII).

Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.



## Závěr

Cílem studie bylo získat **aktuální informace o vlivu kolektivního vyjednávání** v oblasti zabezpečování pracovních podmínek na jednotlivé skupiny zaměstnanců v České republice. Proto byl proveden jednorázový **průzkum** formou elektronického dotazníkového šetření. Cílovou skupinou průzkumu byli **zaměstnanci** (členové Asociace samostatných odborů ČR).

Z výsledků studie vyplynulo, že co se týče **hodnocení spokojenosti s výsledky kolektivního vyjednávání, převažuje spokojenost** nad nespokojeností. Z celkem patnácti hodnocených oblastí jsou respondenti nejvíce spokojeni **s délkou pracovní doby a podporou zdraví a bezpečnosti na pracovišti**, kde jsou spíše spokojeni, spokojeni či velmi spokojeni až tři čtvrtiny respondentů.

Naopak **nejvyšší míra nespokojenosti** panuje v oblasti **růstu mezd a prevence proti pracovnímu stresu**, kde 44 % a 38 % respondentů uvedlo, že jsou spíše nespokojeni, nespokojeni či velmi nespokojeni.

Dále bylo v rámci průzkumu zjištěno, že **nejčastějším způsobem zapojení** respondentů do kolektivního vyjednávání je **předání podnětů zástupcům odborové organizace**, což má možnost využít 59 % respondentů.

Z hlediska názoru respondentů na oblasti zájmu kolektivního vyjednávání a skupiny zaměstnanců, na které by měl být kladen důraz, převažuje názor, že **kolektivní vyjednávání by se mělo snažit chránit co největší počet zaměstnanců v ČR**. Souhlasí s tím 95 % respondentů. Dále přibližně tři čtvrtiny respondentů souhlasí s tím, že by se kolektivní vyjednávání mělo věnovat **nízkovýdělkovým zaměstnancům**, starším zaměstnancům ve věku **nad 60 let** a **manuálním pracovníkům**. Naopak pouze 32 % respondentů souhlasí s tvrzením, že kolektivní vyjednávání by se mělo zabývat manažery.

Samostatnou kapitolu v rámci vyhodnocení tvoří flexibilní formy práce. Ukázalo se, že necelá **polovina respondentů** má ve svém zaměstnání možnost využívat **pružné rozvržení pracovní doby a 28 % práci z domu**. Sdílení pracovního místa, zkrácený úvazek a práce bez stálého místa výkonu práce jsou méně využívané. Co se týče zájmu respondentů využívat tyto formy práce, tak největší zájem respondenti projeví o práci z domu (44 %) a pružné rozvržení pracovní doby (40 %). Je však potřeba si uvědomit, že flexibilní formy práce jsou specifické tím, že povaha některých profesí je neumožňuje využívat. Což se pak projevuje rozdílným vlivem na jednotlivé skupiny zaměstnanců.

## Příloha 1 – Popis průzkumu a struktura respondentů

### A. Popis průzkumu

Výsledky této studie vychází ze speciálního jednorázového průzkumu s názvem „**Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice**“, který proběhl v gesci **Asociace samostatných odborů ČR**. Průzkum byl zaměřen na spokojenost zaměstnanců s výsledky kolektivního vyjednávání, možnosti zapojení se do kolektivního vyjednávání a využívání flexibilních forem práce.

Cílem průzkumu bylo získat aktuální informace o vlivu kolektivního vyjednávání v oblasti zabezpečování pracovních podmínek na jednotlivé skupiny zaměstnanců v České republice.

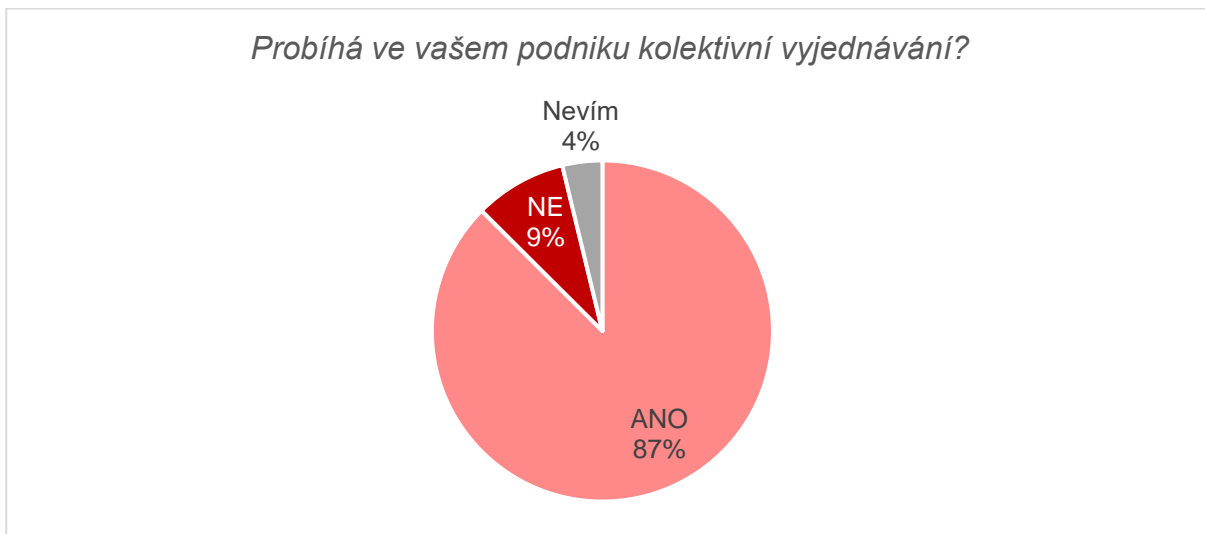
Dotazníkové šetření probíhalo **od 12. do 31. května 2021** formou elektronického dotazníku mezi členy Asociace samostatných odborů ČR. Celkem bylo **získáno 343 vyplněných dotazníků**.

U cílové skupiny respondentů se předpokládalo, že budou mít **povědomí o kolektivním vyjednávání** a budou schopni z jejich pohledu hodnotit výsledky kolektivního vyjednávání, nicméně tento předpoklad byl **ověřován v úvodu dotazníku kontrolními třídícími otázkami ohledně kolektivního vyjednávání a kolektivní smlouvy**. Většina respondentů uvedla, že v jejich podniku probíhá kolektivní vyjednávání, mají uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvu nebo se řídí kolektivní smlouvou vyššího stupně (viz obrázky I, II a IV). Těchto respondentů bylo 323.

Naopak **respondentů, v jejichž podniku neprobíhá kolektivní vyjednávání, není v podniku uzavřena kolektivní smlouva** a ani se na podnik nevztahuje kolektivní smlouva vyššího stupně, bylo **minimum** (pouze 20). Respondenti, v jejichž podniku není uzavřena kolektivní smlouva, pak byli dále dotazováni, zda jim vadí, že jejich podnik nemá uzavřenou kolektivní smlouvu a zda vědí proč. Odpovědi na tyto otázky ukazují obrázky II a III.

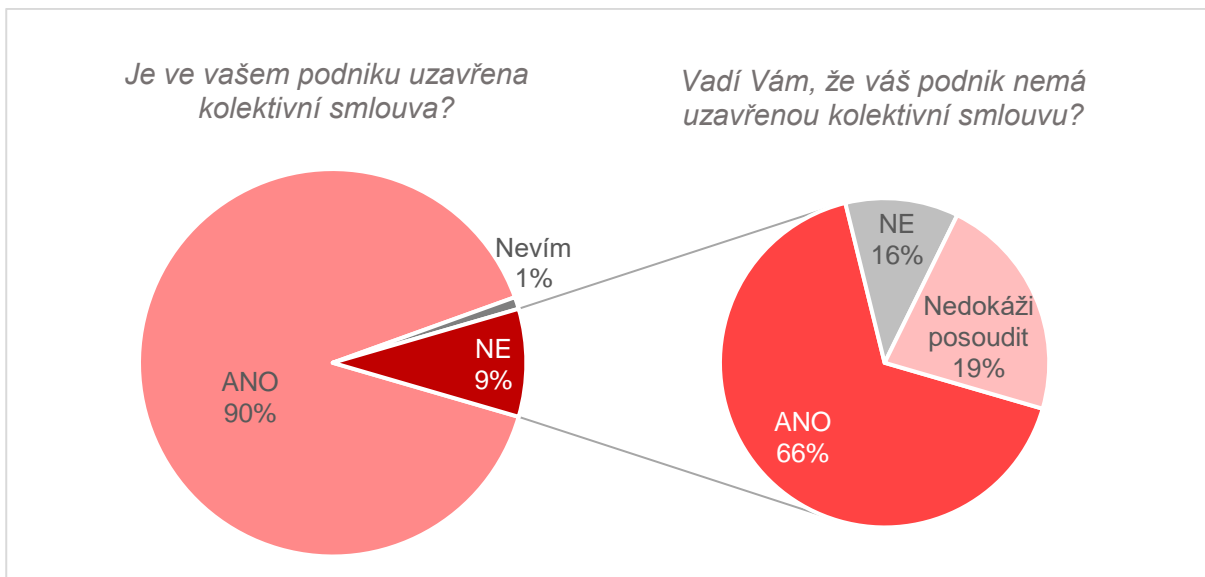
V případě, že se na podnik respondenta vztahuje **kolektivní smlouva vyššího stupně**, byl dále zkoumán **vztah mezi kolektivní smlouvou vyššího stupně a podnikovou kolektivní smlouvou**. Nejčastěji respondenti uváděli, že podniková kolektivní smlouva vychází z kolektivní smlouvy vyššího stupně a obsahuje také ujednání nad rámec kolektivní smlouvy vyššího stupně (viz obrázek IV).

Obrázek I: Kolektivní vyjednávání v podnicích respondentů



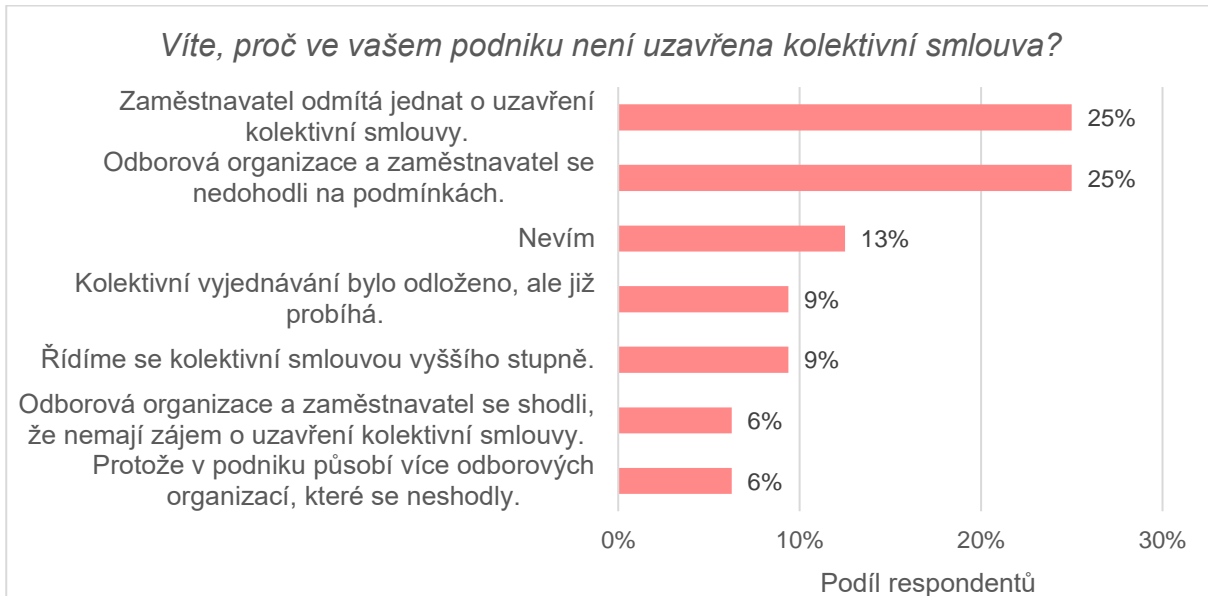
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek II: Kolektivní smlouva v podniku respondenta



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

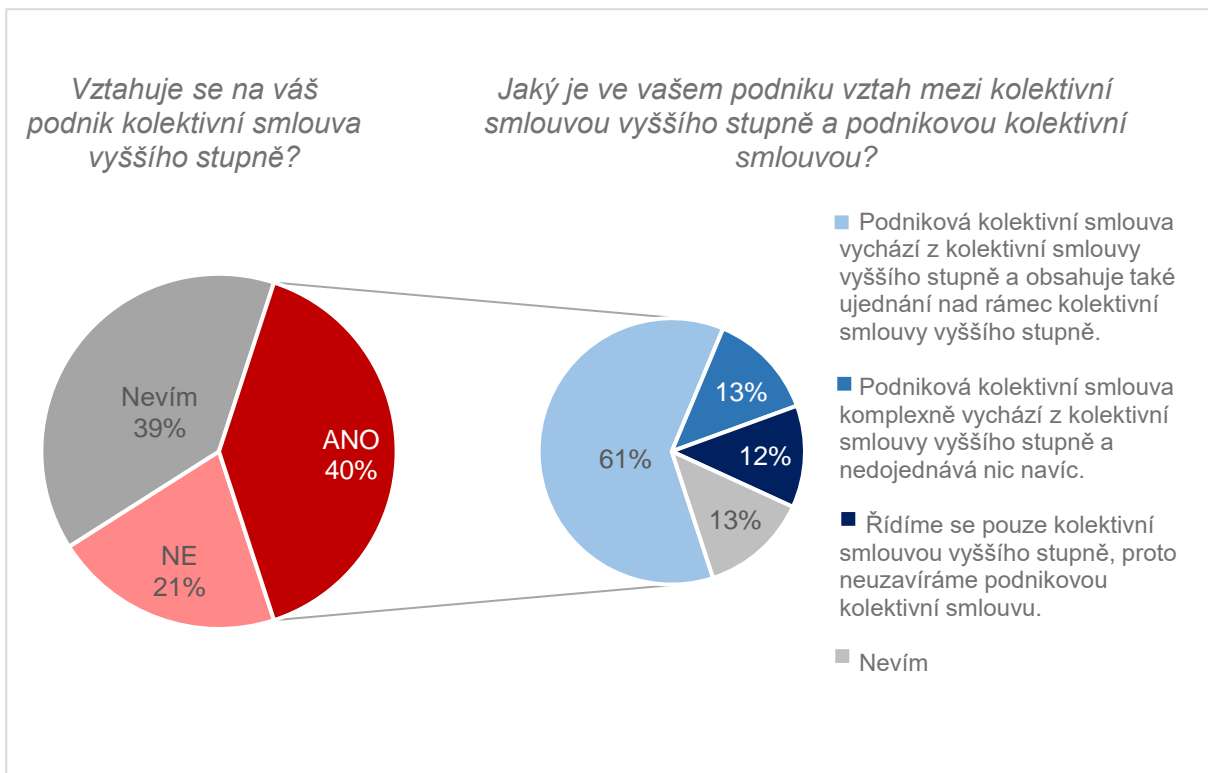
Obrázek III: Důvody neuzavření kolektivní smlouvy



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na otázku odpovídali pouze respondenti, v jejichž podniku není uzavřena kolektivní smlouva (N=32).

Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek IV: Kolektivní smlouva vyššího stupně a její vztah k podnikové kolektivní smlouvě



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

## B. Struktura respondentů

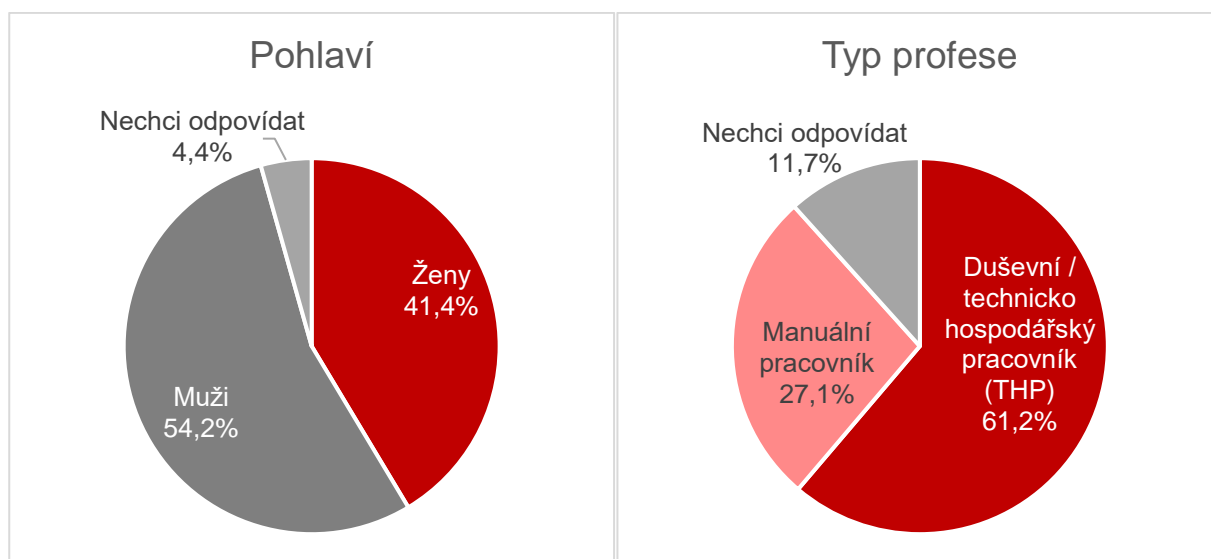
Z hlediska struktury respondentů byly sledovány vybrané socio-demografické znaky. Průzkumu se zúčastnili respondenti obou pohlaví, přičemž 41 % respondentů tvořily ženy a 54 % muži (viz obrázek V). Co se týče typu vykonávané profese, průzkumu se zúčastnilo 27 % manuálních pracovníků a 61 % duševních (technicko-hospodářských) pracovníků (viz obrázek V).

Z věkových kategorií byli nejčastěji zastoupeni respondenti ve věku 50–59 let (36 % respondentů) a respondenti ve věkové kategorii 40–49 let (28 %). Nejméně byli zastoupeni respondenti ve věku do 29 let, kteří tvořili jen 3,5 % respondentů (viz obrázek VI). Co se týče nejvyššího dosaženého vzdělání, tak tři čtvrtiny respondentů tvořili středoškoláci (53 % s maturitou a 22 % bez maturity). Vysokoškoláci byli zastoupeni 13 % (viz obrázek VI). Z důvodu nízkého zastoupení respondentů se základním vzděláním a respondentů ve věku do 29 let jsou tyto skupiny respondentů vynechány v grafech v příslušném členění napříč celou studií.

Necelá polovina respondentů uvedla, že pracuje ve veřejném sektoru (48 %). Soukromý sektor uvedlo 39 % respondentů (viz obrázek VII). Z hlediska odvětvové struktury přibližně třetinu respondentů tvořili zaměstnanci průmyslu a stavebnictví (34 % respondentů), následovaly služby (29 %) a zemědělství (21 %), viz obrázek VII.

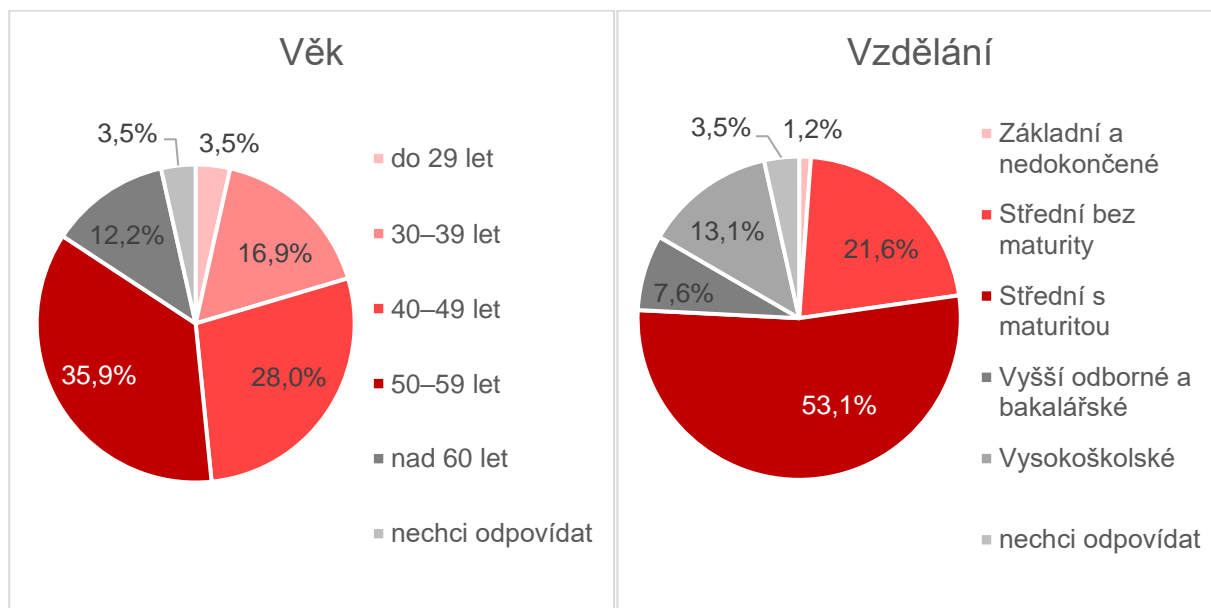
Regionální struktura respondentů byla nerovnoměrná. Nejvíce respondentů pocházelo z hlavního města Prahy (34 % respondentů), dále pak z kraje Vysočina (13 %), Ústeckého (11 %) a Libereckého (10 %). Respondenti z ostatních krajů byli zastoupeni méně než 7 % (viz obrázek VIII).

Obrázek V: Struktura respondentů podle pohlaví a typu vykonávané profese



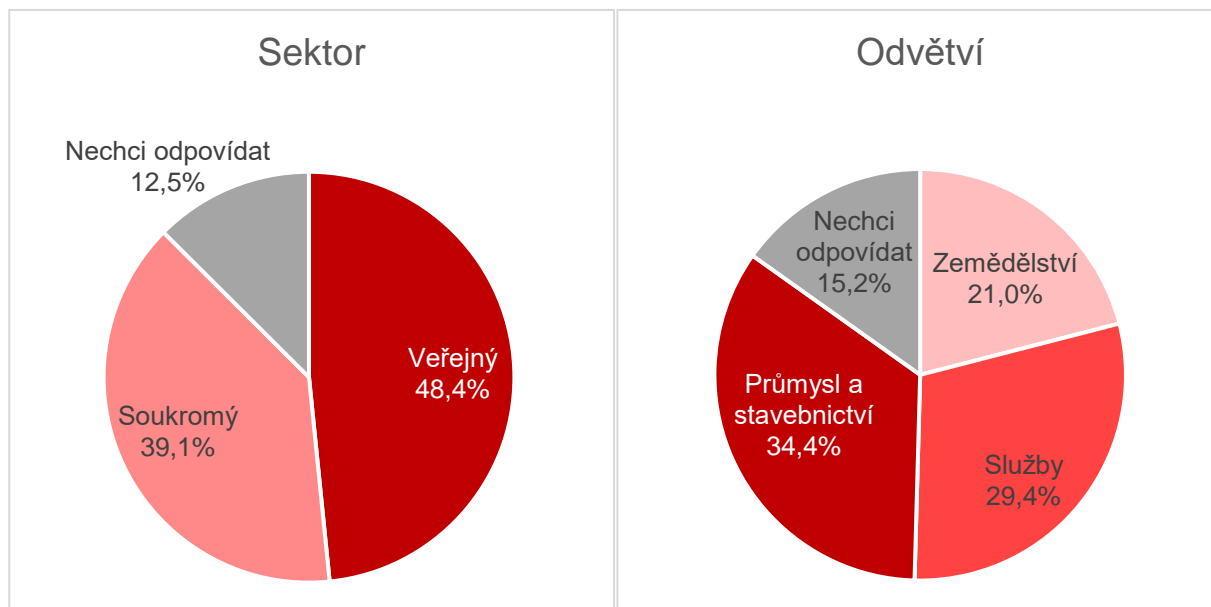
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek VI: Struktura respondentů podle věku a vzdělání



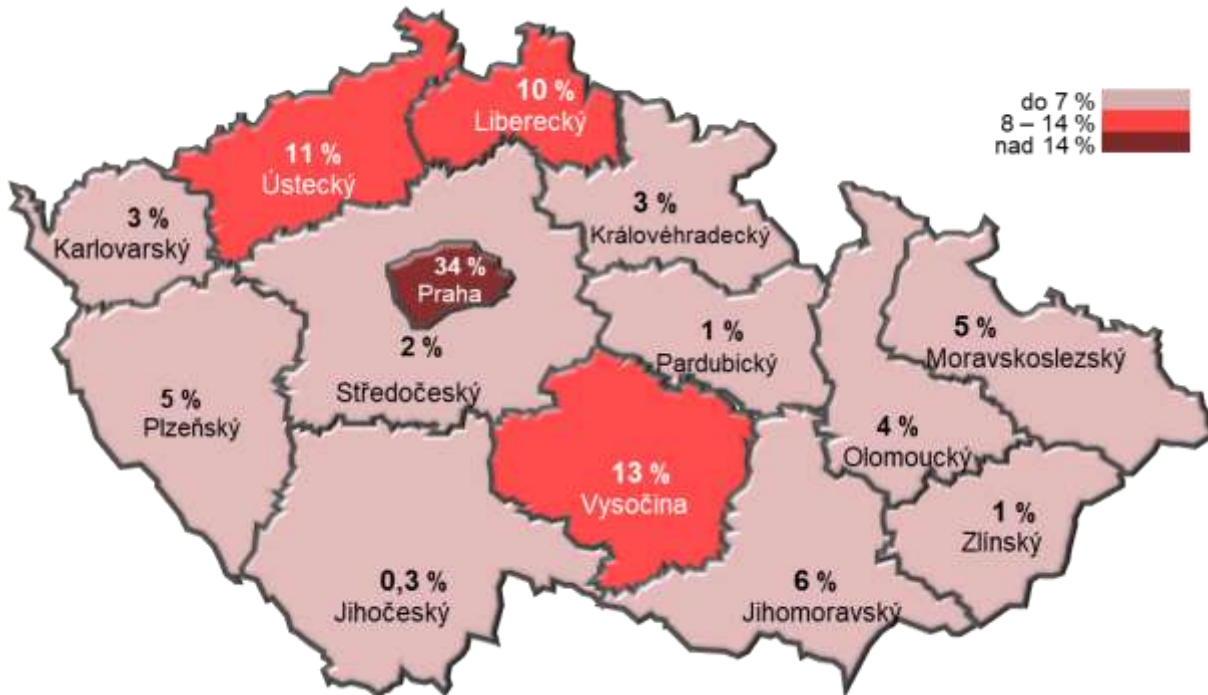
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek VII: Struktura respondentů podle sektoru a odvětví



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek VIII: Struktura respondentů podle krajů

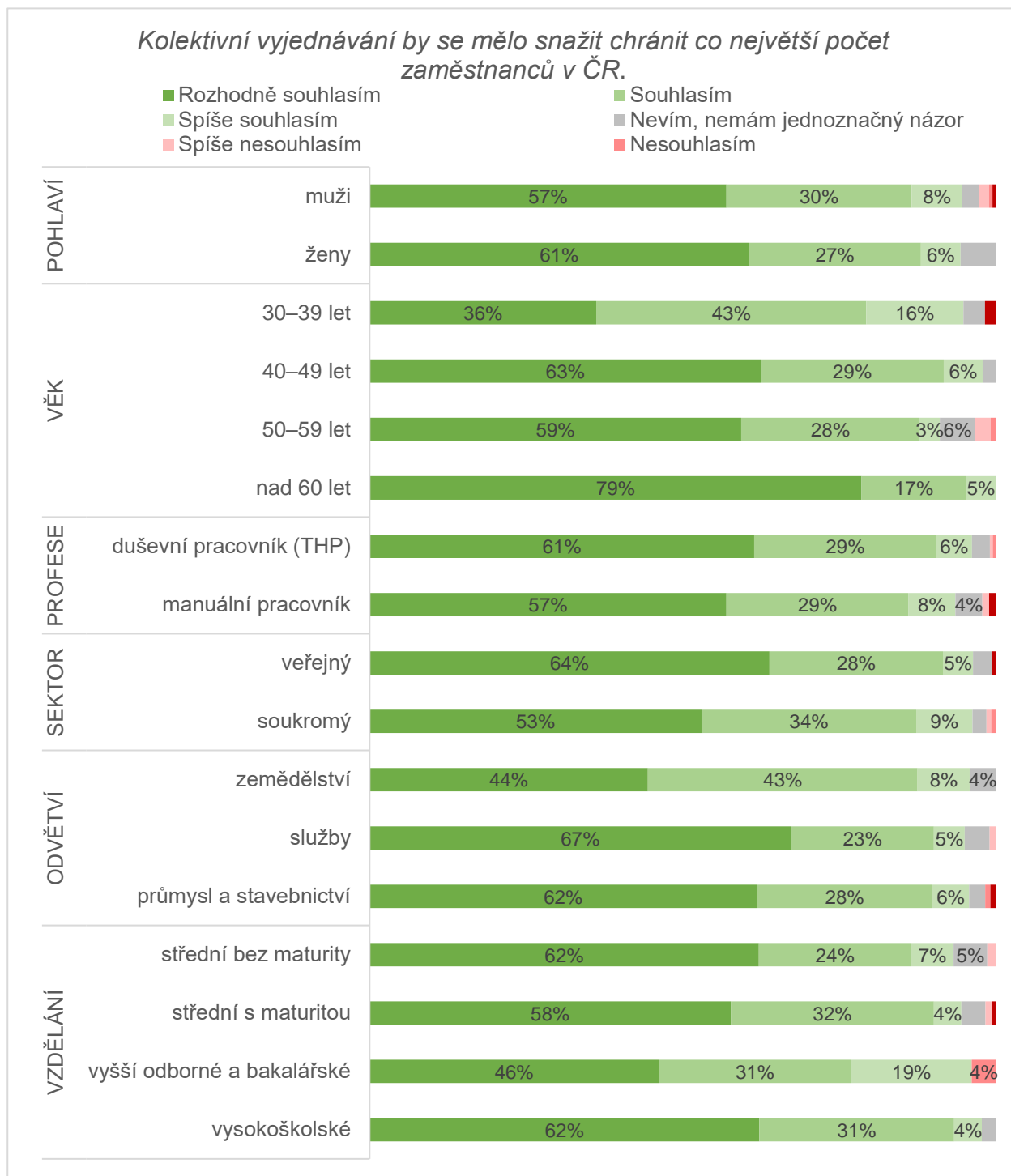


Pozn.: Přibližně 1 % respondentů uvedlo, že pracuje po celé ČR, a 1,5 % nechtělo odpovídat.

Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

## Příloha 2 – Obrázková část

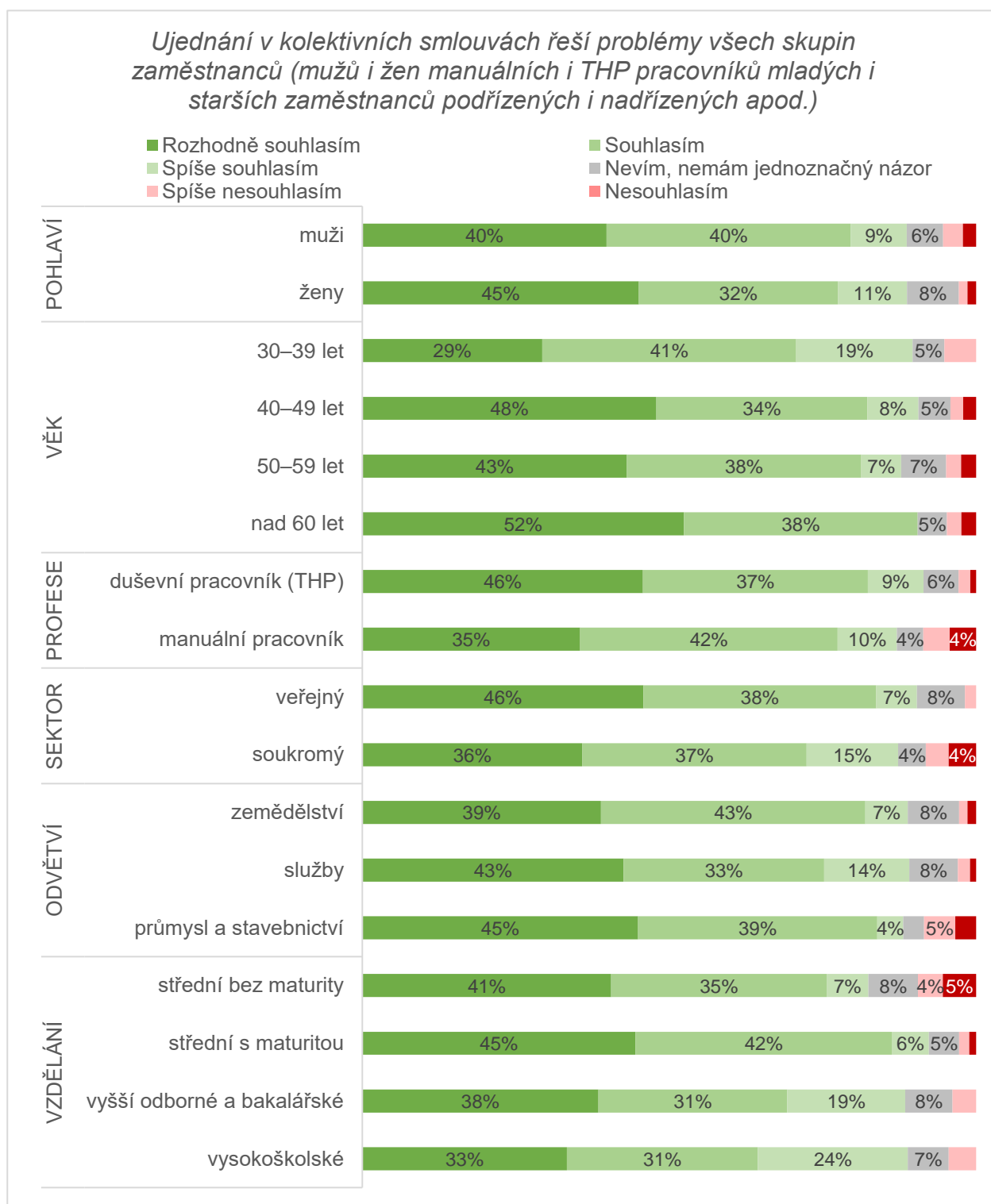
Obrázek IX: Názor respondentů na tvrzení: „Kolektivní vyjednávání by se mělo snažit chránit co největší počet zaměstnanců v ČR.“



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

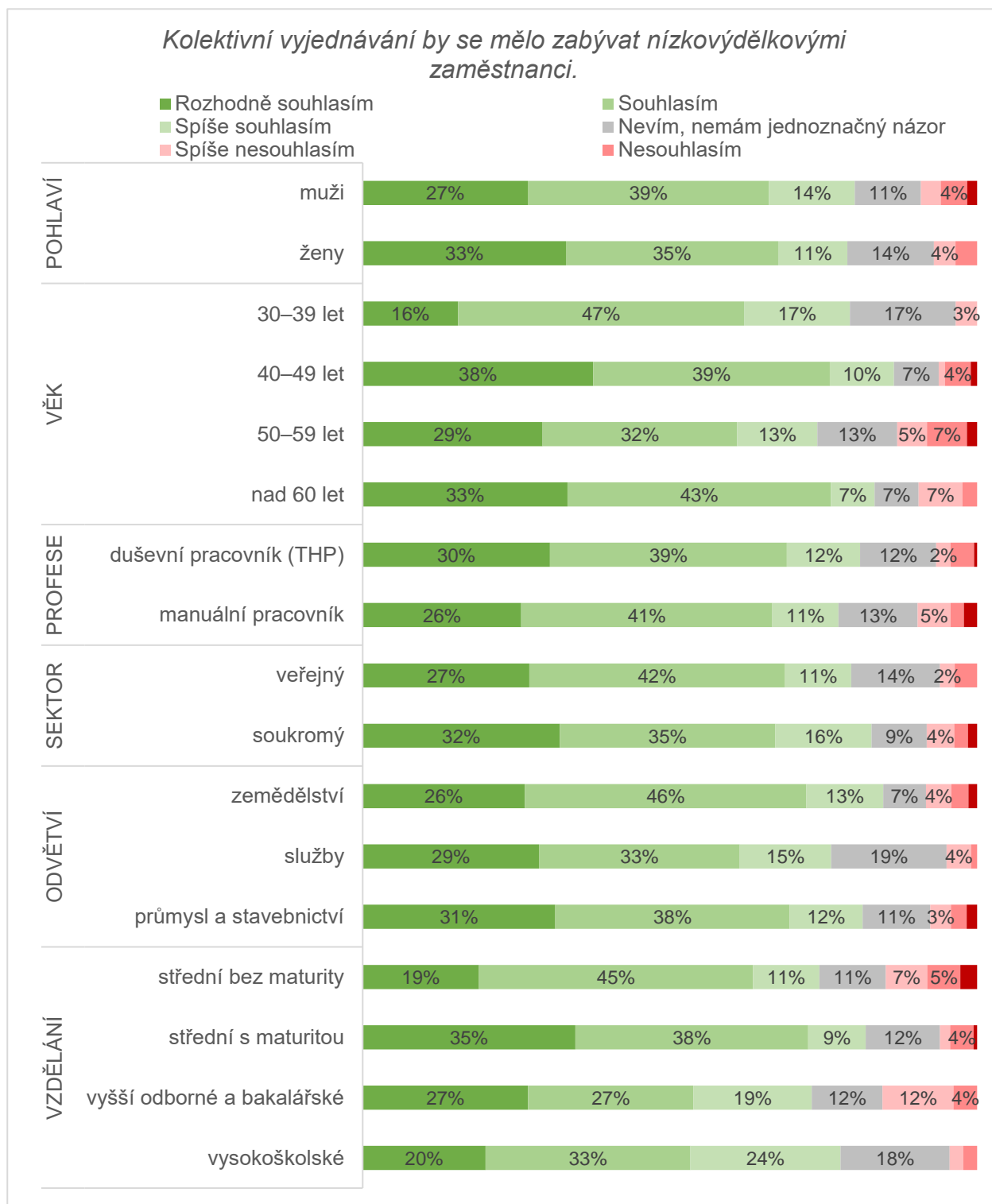


Obrázek X: Názor respondentů na tvrzení: „Ujednání v kolektivních smlouvách řeší problémy všech skupin zaměstnanců.“



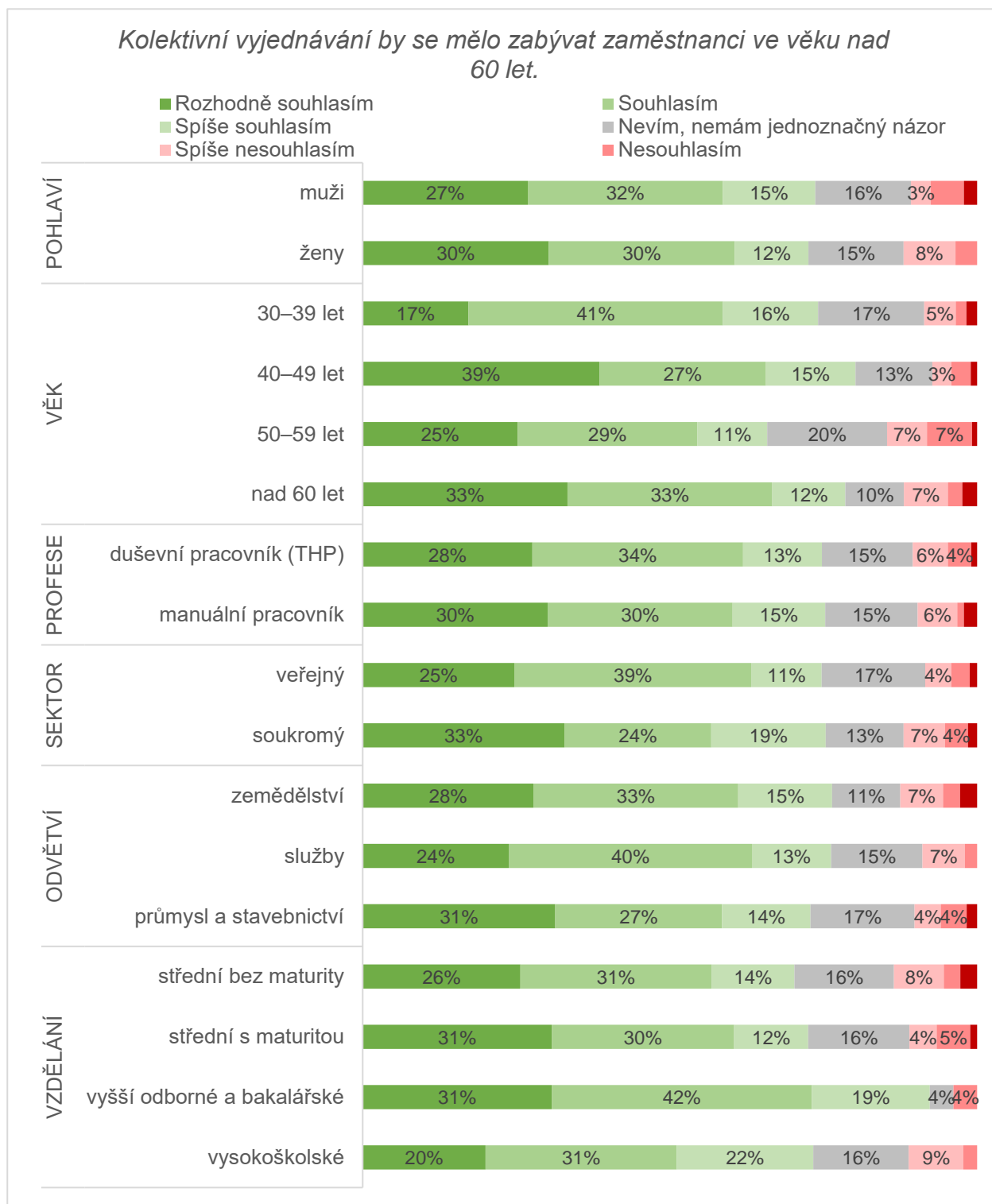
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek XI: Názor respondentů na tvrzení: „Kolektivní vyjednávání by se mělo zabývat nízkovýdělkovými zaměstnanci.“



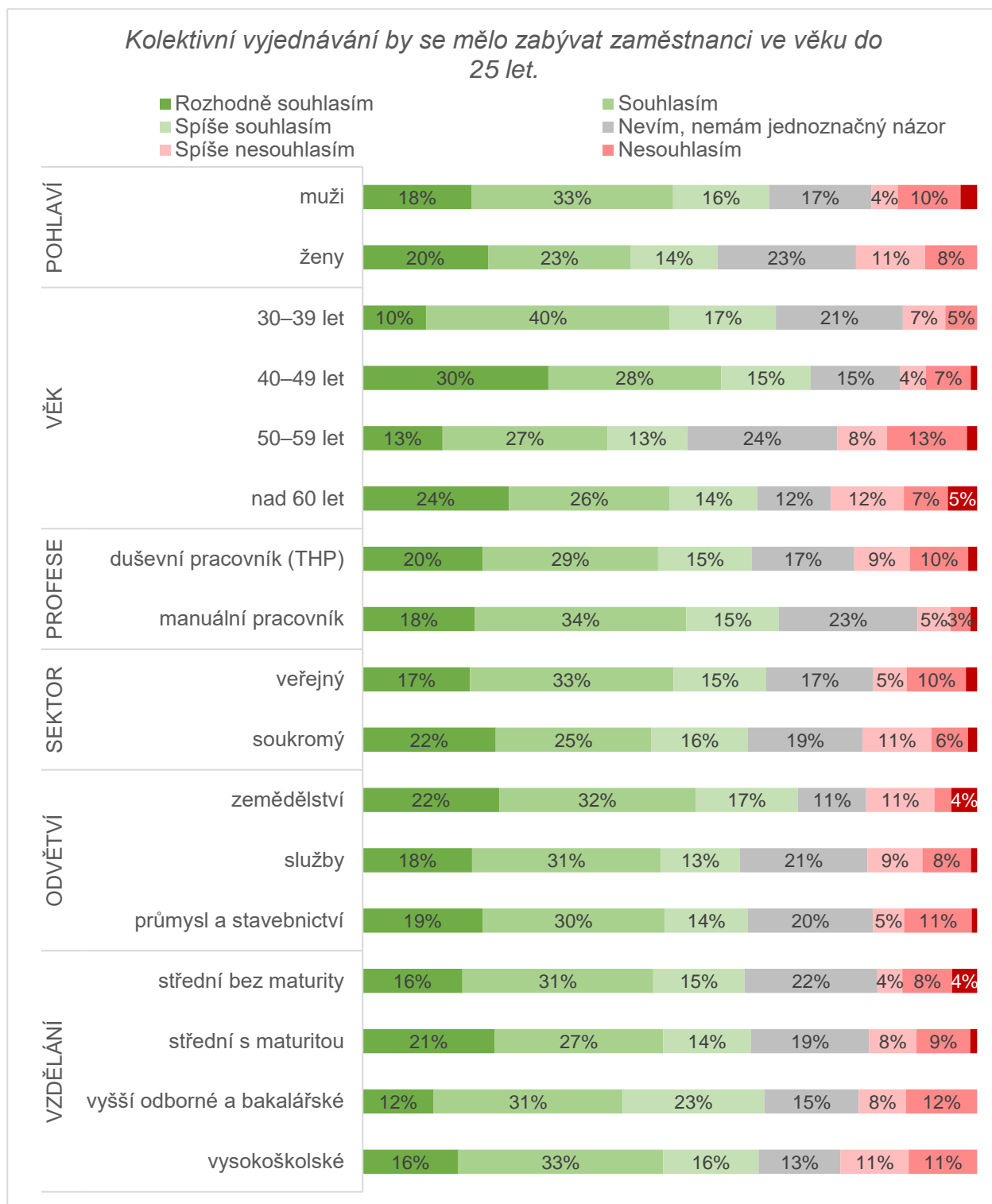
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek XII: Názor respondentů na tvrzení: „Kolektivní vyjednávání by se mělo zabývat zaměstnanci ve věku nad 60 let.“



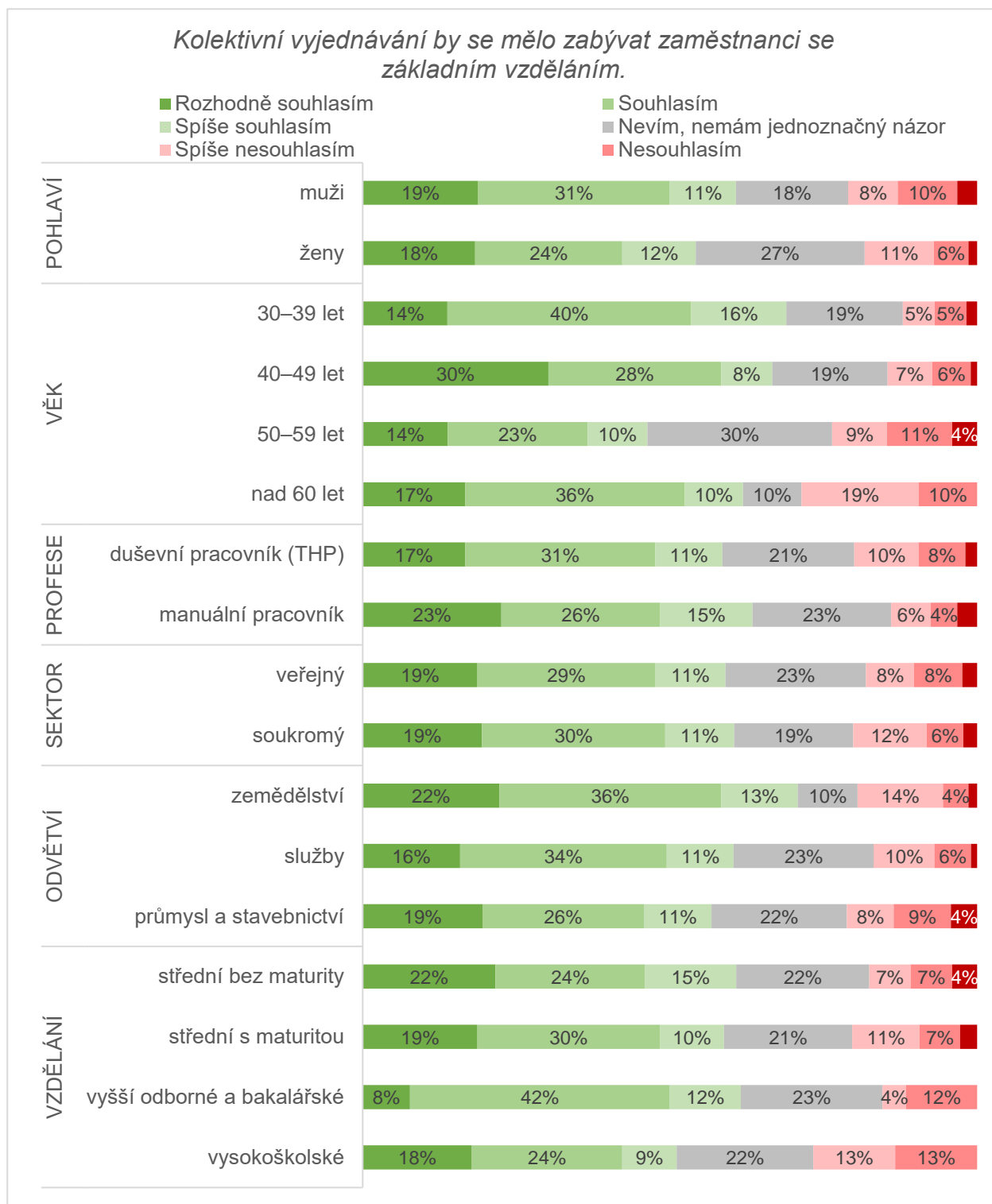
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek XIII: Názor respondentů na tvrzení: „Kolektivní vyjednávání by se mělo zabývat zaměstnanci ve věku do 25 let.“



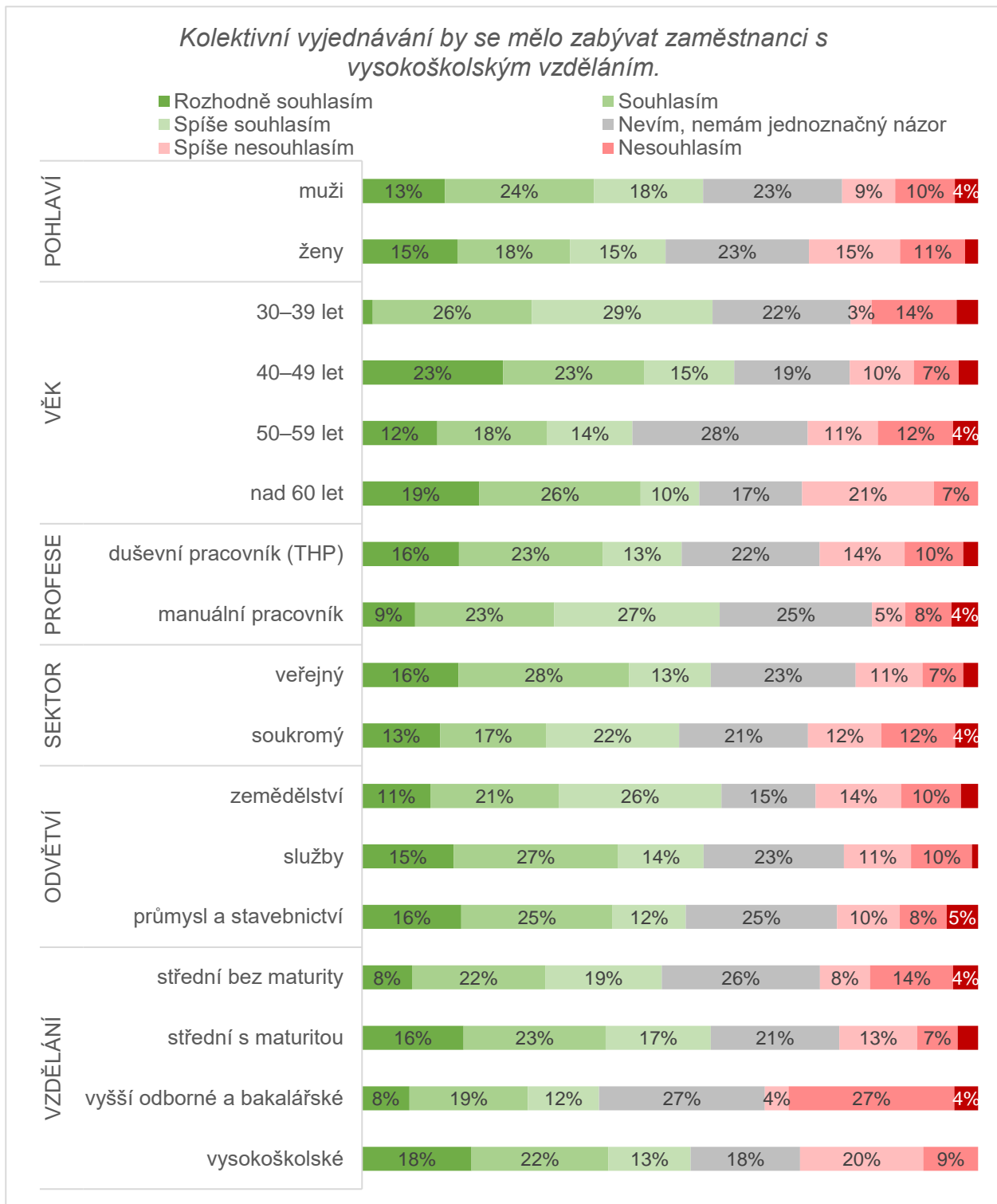
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek XIV: Názor respondentů na tvrzení: „Kolektivní vyjednávání by se mělo zabývat zaměstnanci se základním vzděláním.“



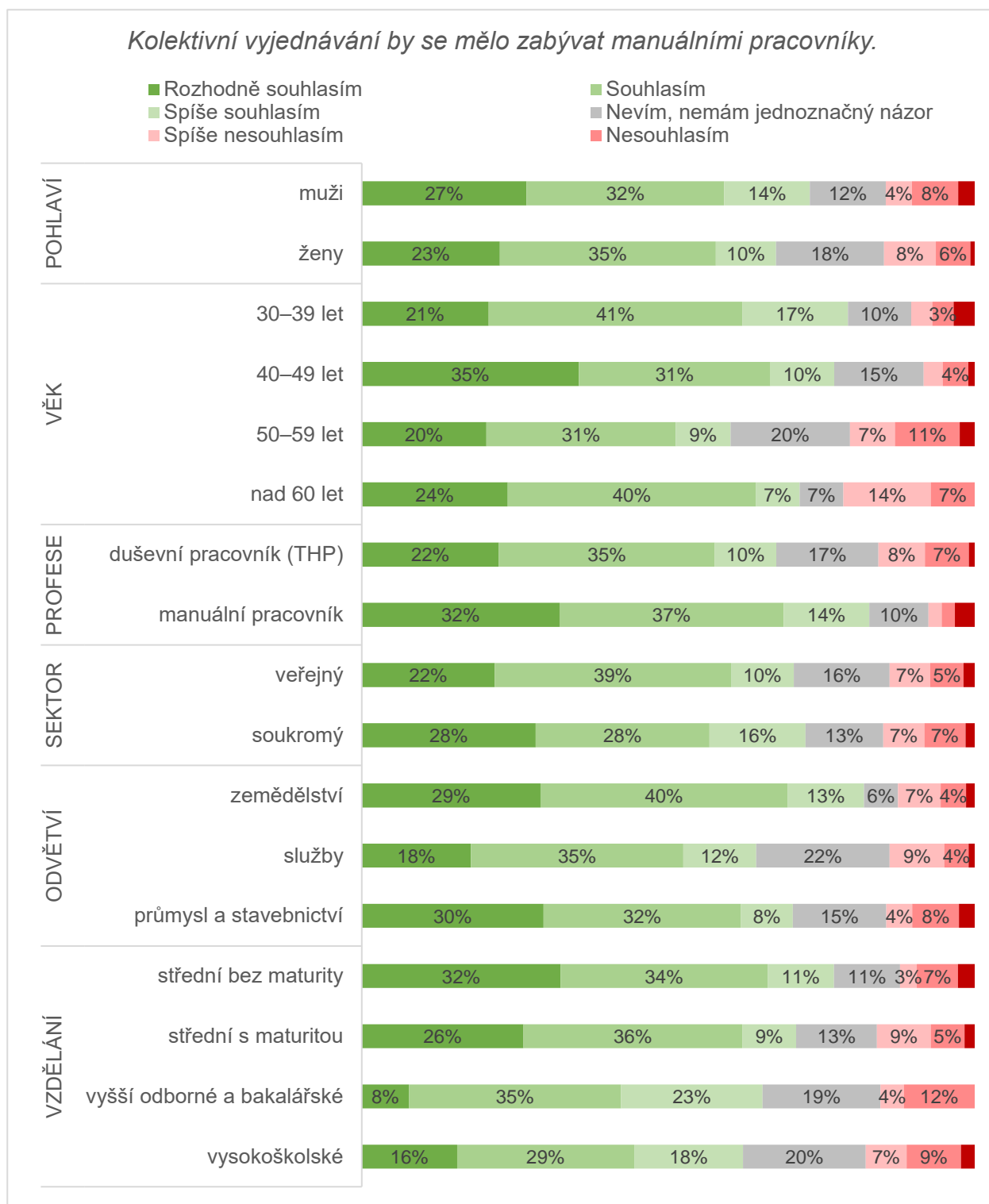
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek XV: Názor respondentů na tvrzení: „Kolektivní vyjednávání by se mělo zabývat zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním.“



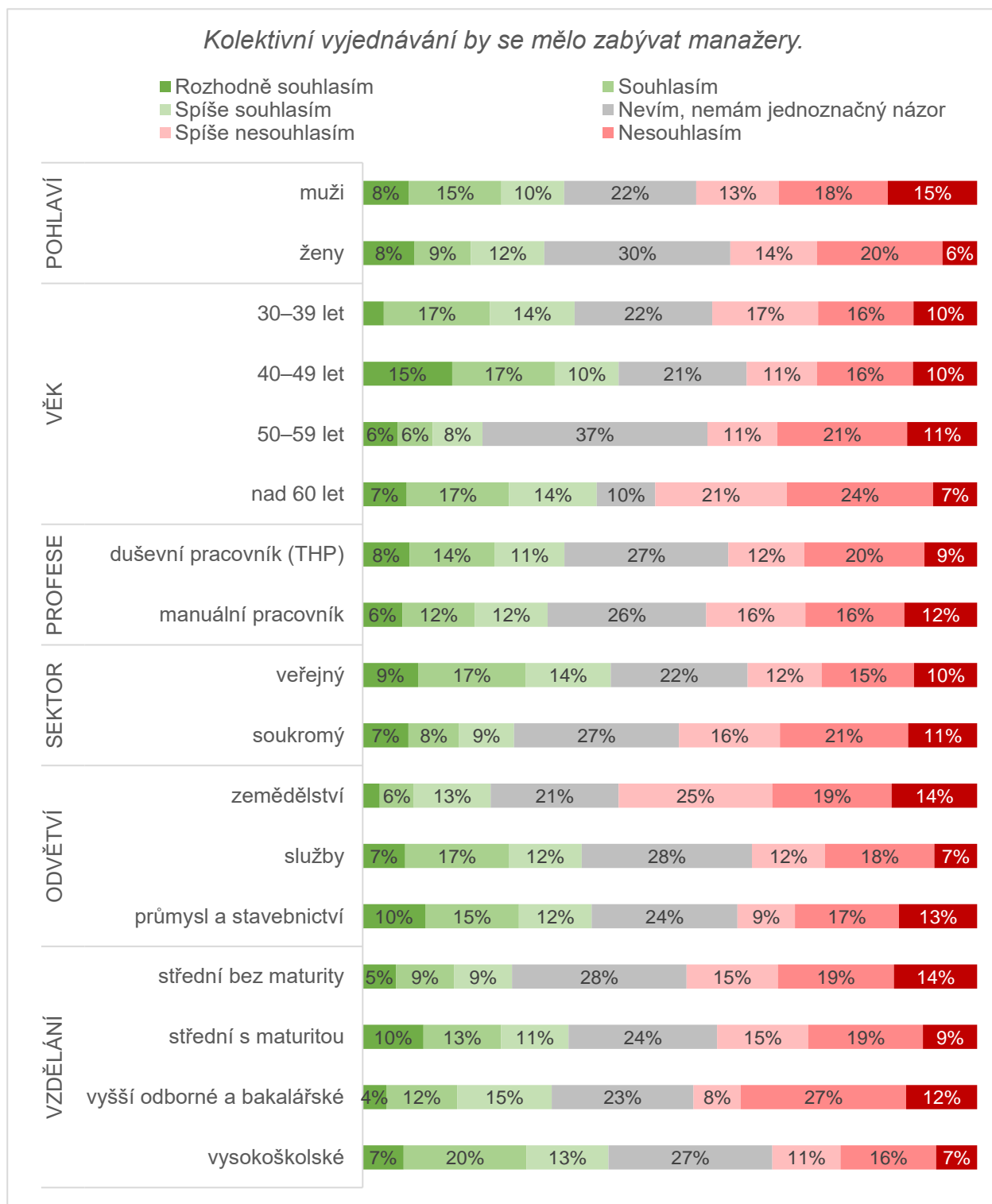
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek XVI: Názor respondentů na tvrzení: „Kolektivní vyjednávání by se mělo zabývat manuálními pracovníky.“



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

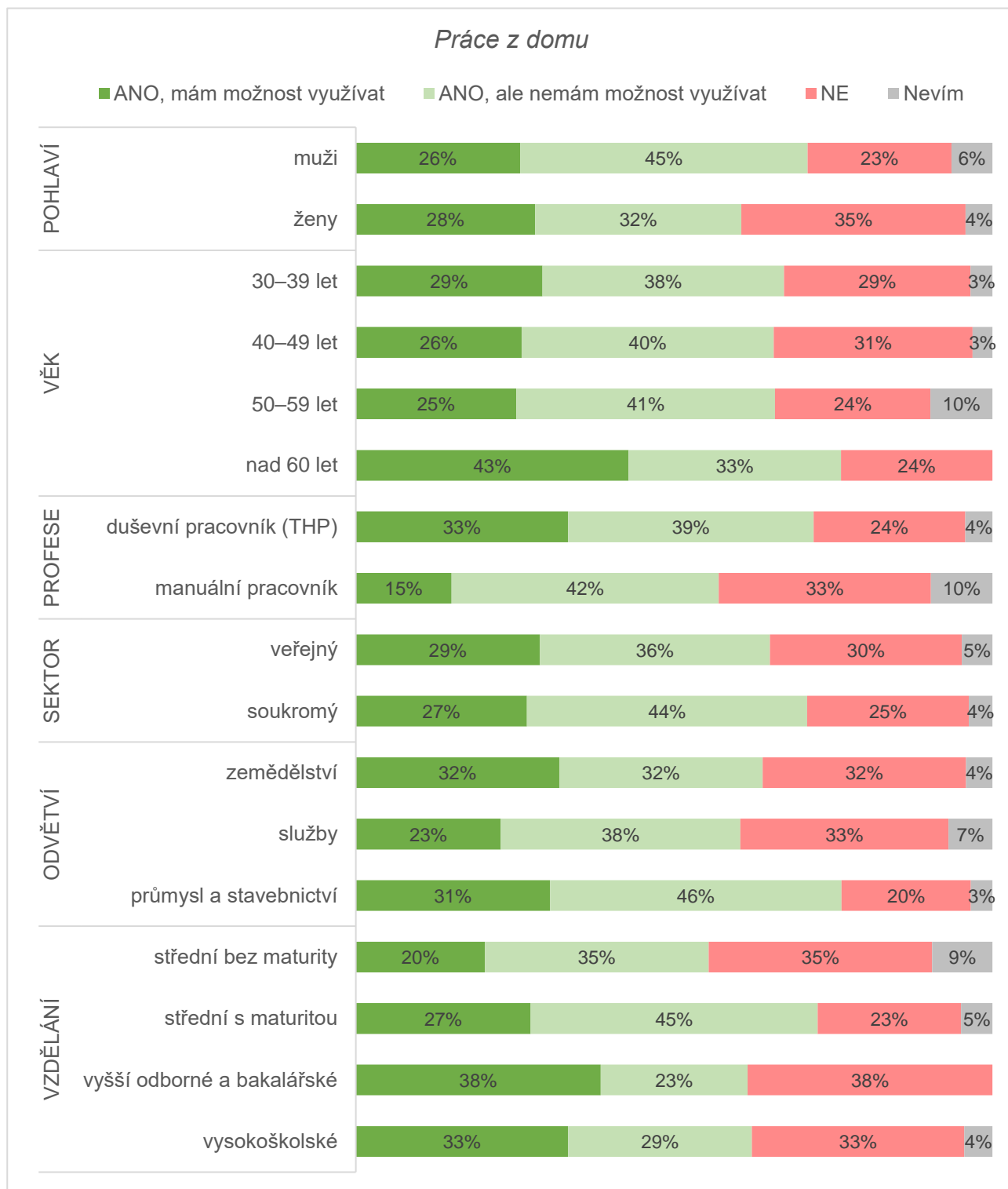
Obrázek XVII: Názor respondentů na tvrzení: „Kolektivní vyjednávání by se mělo zabývat manažery.“



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

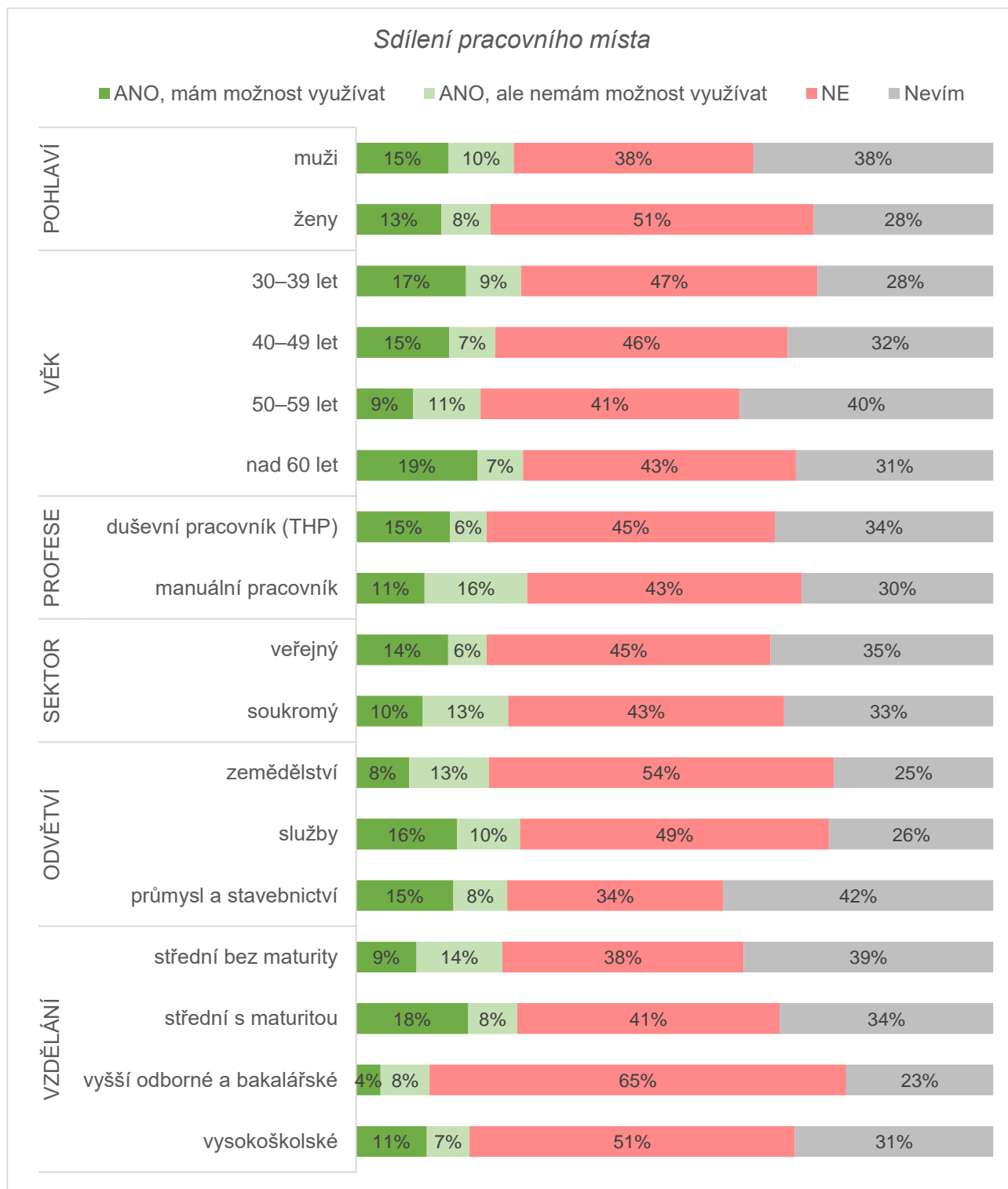


Obrázek XVIII: Možnost respondentů využívat práci z domu



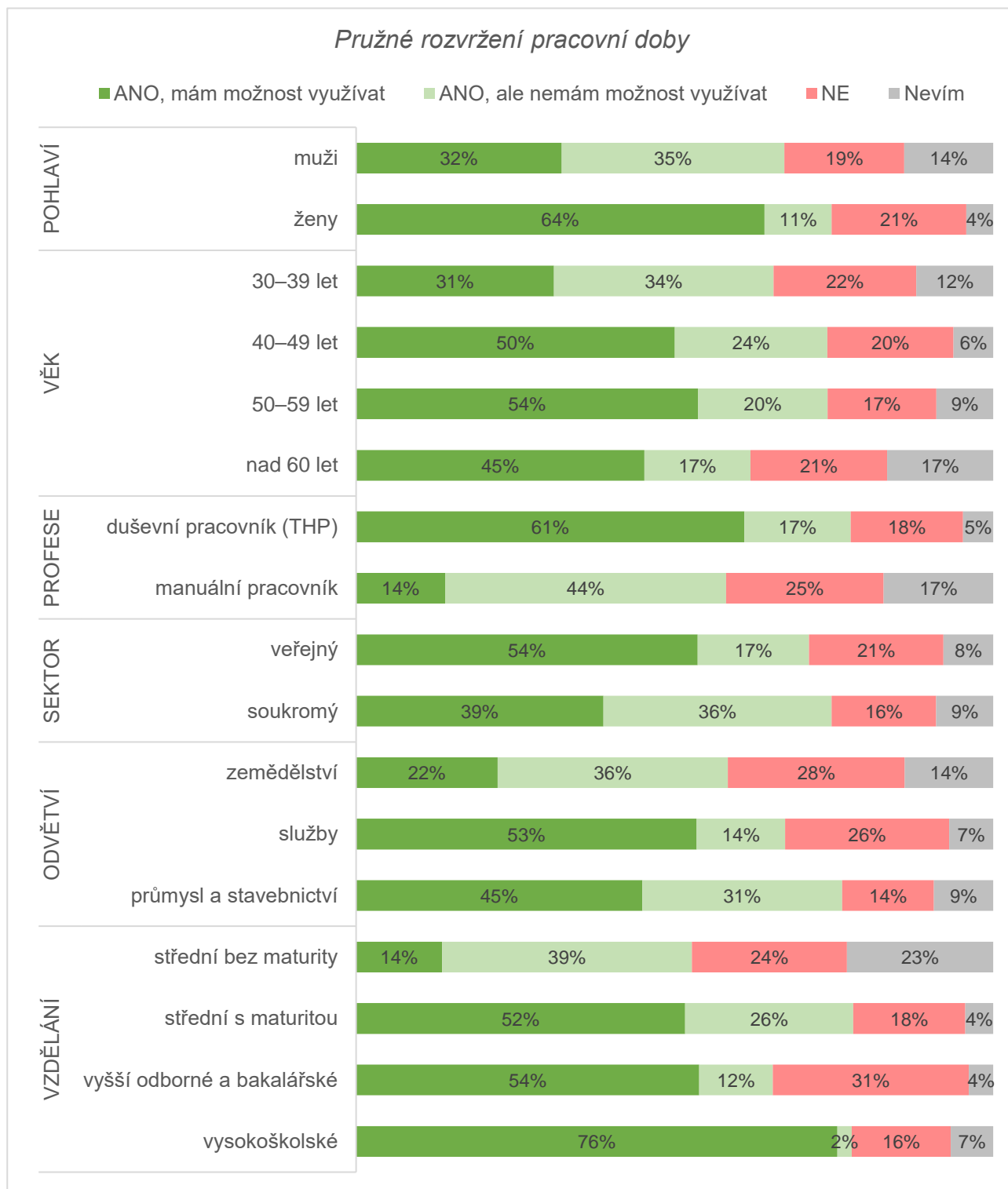
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek XIX: Možnost respondentů využívat sdílení pracovního místa



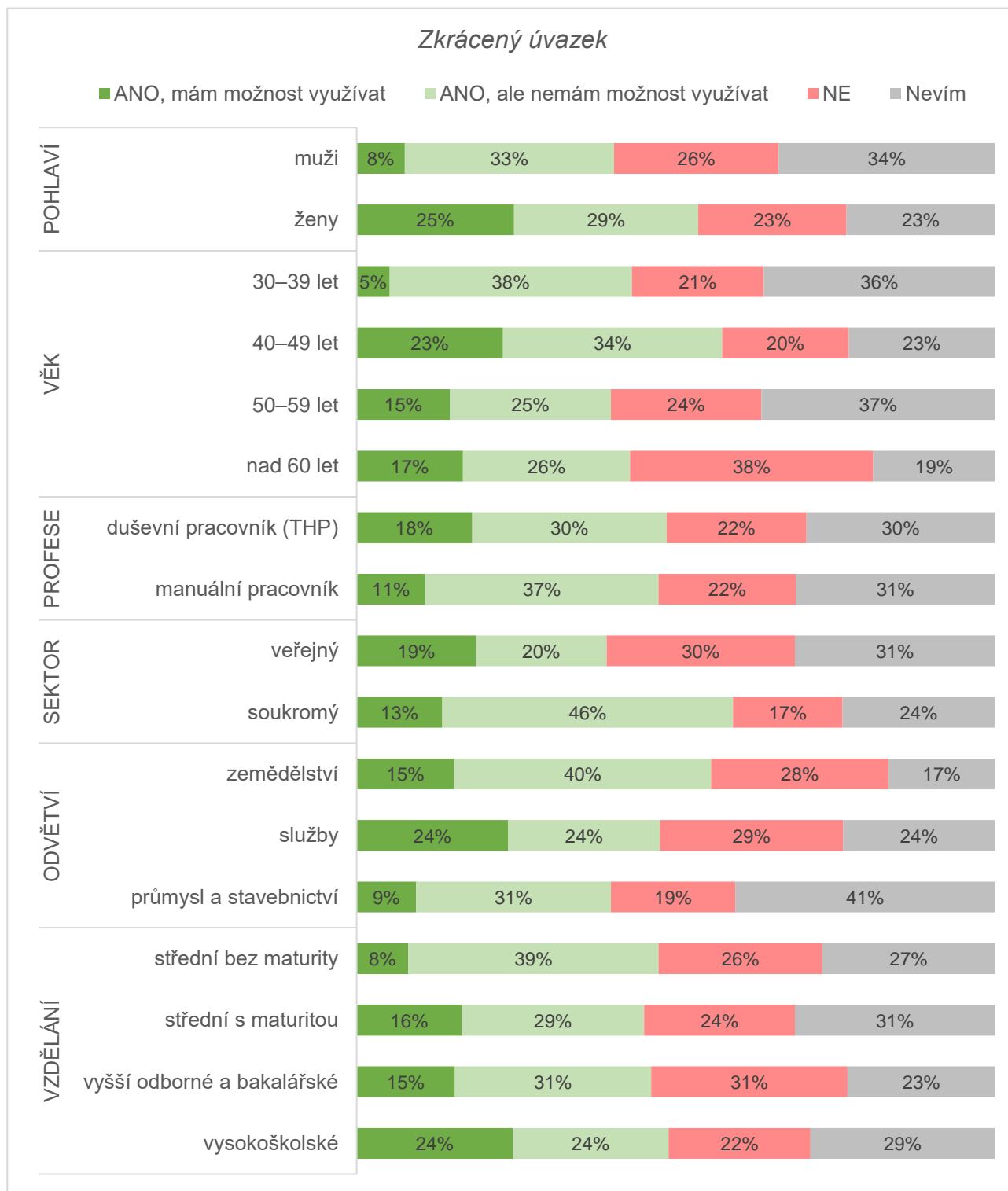
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek XX: Možnost respondentů využívat pružné rozvržení pracovní doby



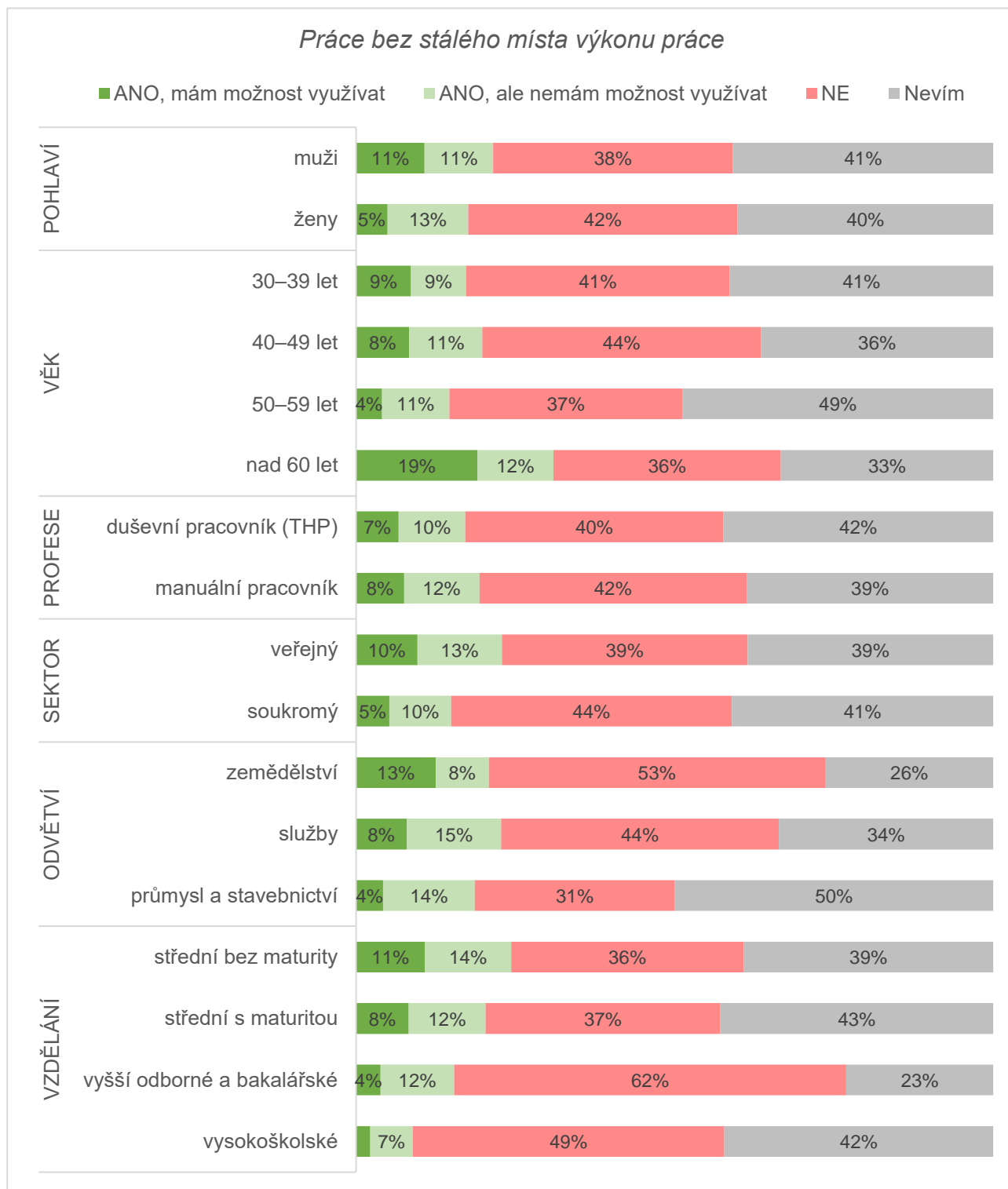
Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek XXI: Možnost respondentů využívat zkrácený úvazek



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek XXII: Možnost respondentů využívat práci bez stálého místa výkonu práce



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek XXIII: Zájem respondentů využívat flexibilní formy práce podle pohlaví



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností.

Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

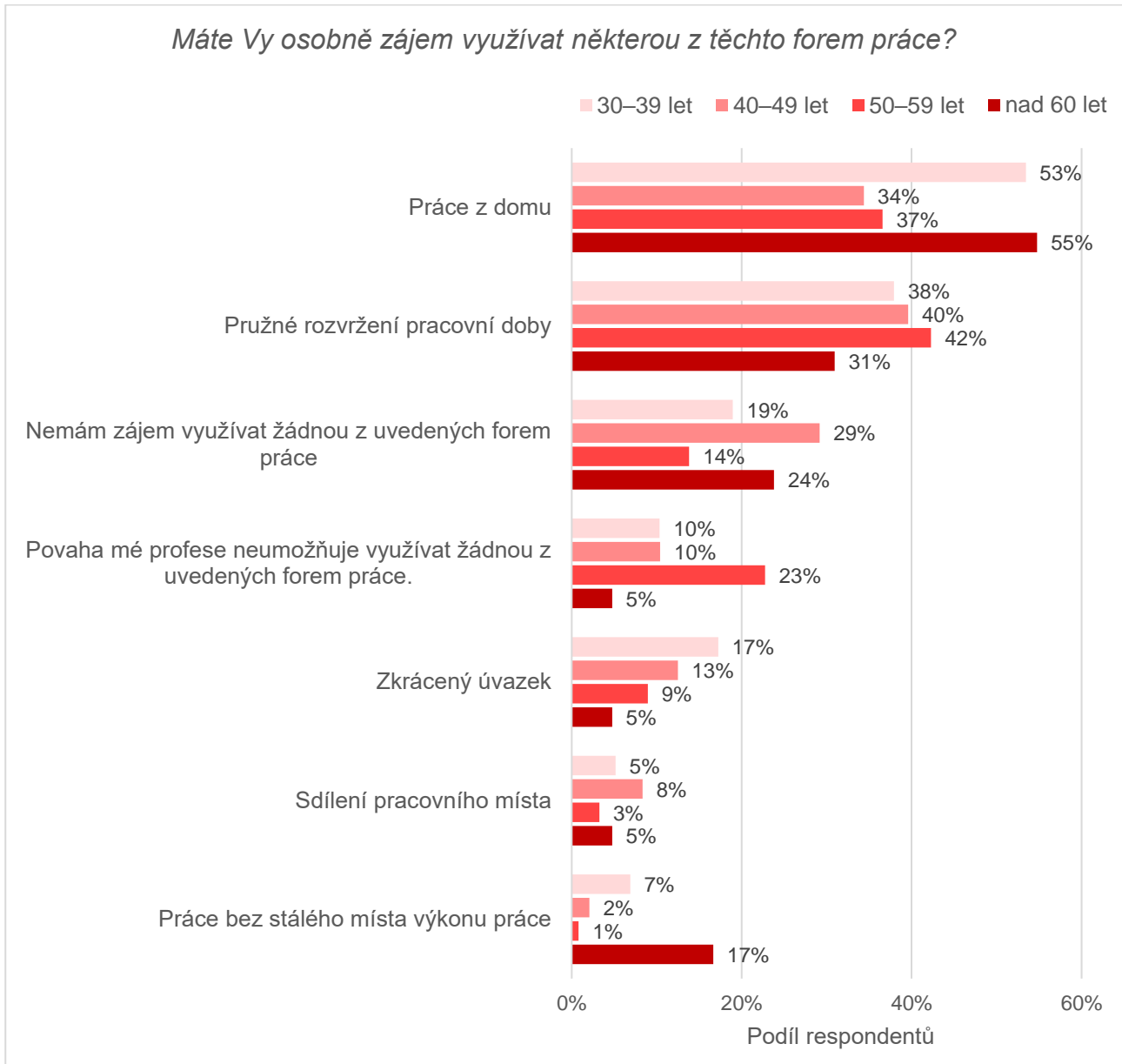
Obrázek XXIV: Zájem respondentů využívat flexibilní formy práce podle typu profese



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností.

Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

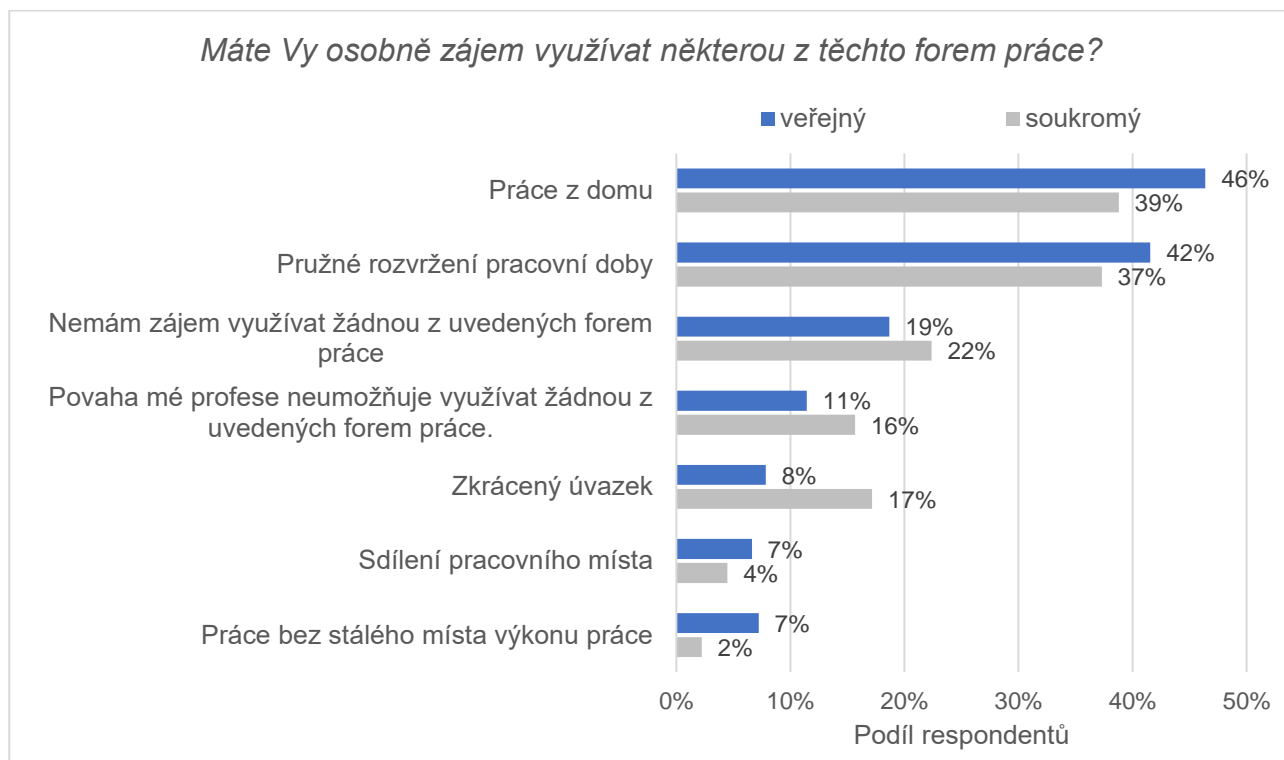
Obrázek XXV: Zájem respondentů využívat flexibilní formy práce podle věku



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností.

Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek XXVI: Zájem respondentů využívat flexibilní formy práce podle sektoru

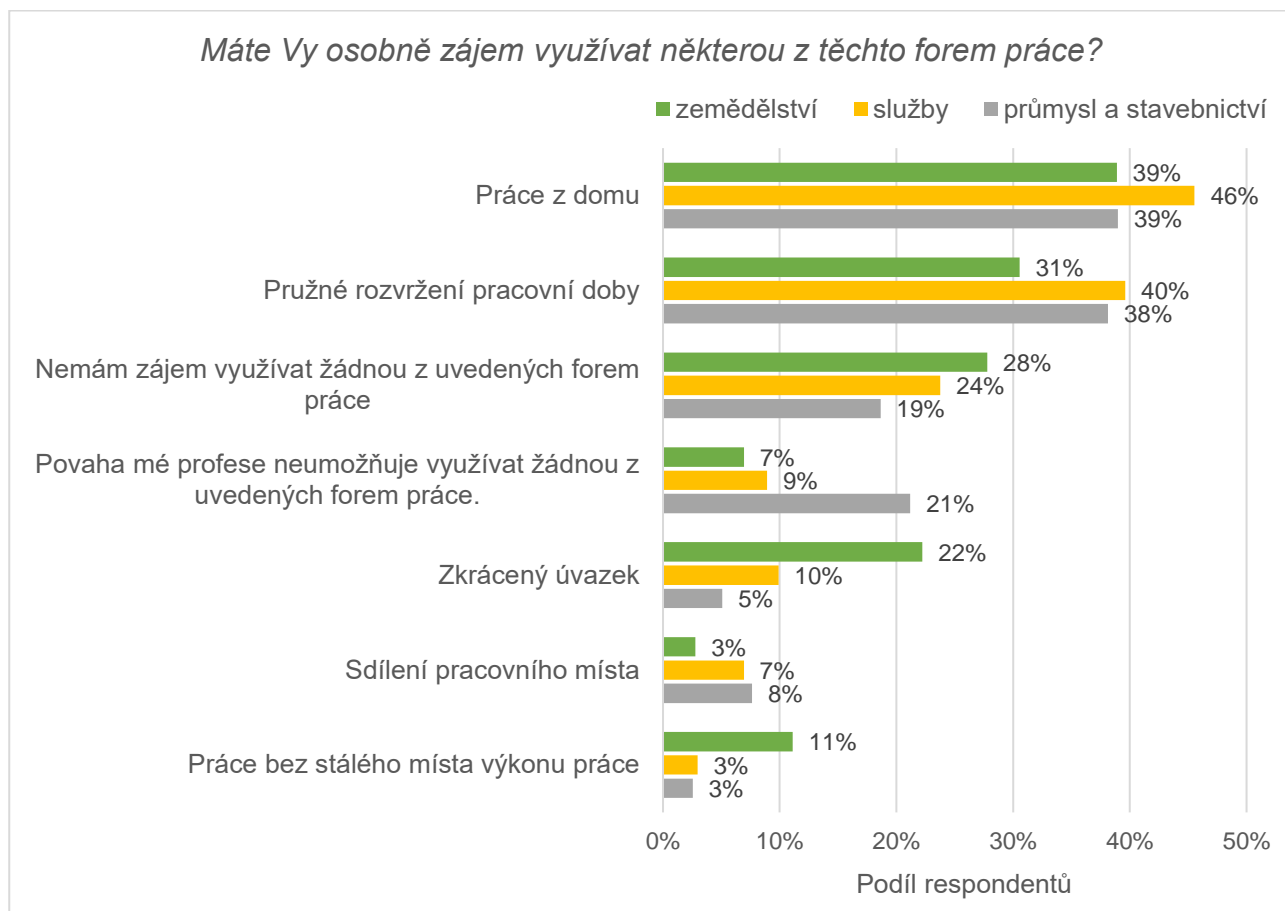


Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností.

Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.



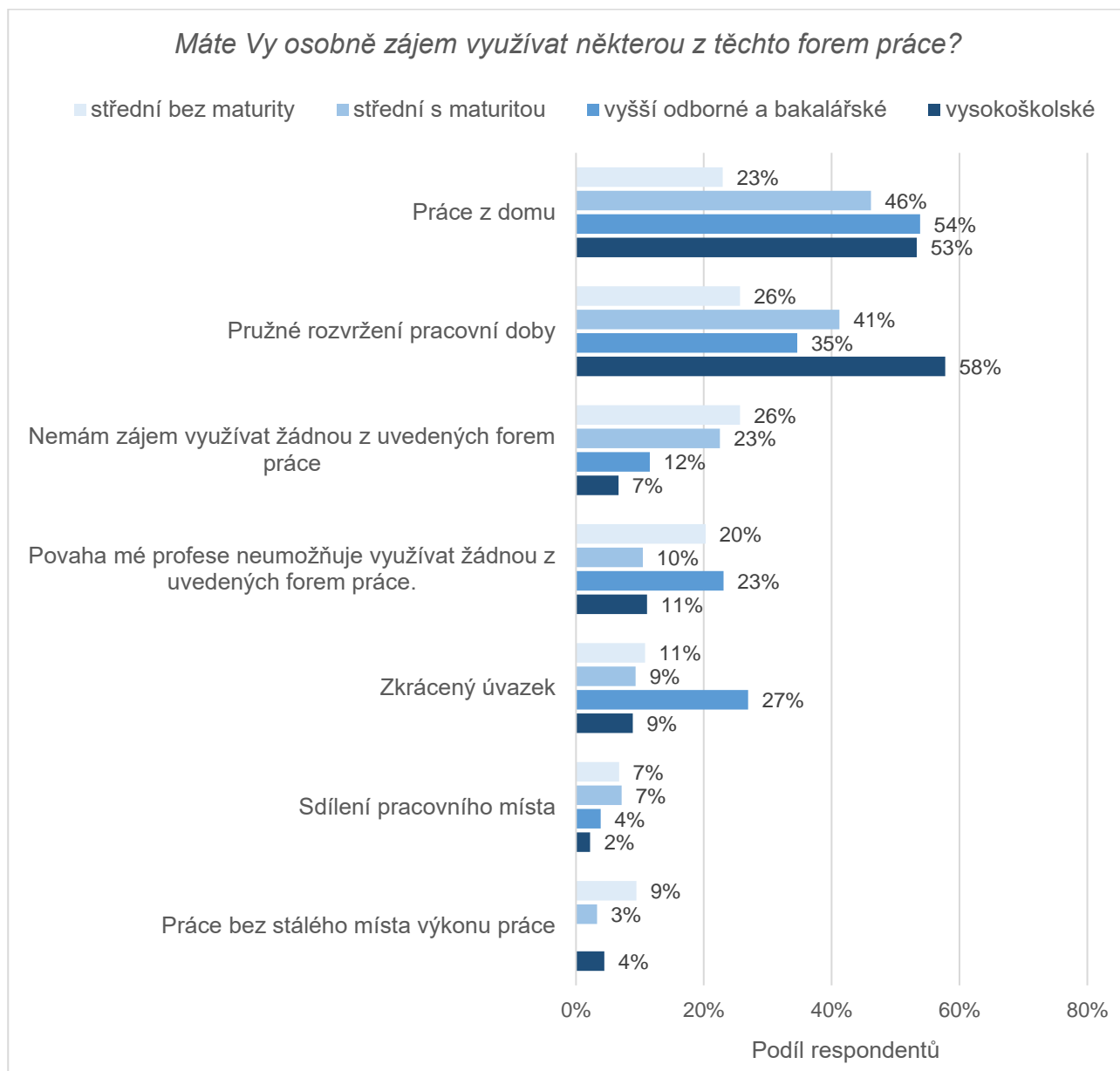
Obrázek XXVII: Zájem respondentů využívat flexibilní formy práce podle odvětví



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností.

Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Obrázek XXVIII: Zájem respondentů využívat flexibilní formy práce podle vzdělání



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností.

Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.



2021 © TREXIMA, spol. s r.o.