

# Průzkum na téma

## **Nové trendy v působení odborových organizací a v kolektivním vyjednávání týkající se budoucnosti kolektivního vyjednávání**

---

Praha 2023

*Průzkum byl zpracován v rámci projektu Asociace samostatných odborů „Budoucnost kolektivního vyjednávání v ČR a dopady technologických změn v důsledku digitalizace a automatizace na požadavky na pracovní kompetence zaměstnanců“, financovaného z příspěvku na činnost podle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, na podporu sociálního dialogu.*



Zadavatel	Asociace samostatných odborů (v rámci úkolů podle §320a písm. a) ZP, 2023)
Zpracovatel	TREXIMA spol. s r.o.: Bc. Barbara Hudcová Mgr. Marcel Navrátil

Datum	září 2023
-------	-----------

## OBSAH

Úvod .....	7
Použitá metodika .....	8
Struktura respondentů .....	10
Struktura respondentů podle odvětví.....	10
Struktura respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání .....	11
Struktura respondentů podle pohlaví.....	11
Struktura respondentů podle věku.....	12
Struktura respondentů podle pozice.....	13
Struktura respondentů podle velikosti organizace .....	13
Budoucnost odborových organizací a kolektivního vyjednávání .....	15
Budoucí role kolektivních smluv v pracovněprávních vztazích .....	15
Budoucí trendy ovlivňující odborové organizace .....	16
Mladí pracovníci .....	17
Pracovníci nad 50 let.....	18
Udržitelné postupy a ochrana životního prostředí .....	19
Netradiční pracovní úvazky .....	20
Využívání digitálních technologií .....	21
Politické a právní výzvy .....	22
Nové formy zaměstnávání .....	23
Legislativní řešení kolektivního vyjednávání.....	24
Nelegislativní řešení kolektivního vyjednávání .....	27
Využívání digitálních technologií v odborových organizacích .....	29
Možné přínosy digitálních technologií .....	29
Digitální nástroje a platformy .....	30
Udržitelnost a odborové organizace .....	33

Klauzule o udržitelnosti v kolektivních smlouvách .....	34
Minimální mzda pohledem respondentů .....	37
Závěry.....	40
Seznam grafů .....	42
Příloha: Formulář dotazníku .....	44

## ÚVOD

Odborové organizace se v současné době potýkají s rychle se měnícím prostředím trhu práce a pracovních vztahů. Zvládnutí těchto výzev je pro budoucnost odborových organizací a kolektivního vyjednávání klíčové.

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound) uvádí, že kolektivní vyjednávání může v procesu přizpůsobování se ekonomickým změnám sehrát důležitou roli. „*To se týká zejména dlouhodobých výzev, jako je digitální transformace, stárnutí pracovní síly a změna klimatu, kde má kolektivní vyjednávání velký potenciál vytvářet inovativní postupy a ustanovení při vyjednávání mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců*“.<sup>1</sup>

Digitální transformace s sebou přináší nejen inovace a efektivitu, ale také obavy ohledně automatizace a potenciální ztráty pracovních míst. Odbory se musí do budoucna čím dál více angažovat v procesu digitalizace a zajistit, aby technologické změny nenastaly na úkor práv a sociálních jistot zaměstnanců. To zahrnuje přizpůsobení kolektivního vyjednávání novým formám práce a prosazování ochrany zaměstnanců v digitálním prostředí.

Další výzvou pro odborové organizace jsou demografické změny v pracovní síle. S postupným stárnutím populace a zvyšováním důchodového věku se mění složení pracovní síly. Rozdílné generace mají přitom různé priority a potřeby.

Změna klimatu a s ní související zelená transformace a vznik nových zelených pracovních míst bezesporu velkou měrou ovlivní ekonomiku a trh práce. Odborové organizace by měly tato témata postupně zařazovat do kolektivního vyjednávání.

Proto, aby se odborové organizace mohly přizpůsobit budoucím změnám a trendům, je nutné jim správně porozumět. Cílem tohoto průzkumu je podívat se na témata, která budou v budoucnu odborové organizace a kolektivní vyjednávání ovlivňovat, z pohledu zaměstnanců.

---

<sup>1</sup> Eurofound. Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining. 2022. Dostupné z:

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef21046en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21046en.pdf)

## POUŽITÁ METODIKA

### Kontext šetření

Průzkum mapuje názory zaměstnanců členských organizací Asociace samostatných odborů na budoucnost kolektivního vyjednávání. Zjišťuje postoje zaměstnanců k novým trendům a zákonným i dalším řešením, které budou do budoucna ovlivňovat odborové organizace. Pozornost je dále věnována tématu nových technologií a udržitelnosti, tj. oblastí, které rovněž mohou v budoucnu změnit činnost odborových organizací a způsob jejich komunikace.

### Cílová skupina šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnili zaměstnanci členských organizací Asociace samostatných odborů. Většina respondentů (98 %) pracuje v organizacích, v nichž působí odbory, přičemž 97 % dotazovaných jsou přímo členy odborů.

### Období sběru dat

Sběr dat probíhal od dubna do května 2023 a trval celkem 28 dnů. V průběhu tohoto období byly zadavatelem průběžně rozesílány urgencye. Šetření bylo ukončeno 23. 5. 2023.

### Použitá technika

Data byla sbírána pomocí elektronického dotazníku s uzavřenými a polouzavřenými otázkami. V dotazníku byly pro usnadnění a lepší orientaci uvedeny informační ikony obsahující podrobné vysvětlení u složitějších či méně známých pojmů. Dotazník je součástí přílohy.

Dotazník byl poskytnut také v papírové podobě, všichni respondenti však zvolili k vyplnění elektronickou formu.

### Počet respondentů

Do vyhodnocení byly zařazeny odpovědi **415 respondentů**. U sesbíraných dat byla před zpracováním provedena kontrola vícečetných a chybných záznamů. Nebyly nalezeny vyplněné dotazníky, které by bylo nutné vyřadit.



### **Metodologické poznámky**

Součty podílů jednotlivých odpovědí v některých případech neodpovídají 100 % z důvodu zaokrouhlování nebo z důvodu možnosti výběru více odpovědí.

Všechny grafy, které jsou na následujících stránkách použity, byly zpracovány na základě výsledků dotazníkového šetření „*Nové trendy v působení odborových organizací a v kolektivním vyjednávání týkající se budoucnosti kolektivního vyjednávání*“.

## STRUKTURA RESPONDENTŮ

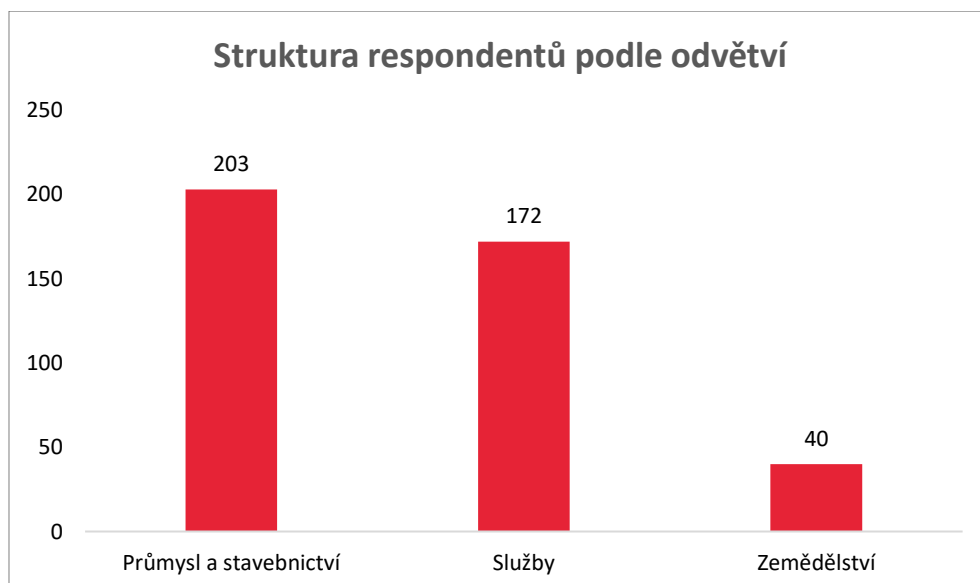
Následující kapitola obsahuje stručný souhrn struktury respondentů z různých hledisek, **který umožní lepší porozumění celkovému kontextu výsledků dotazníkového šetření**. Celkem **415** respondentů, kteří vyplnili dotazník, můžeme rozdělit podle:

- odvětví
- dosaženého vzdělání
- pohlaví
- věku
- pracovní pozice
- velikosti organizace, ze které pochází.

### STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE ODVĚTVÍ

**Téměř polovina respondentů pracuje v odvětví průmyslu a stavebnictví.** Konkrétně se jedná o 49 % z celkového počtu. Celkem 41 % zaměstnanců pracuje ve službách. Nejméně zastoupeni (10 %) jsou respondenti, jejichž pracovní pozice spadá do odvětví zemědělství.

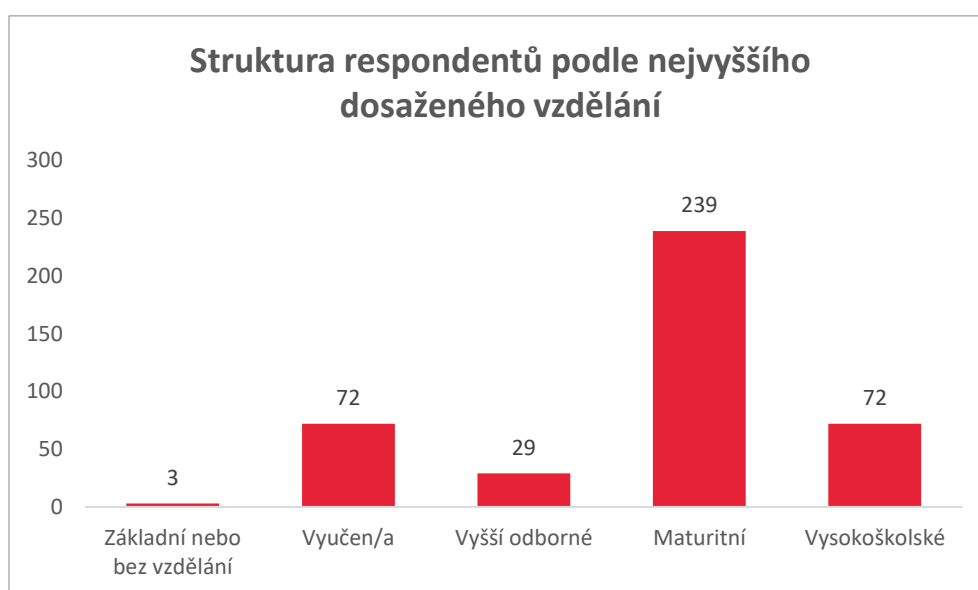
GRAF 1: STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE ODVĚTVÍ



## STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE NEJVYŠŠÍHO DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ

Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání jsou mezi celkovým počtem respondentů nejvíce zastoupeni zaměstnanci s **maturitním vzděláním** (58 % všech respondentů). Vysokoškoláků a vyučených je mezi dotazovanými shodně 17 %. Méně než desetinu (7 %) respondentů tvoří respondenti s vyšším odborným vzděláním. Minimálně jsou zastoupeni respondenti se základním vzděláním či bez vzdělání.

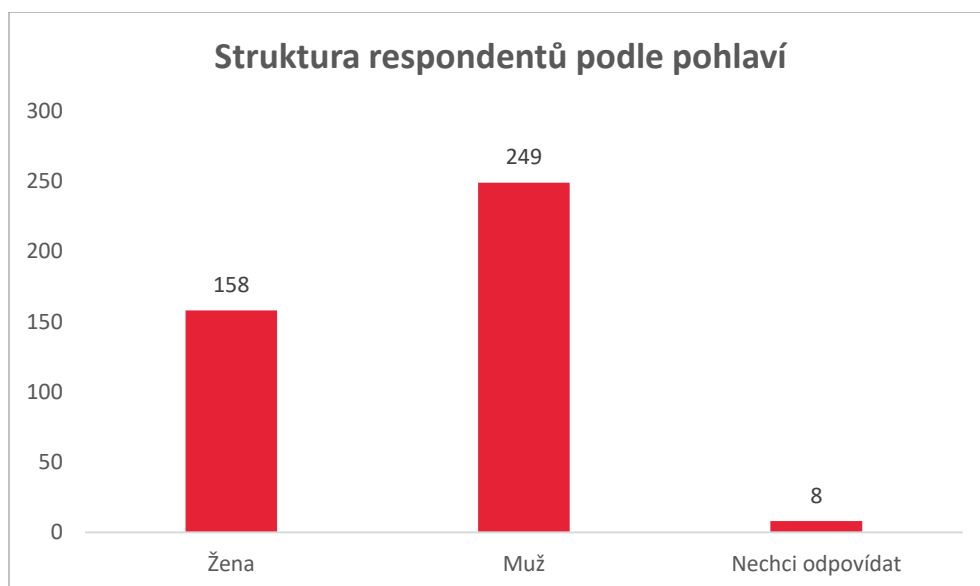
GRAF 2: STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE NEJVYŠŠÍHO DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ



## STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE POHLAVÍ

**Mezi respondenty jsou více zastoupeni muži, kteří tvoří 60 % z celkového počtu. Ženy jsou zastoupeny z 38 %. Dvě procenta respondentů zvolila možnost na otázku týkající se pohlaví neodpovídat.**

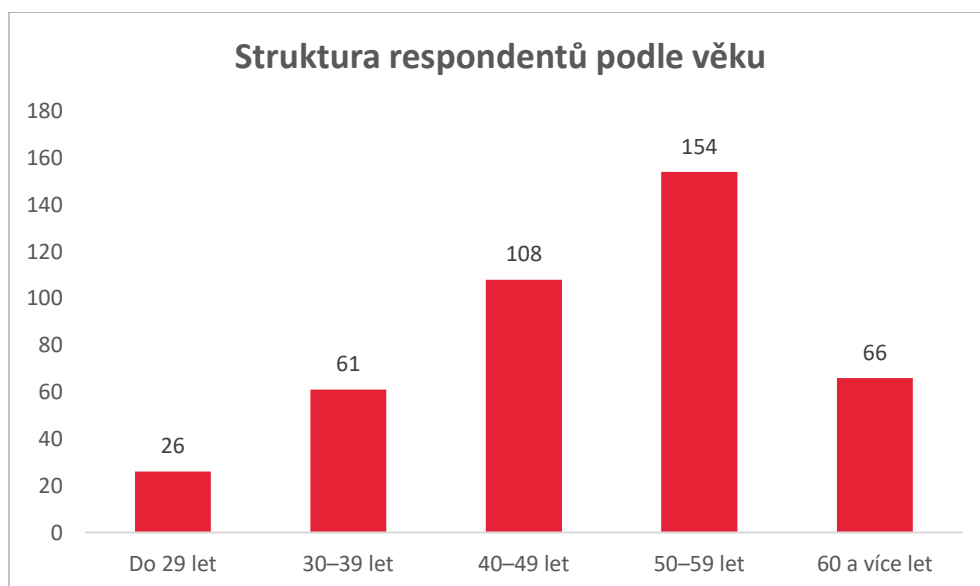
**GRAF 3: STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE POHLAVÍ**



### STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE VĚKU

Do dotazníkového šetření se zapojili respondenti různých věkových kategorií. Nejčetněji (37 %) byli zastoupeni respondenti spadající do kategorie **50 až 59 let**. Méně než třetinu (26 %) tvořila skupina respondentů ve věkovém rozpětí 40-49 let. Méně než pětina (16 %) dotazovaných byla starší 60 let a 15 % respondentů se pohybuje v rozmezí 30 až 39 let. Nejméně (6 %) byli zastoupeni mladí respondenti do 29 let.

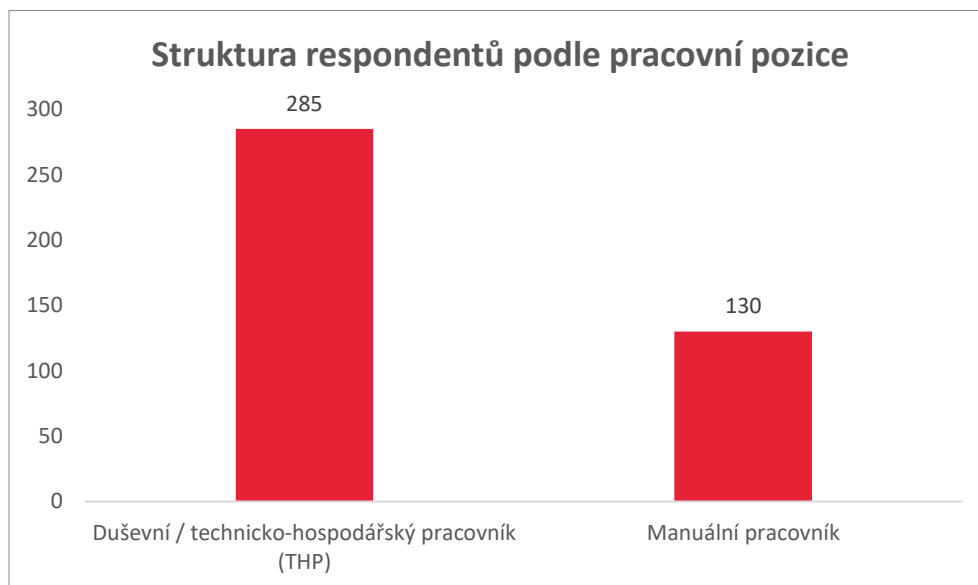
**GRAF 4: STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE VĚKU**



## STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE POZICE

Většinu respondentů z hlediska vykonávané pracovní pozice tvoří **duševní/technickohospodářští pracovníci** (zkráceně THP pracovníci). V dotazníkovém šetření se k této kategorii přihlásilo 69 % dotazovaných. Zbýlých 31 % respondentů tvoří manuální pracovníci.

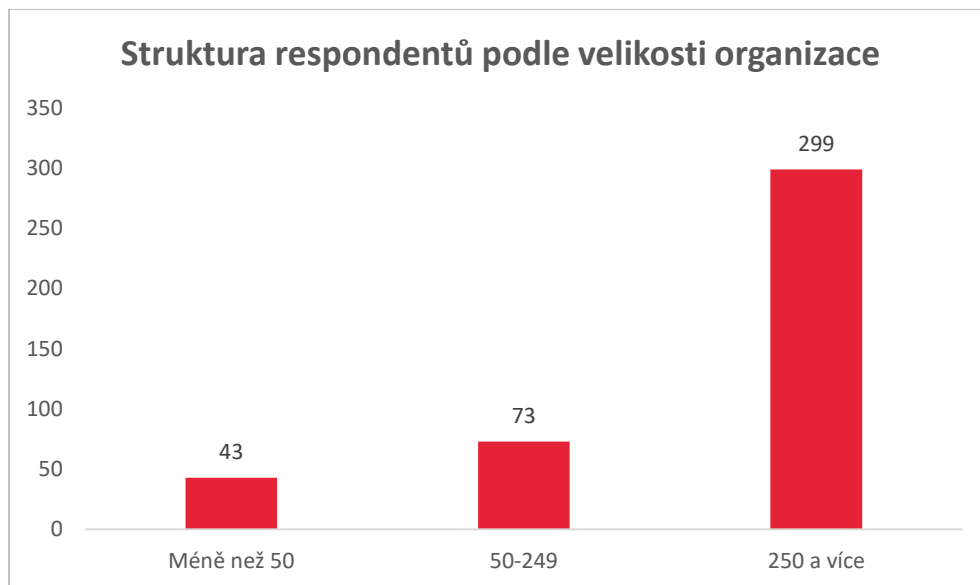
GRAF 5: STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE POZICE



## STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE VELIKOSTI ORGANIZACE

Pro účely třídění byli respondenti dotazováni na velikost organizace, ve které působí. Organizace byly rozděleny podle počtu zaměstnanců do tří kategorií. **Nejčastěji jsou zastoupeny velké organizace s 250 a více zaměstnanci**, konkrétně v nich pracuje 72 % z celkového počtu respondentů. Necelá pětina (18 %) dotazovaných pochází ze středně velkých organizací s 50 až 249 zaměstnanci. Nejmenší podíl respondentů (10 %) tvoří zaměstnanci malých organizací s méně než 50 zaměstnanci.

**GRAF 6: STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE VELIKOSTI ORGANIZACE**



## **BUDOUCNOST ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ**

Odborové organizace se v budoucnu budou setkávat s řadou trendů, které významně ovlivní jejich fungování a nastavené strategie. Tyto trendy, z nichž mnohé se již v současné době stávají aktuálními, mohou pro odborové organizace znamenat nejen výzvy, ale také příležitosti.

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound) uvádí, že kolektivní vyjednávání „je pod neustálým tlakem na změnu obsahu a procesů. Hnací síly těchto změn jsou podobné těm, které ovlivňují trh práce. Některé z nich jsou strukturální a odrážejí dlouhodobý vývoj, včetně digitální transformace práce a souvisejících změn v profesní struktuře, přechodu na nízkouhlíkové hospodářství a demografických změn. Jiné mají spíše krátkodobý nebo dočasný charakter, který je důsledkem hospodářských cyklů nebo převratného vývoje, jako byla krize COVID-19. Žádný z těchto faktorů nepůsobí na kolektivní vyjednávání izolovaně. Vzájemně se ovlivňují různými způsoby.“<sup>2</sup>

Budoucí trendy se dotknou všech členů napříč odborovými organizacemi. V následující části zprávy je podrobněji popsáno, jaký pohled na tyto trendy mají respondenti průzkumu, tedy převážně zaměstnanci členských organizací Asociace samostatných odborů.

### **BUDOUCÍ ROLE KOLEKTIVNÍCH SMLUV V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH**

Respondenti byli v první otázce dotazováni, zdali si myslí, že role kolektivních smluv v pracovněprávních vztazích bude do budoucna stoupat, klesat či zůstat stejná. Jak je vidět z grafu níže, **polovina respondentů (50 %) věří, že role kolektivních smluv bude v budoucnu stoupat.** Při pohledu na strukturu respondentů lze vyvodit, že

---

<sup>2</sup> Eurofound. Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining. 2022.

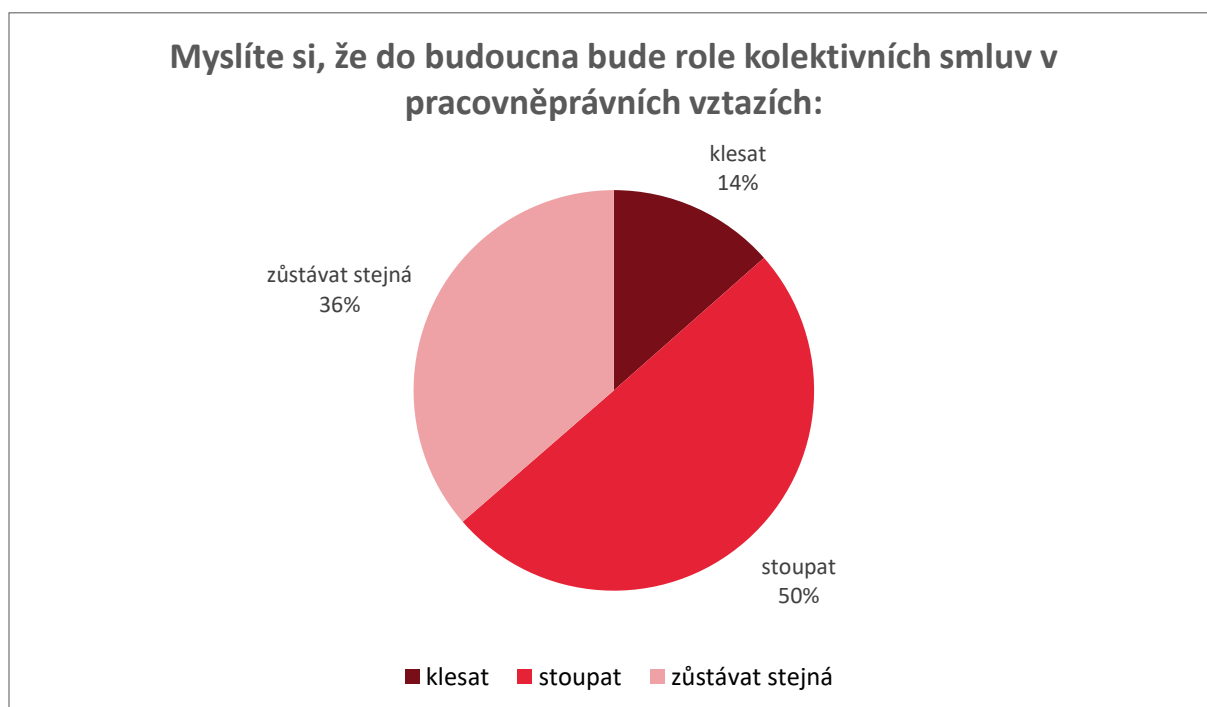
Dostupné z:

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef21046en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21046en.pdf)

možnost „stoupat“ volili ve větší míře zaměstnanci z velkých společností, muži a zaměstnanci působící ve službách.

Přibližně třetina (36 %) odpovídajících si myslí, že role kolektivních smluv bude zůstat stejná jako doposud. Zbylých (14 %) zaujalo pesimistické stanovisko a odpovědělo, že role kolektivních smluv bude v budoucnu klesat. Klesající roli kolektivních smluv jako odpověď vybírali častěji zaměstnanci z malých společností, lidé ve věkovém rozmezí 50 až 59 let či pracovníci zaměstnaní v průmyslu a stavebnictví.

GRAF 7: VÝVOJ ROLE KOLEKTIVNÍCH SMLUV V BUDOUCNU (OČIMA RESPONDENTŮ)



## BUDOUCÍ TRENDY OVLIVŇUJÍCÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE

Následující kapitola mapuje názory respondentů na trendy a výzvy, u kterých se předpokládá, že v budoucnu budou velkou měrou ovlivňovat odborové organizace. Na základě desk research byla vybrána následující témata:

- mladí pracovníci
- pracovníci nad 50 let
- udržitelné postupy a ochrana životního prostředí
- pracovníci mimo tradiční pracovní úvazky
- digitální technologie



- politické a právní výzvy
- nové formy zaměstnávání.

Ke každému trendu byl přiřazen výrok. Respondenti v rámci dotazníku mohli na každý výrok vyjádřit reakci na škále *rozhodně souhlasím/spíše souhlasím/nevím, nemám jednoznačný názor/spíše nesouhlasím/rozhodně souhlasím*.

### **Mladí pracovníci**

Mladým pracovníkům by měla být v rámci odborové činnosti věnována zvýšená pozornost. Jedná se o skupinu, která má na trhu práce specifické priority a potřeby (flexibilita, zajištění rovnováhy mezi pracovním a osobním životem atd). Odborové organizace, které se dlouhodobě potýkají s poklesem míry odborové organizovanosti mladých lidí, by na tyto potřeby měly reagovat. Jak uvádí Mezinárodní organizace práce (ILO 2022) „*organizace mladých lidí je klíčem ke každé strategii pro obnovu odborů*“.<sup>3</sup>

**S tvrzením, že by odbory měly více pozornosti věnovat mladším pracovníkům, souhlasí více než dvě třetiny respondentů.** Celkově 33 % respondentů s tvrzením rozhodně souhlasí a 35 % spíše souhlasí. Pozitivní stanovisko zaujímají ve větší míře duševní/technickohospodářští (THP) pracovníci či pracovníci s vysokoškolským vzděláním. Zajímavostí je, že možnost „rozhodně souhlasím“ nejčastěji volili pracovníci nad 60 let.

Pětina respondentů (19 %) nemá na stanovisko jednoznačný názor. S tvrzením spíše nesouhlasí 11 % a pouhé 2 % respondentů s tvrzením nesouhlasí vůbec.

---

<sup>3</sup> ILO. Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery. 2022. Dostupné z: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_842807.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_842807.pdf)

GRAF 8: NÁZOR RESPONDENTŮ NA VÝROK O MLADÝCH PRACOVNÍCÍCH



### Pracovníci nad 50 let

Další skupinou, která se díky demografickým změnám bude pro odborové organizace stávat čím dál důležitější, jsou pracovníci nad 50 let. Lidé starší padesáti let mohou na trhu práce čelit různým výzvám, mezi které může patřit například diskriminace na pracovišti či nutnost zvyšování/změny kvalifikace. Zároveň mají, stejně jako mladí pracovníci, své specifické potřeby. Mezi ně patří například jistota zaměstnání či plánování odchodu do důchodu.

**S výrokem, že by odbory měly potřebám pracovníků nad 50 let věnovat více pozornosti, souhlasí 71 % respondentů.** Z toho 38 % spíše souhlasí a 33 % rozhodně souhlasí. Ve vyšší míře se jedná o samotné pracovníky starší 50 let, o ženy či pracovníky v malých či středních společnostech do 250 zaměstnanců.

Pětina respondentů (20 %) na výrok neměla jednoznačný názor. Zbýlých 10 % respondentů s výrokem nesouhlasí, přičemž stejně jako v předchozím případě zvolilo možnost „rozhodně nesouhlasím“ pouze 2 % respondentů.

GRAF 9: NÁZOR RESPONDENTŮ NA VÝROK O PRACOVNÍCÍCH STARŠÍCH 50 LET



### Udržitelné postupy a ochrana životního prostředí

Udržitelné postupy zajišťují potřeby současných generací, aniž by ohrozily možnost příštích generací naplňovat jejich budoucí potřeby. Nezaměřují se přitom pouze na environmentální aspekt udržitelnosti, ale také na sociální aspekt či aspekt řízení organizací. Udržitelnost, ochrana životního prostředí a s ní spojená zelená pracovní místa (tzv. *green jobs*) na trhu práce rezonují čím dál častěji. Nepochybně se tedy budou čím dál tím více dotýkat i odborových organizací.

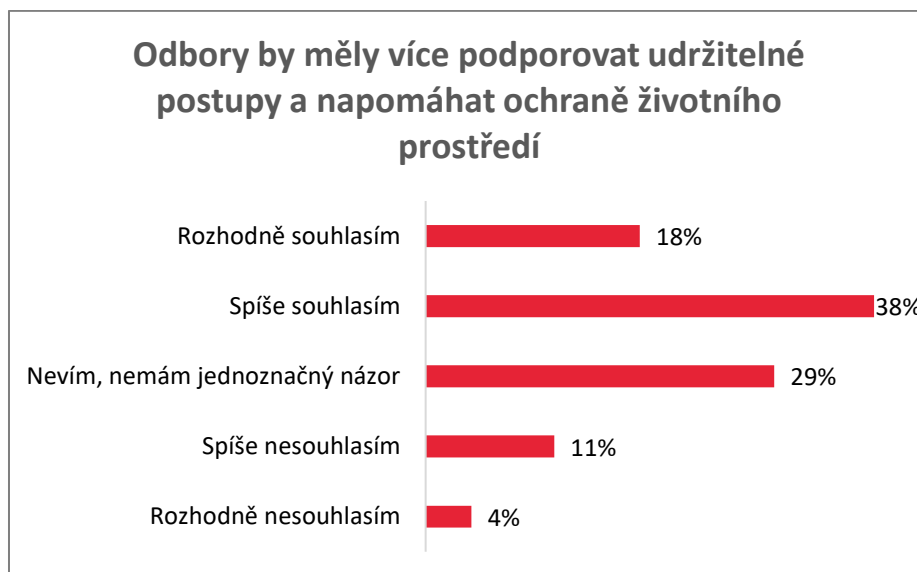
Udržitelnost je zásadním tématem především pro mladou generaci. Řešení udržitelnosti se tedy může stát způsobem, jak do odborových organizací přilákat mladé pracovníky.

**Na tom, že by odbory měly více podporovat udržitelné postupy a napomáhat ochraně životního prostředí se shodla více než polovina respondentů.** Celkem

56 % respondentů se vyjádřilo, že s výrokiem spíše souhlasí či rozhodně souhlasí.

Téměř třetina respondentů k výroku nezaujala jednoznačný názor. Zbýlých 15 % respondentů s daným výrokiem nesouhlasí.

GRAF 10: NÁZOR RESPONDENTŮ NA VÝROK O ROLI ODBORŮ V UDRŽITELNÝCH POSTUPECH A OCHRANĚ ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ



### Netradiční pracovní úvazky

Netradiční pracovní úvazky představují nový trend v současném pracovním prostředí. Přestože stále převládá standardní zaměstnání, za které je považován „pracovní poměr se smlouvou na dobu neurčitou a na plný úvazek“<sup>4</sup> nové typy nestandardních pracovních vztahů získávají na popularitě. Odborové organizace by se měly snažit chránit práva pracovníků v rámci netradičních pracovních modelů, jako jsou například práce na volné noze, gig economy<sup>5</sup> a jiné formy nezávislého zaměstnání.

**Podíl respondentů, kteří souhlasí a nesouhlasí s výrokem „Odbory by se měly zaměřovat i na pracovníky mimo tradiční pracovní úvazky“ je téměř vyrovnaný.** Přibližně třetina (31 %) respondentů s výrokem souhlasí, další třetina (30 %) respondentů nesouhlasí. Zbytek respondentů (38 %) nezaujal jednoznačný názor.

<sup>4</sup> ILO. The new world of work: Challenges and opportunities for social partners and labour institutions. 2021. Dostupné z: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_833561/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_833561/lang--en/index.htm)

<sup>5</sup> Trh práce, který se vyznačuje převahou krátkodobých smluv nebo práce na volné noze nad stálými pracovními místy.

GRAF 11: NÁZOR RESPONDENTŮ NA VÝROK O NETRADIČNÍCH PRACOVNÍCH ÚVAZCÍCH



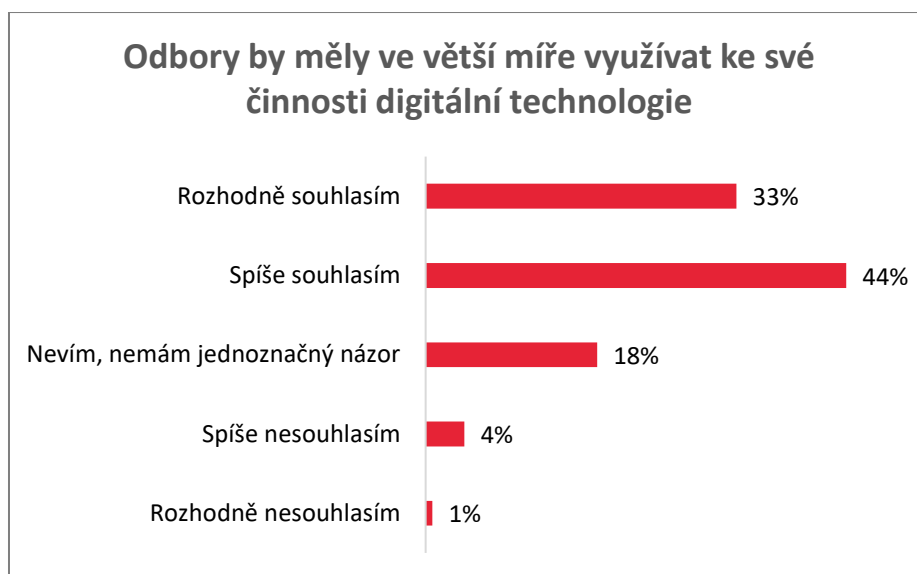
### Využívání digitálních technologií

V současném světě hrají digitální technologie čím dál větší roli. Ovlivňují bezesporu také trh práce, kde spolu s automatizací dle předpokladů povedou k zániku části pracovních pozic a zároveň ke vzniku nových pracovních pozic.

Digitalizace se čím dál více dotýká odborových organizací. Přináší sebou překážky, ale také příležitosti například v oblasti komunikace s členy odborových organizací či s veřejností.

**Většina (77 %) respondentů se domnívá, že by měly odbory ve větší míře ke své činnosti využívat digitální technologie.** Možnost „rozhodně souhlasím“ nejčastěji volili muži, duševní / technickohospodářští pracovníci (THP) či pracovníci ve službách. Necelá pětina (18 %) respondentů k výroku nezaujala jednoznačný názor. **Pouhých 5 % respondentů se zaváděním digitálních technologií ve větší míře do odborových organizací nesouhlasí.**

GRAF 12: NÁZOR RESPONDENTŮ NA VÝROK O DIGITÁLNÍCH TECHNOLOGIÍCH

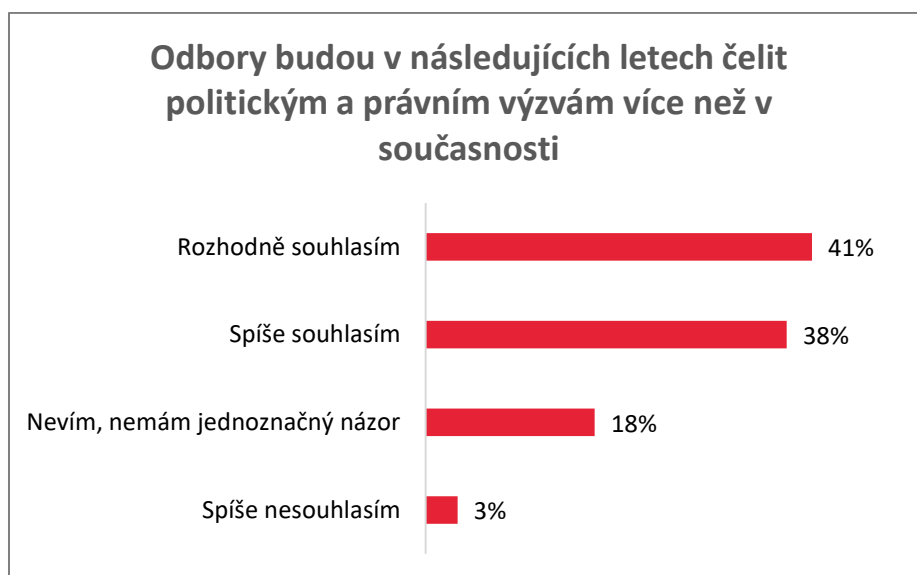


### Politické a právní výzvy

**Celkem 79 % respondentů souhlasí s tvrzením, že odbory budou v následujících letech čelit politickým a právním výzvám více než v současné době.** Nejčastěji se jedná o pracovníky nad 40 let, pracovníky z průmyslu a stavebnictví a služeb či s vysokoškolským vzděláním.

Další pětina respondentů k tvrzení nevyjádřila jednoznačný názor. Nesouhlasné stanovisko zaujalo 3 % respondentů, přičemž možnost „rozhodně nesouhlasím“ nezvolil nikdo.

GRAF 13: NÁZOR RESPONDENTŮ NA VÝROK O POLITICKÝCH A PRÁVNÍCH VÝZVÁCH



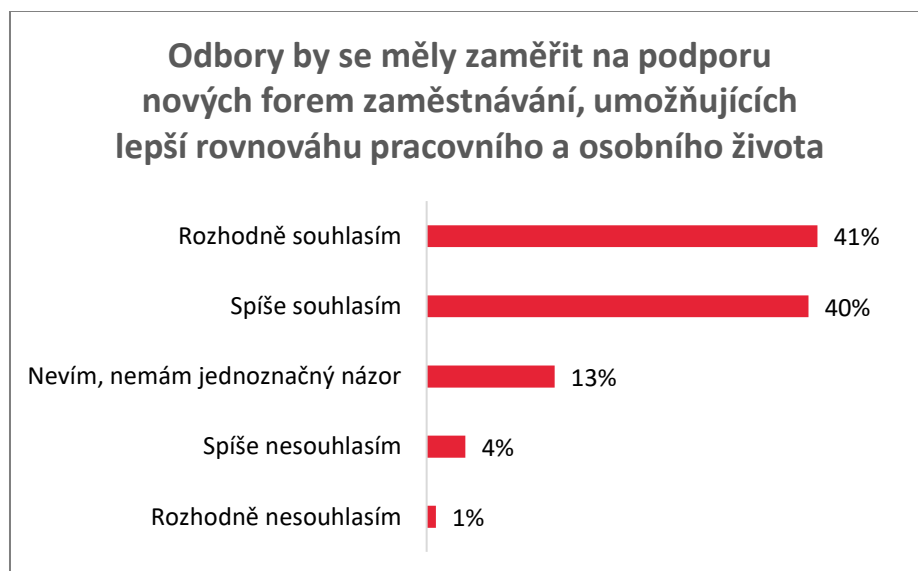
## Nové formy zaměstnávání

Nové formy zaměstnávání, které v poslední době získávají na popularitě, umožňují zaměstnancům lépe udržovat rovnováhu mezi pracovním a osobním životem (tzv. *work-life balance*). Existují různé druhy flexibilních forem práce (např. sdílená pracovní místa, platformová práce, sdílení zaměstnanců atd.). Pracovníkům, kteří je využívají, mohou nabízet větší autonomii zaměstnance z hlediska pracovní doby a místa výkonu práce, úsporu času a finančních prostředků, kariérní příležitosti či potenciál rozvoje nových dovedností.<sup>6</sup>

**Většina respondentů (81 %) souhlasí s tvrzením, že by se odbory měly zaměřit na podporu nových forem zaměstnávání.** Častěji tak odpovídali pracovníci zaměstnaní ve službách či ženy. Větší poměr žen může být způsoben tím, že právě ženy často bojují se skloubením pracovního a osobního/rodinného života.

Pouhých 5 % respondentů nesouhlasí s uvedeným výrokem, z toho pouze 1 % respondentů vyjádřilo rozhodný nesouhlas. Zbylých 13 % respondentů nemá na otázku jednoznačný názor.

GRAF 14: NÁZOR RESPONDENTŮ NA VÝROK O NOVÝCH FORMÁCH ZAMĚSTNÁVÁNÍ



<sup>6</sup> Tyto výhody označili za největší motivaci pro využívání nových forem zaměstnání respondenti v průzkumu Nové formy zaměstnávání, jejich přednosti a nedostatky z pohledu zaměstnance (2022) zpracovaného pro ASO.

## LEGISLATIVNÍ ŘEŠENÍ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Legislativní řešení kolektivního vyjednávání hraje klíčovou roli při zajišťování pracovních práv a ochraně zájmů zaměstnanců. Skrze tato opatření se vytváří právní rámec, který umožňuje odborovým organizacím jednat se zaměstnavateli a dosáhnout dohody ohledně pracovních podmínek a odměňování.

Legislativní aspekty kolektivního vyjednávání v současné době upravuje Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Respondenti byli v rámci dotazníku dotazováni, které z následujících legislativních řešení by podle jejich názoru pomohlo zlepšit dopad kolektivního vyjednávání. Jejich odpovědi shrnuje graf č. 15.

Respondenti měli na výběr z následujících možností:

- Posílení pracovních zákonů na ochranu práv zaměstnanců organizovat se a kolektivně vyjednat
- Zavedení přísnějších postupů a sankcí pro zaměstnavatele, kteří porušují pracovní zákony či ujednání dohodnutá v kolektivní smlouvě
- Poskytování daňových pobídek zaměstnavatelům, kteří se zapojí do kolektivního vyjednávání
- Zavedení povinného kolektivního vyjednávání pro určitá odvětví
- Vytvoření vládou financované agentury, která by poskytovala právní a organizační podporu kolektivnímu vyjednávání
- Jiné (popište)
- Žádné z výše uvedených.

**Nejvíce respondentů, celkem 70 % z celkového počtu, se domnívá, že by budoucnosti kolektivního vyjednávání pomohlo posílení pracovních zákonů na ochranu práv zaměstnanců organizovat se a kolektivně vyjednat.** Velká shoda napříč spektrem respondentů napovídá, že aktuální legislativní řešení práv zaměstnanců organizovat se a kolektivně vyjednat není dle názoru respondentů dostatečné a mělo by dojít k jeho posílení.

Více než polovina respondentů (57 %) věří, že by pomohlo **zavedení přísnějších postupů a sankcí pro zaměstnavatele, kteří porušují pracovní zákony či ujednání**



**dohodnutá v kolektivní smlouvě.** Stejně jako v předchozím případě jsou postupy a sankce legislativně ošetřeny, avšak dle názoru respondentů je potřeba je zpřísnit.

Více než čtvrtina (28 %) respondentů si myslí, že by pozitivní vliv na kolektivní vyjednávání mělo **poskytování daňových pobídek zaměstnavatelům, kteří se zapojí do kolektivního vyjednávání.**

**Zavedení povinného kolektivního vyjednávání pro určitá odvětví** zvolilo jako odpověď 23 % respondentů. Přibližně desetina (11 %) respondentů se vyslovila pro **vytvoření vládou financované agentury, která by poskytovala právní a organizační podporu kolektivnímu vyjednávání.**

Celkem 6 respondentů využilo možnosti volné odpovědi. Níže jsou uvedeny:

- *Daňové zvýhodnění zaměstnanců organizovaných v odborech a tím získat větší základnu odborářů, která by znamenala větší sílu v kolektivním vyjednávání.*
- *Poplatek pro nečleny odborů, kteří využívají výhod uzavřené kolektivní smlouvy u zaměstnavatele.*
- *Když budou vyjednávat pouze za odboráře.*
- *Příspěvky na profesionálního odboráře.*
- *Méně nesmyslných zákonů.*
- *Nedokáží posoudit.*

**GRAF 15: NÁZOR RESPONDENTŮ NA LEGISLATIVNÍ ŘEŠENÍ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ**



## NELEGISLATIVNÍ ŘEŠENÍ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Nelegislativní řešení kolektivního vyjednávání představuje flexibilnější a méně formální přístup ke zlepšování pracovních podmínek a dosahování dohod mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Tato řešení se často zakládají na dobrovolné účasti stran a jejich ochotě spolupracovat. Umožňují rychlou adaptaci na měnící se pracovní prostředí a podmínky. Přestože nejsou závazná z hlediska práva, často slouží jako účinný nástroj pro zlepšení pracovních vztahů a vytvoření udržitelného prostředí ve firmách.

Respondenti byli v rámci dotazníku tázáni na nelegislativní řešení, která by podle jejich názoru pomohla zlepšit dopad kolektivního vyjednávání.

Respondenti měli na výběr z následujících možností:

- Intenzivnější poskytování informací a školení zaměstnancům o jejich právech organizovat se a kolektivně vyjednat
- Zvyšování povědomí veřejnosti o kolektivním vyjednávání, jeho významu a podpory
- Podpora rozvoje alternativních modelů organizace pracovišť
- Jiné (popište)
- Žádné z výše uvedených.

Odpovědi respondentů shrnuje graf č. 16.

Téměř tři čtvrtiny (74 %) respondentů se shodly na důležitosti **zvýšování povědomí veřejnosti o kolektivním vyjednávání, jeho významu a podpory**. Zvyšování povědomí veřejnosti může vést k rozšíření počtu zájemců o vstup do odborových organizací.

Povědomí je třeba rozšiřovat nejen mezi širokou veřejností, ale také samotnými zaměstnanci. Více než polovina (54 %) respondentů se domnívá, že by odbory měly **intenzivněji poskytovat informace a školení zaměstnancům o jejich právech se organizovat a kolektivně vyjednat**. Větší informovanost zaměstnanců může přispět ke zlepšování pracovních podmínek a posílení rovnováhy sil. Rovněž může být nástrojem, jak zvýšit počet zájemců o vstup do odborových organizací.

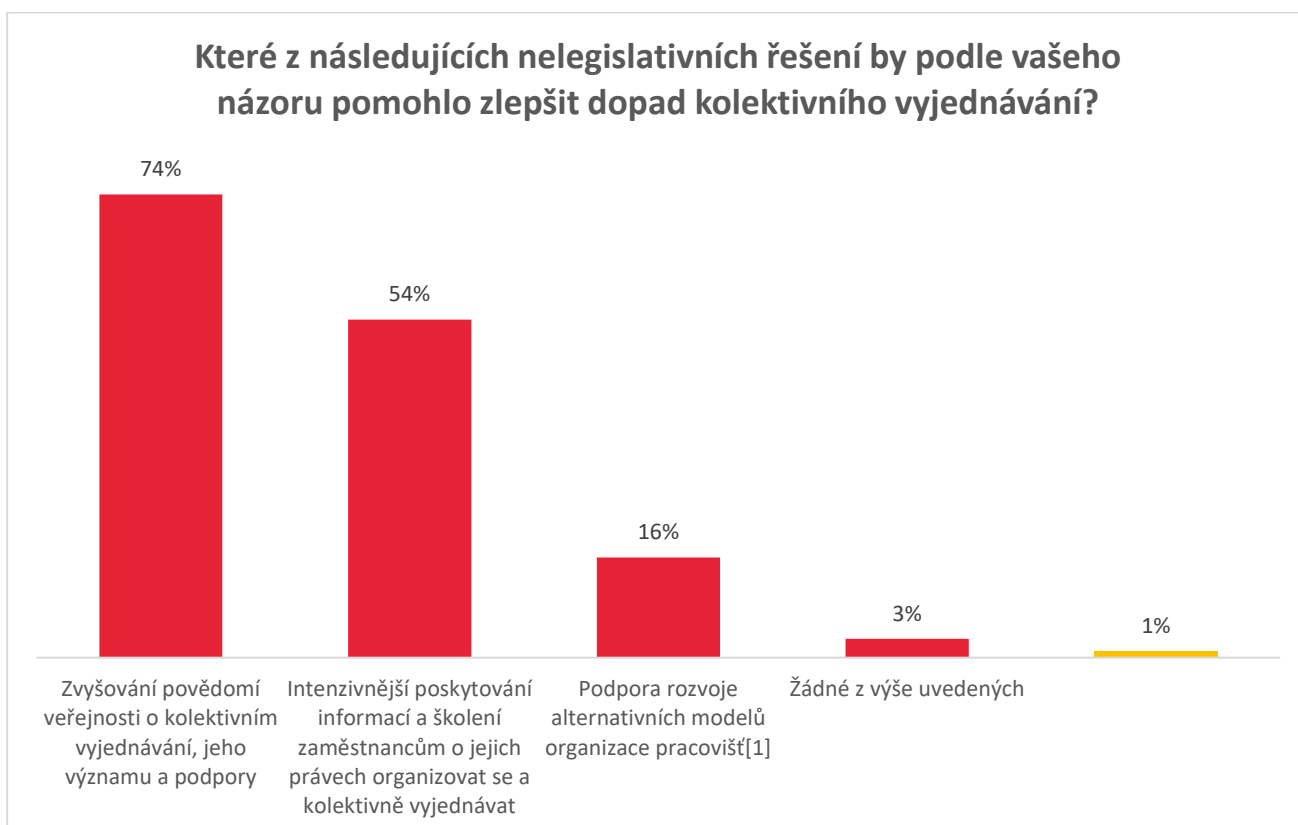
**Podporu rozvoje alternativních modelů pracovišť** označilo 16 % respondentů. Alternativní modely pracovišť představují různé přístupy k organizaci pracovního

prostředí a vztahů na pracovišti, které mohou sloužit jako doplněk k tradičnímu kolektivnímu vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Celkem 5 respondentů využilo možnost volné odpovědi. Níže jsou uvedeny:

- *Zvýhodnění zaměstnanců odborově sdružených vůči neodborářům v kolektivním vyjednávání – zvýší se počet odborářů, sníží počet těch, co se jen vezou.*
- *Zákon o nevyjednávání za parazity – nečleny odborových organizací, příp. snížený % nárůst*
- *Důsledně vysvětlit veřejnosti roli odborů, která je značně pošpiněna lhaním masmédií.*
- *Stávka*
- *Netroufám si vyjadřovat se.*

GRAF 16: NÁZOR RESPONDENTŮ NA NELEGISLATIVNÍ ŘEŠENÍ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ



## VYUŽÍVÁNÍ DIGITÁLNÍCH TECHNOLOGIÍ V ODBOROVÝCH ORGANIZACÍCH

Digitální technologie velkou měrou mění trh práce, ať už se jedná o vznik nových pracovních pozic či využívání nových forem práce. Odborové organizace mohou hrát klíčovou roli v ochraně zaměstnanců, na které změny v souvislosti s digitalizací dopadají. Mezi ohrožené skupiny patří hlavně starší zaměstnanci či zaměstnanci na nízko kvalifikovaných pracovních pozicích.

Respondenti byli dotázáni, jaké dopady a potenciální výhody přinese intenzivnější zavádění digitálních technologií odborovým organizacím.

### MOŽNÉ PŘÍNOSY DIGITÁLNÍCH TECHNOLOGIÍ

Téměř dvě třetiny respondentů (63 %) se shodly na tom, že využívání digitálních technologií ve vyšší míře může odborovým organizacím **pomoci k lepšímu zapojení mladších pracovníků a nových členů**. Mladší zaměstnanci jsou zvyklí digitální technologie využívat v každodenním fungování. Větší digitalizace může podpořit jejich zájem o vstup do odborů. Zároveň jim digitální technologie umožní být součástí odborových organizací a jejich fungování ve formě, která je mladé generaci přirozená.

Více než polovina (57 %) respondentů se domnívá, že **digitální technologie povedou ke zlepšení interní komunikace mezi členy odborových organizací**. Online komunikace má svá úskalí, ale zároveň umožňuje flexibilně reagovat na probíraná témata a diskusi bez nutnosti fyzické schůzky, což mnohdy přispívá k rychlejšímu a efektivnějšímu řešení situace.

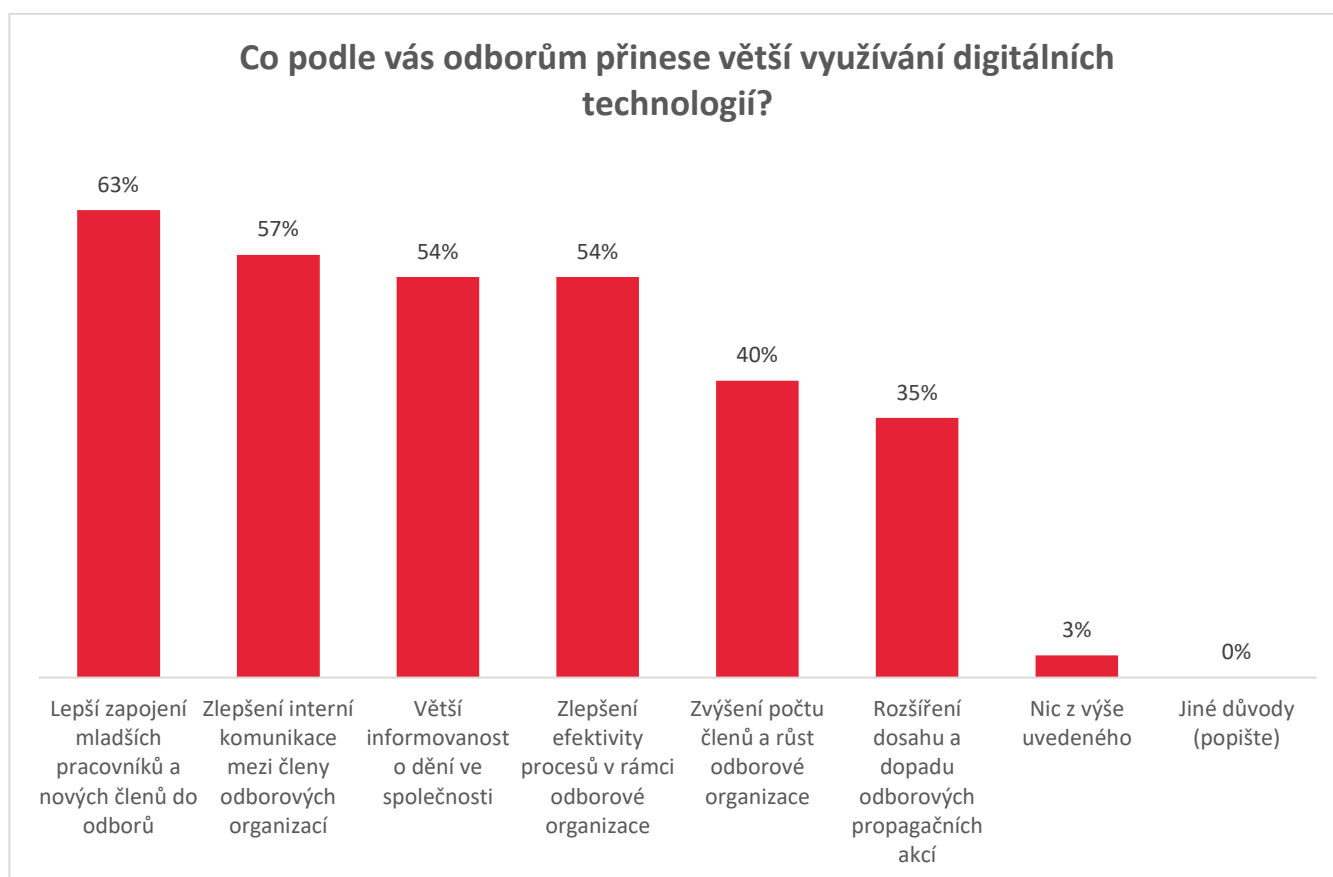
Shodný podíl (54 %) respondentů si myslí, že **rozsáhlejší digitalizace odborů přinese větší informovanost o dění ve společnosti a zlepšení efektivity procesů v rámci odborové organizace**. Digitální nástroje jako například informační systémy, mobilní aplikace, online fóra či sociální sítě umožňují šíření informací mezi členy odborových organizací. Výhodou je, že uživatelé mají k informacím přístup nepřetržitě a odkudkoliv. Pružnost a flexibilita přispívají ke zlepšení efektivity procesů v rámci organizace.

Celkem 40 % respondentů zvolilo možnost **zvýšení počtu členů a růst odborové organizace**. Propagace v digitálním prostředí je jedním ze způsobů, jak do odborových organizací nalákat nové zájemce.

Zhruba třetina respondentů (35 %) věří, že digitální technologie mohou pomoci **rozšířit dopad odborových propagačních akcí**, které se pomocí nich mohou dostat k novým cílovým skupinám.

Pouze 3 % respondentů si myslí, že využívání digitálních technologií nic z výše uvedeného nepřinese.

GRAF 17: VYUŽÍVÁNÍ DIGITÁLNÍCH TECHNOLOGIÍ



## DIGITÁLNÍ NÁSTROJE A PLATFORMY

Existuje mnoho různých digitálních nástrojů a platform, které mohou odborové organizace využít ke své činnosti a fungování. Respondenti byly dotázáni, které digitální nástroje a platformy mají podle nich největší potenciál lépe oslovit zapojit své členy.

Nejvíce respondentů (konkrétně 60 %) za technologii s největším potenciálem označilo **mobilní aplikace**, které mohou informovat členy o novinkách, pořádaných akcích, umožňovat správu členství či například podávat stížnosti. Existují již vytvořené aplikace na principu předplatného nebo lze vytvořit od základu aplikaci, která přesně odpovídá potřebám dané odborové organizace.

Více než polovina (53 %) respondentů věří v potenciál **sociálních sítí**, které mohou odborové organizace využít k rozšiřování povědomí a oslovování potenciálních zájemců. Díky cíleným reklamám je možné se zaměřit na konkrétní skupinu a přizpůsobit obsah na míru.

**E-mail marketing**, který zvolilo 36 % respondentů, umožňuje oslovit v jednu chvíli velké množství kontaktů. Je však potřeba od nich nejprve získat souhlas a uchovávat osobní údaje kontaktů v souladu s Obecným nařízením o ochraně osobních údajů (GDPR).

Třetina respondentů (33 %) zvolila **online hlasovací platformy pro hlasování členů**. Online hlasování se osvědčilo hlavně v době pandemie covidu. I v současné době nadále umožňuje flexibilní hlasování, kterého se mohou zúčastnit i členové, kteří nejsou na schůzi fyzicky přítomni.

Čtvrtina respondentů (24 %) vidí potenciál v **online fórech a komunitách**, které umožňují zakládat diskusi na různá témata. Zároveň slouží k budování a udržování komunity, která přispívá k menší fluktuaci členů.

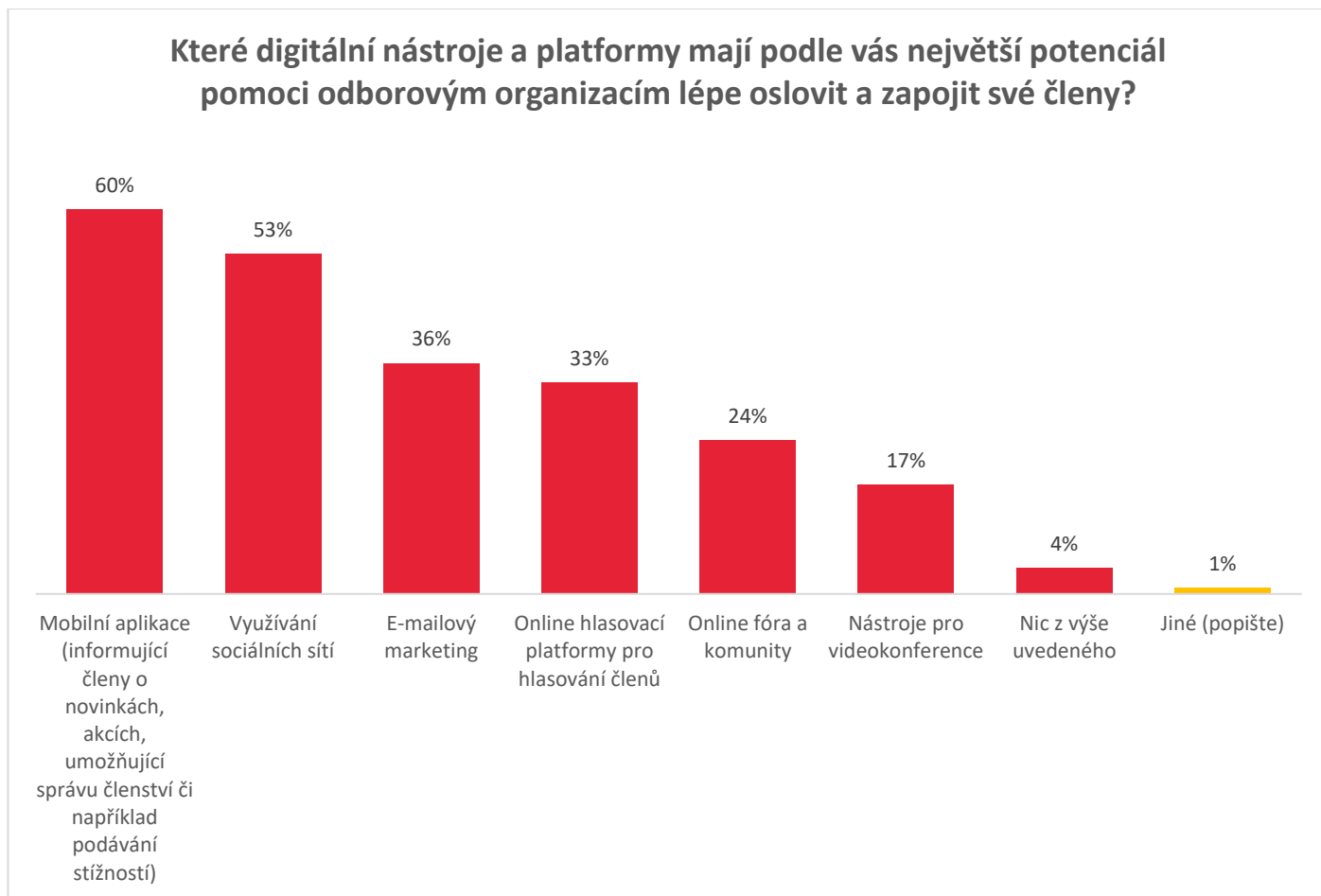
Celkem 17 % respondentů vybralo **nástroje pro videokonference**. Popularita videokonferencí rovněž vzrostla během pandemie covidu, jelikož umožňovala pořádat konference v době, kdy nebyl umožněn fyzický kontakt mezi pracovníky.

Pouze 4 % respondentů si myslí, že využívání digitálních technologií nic z výše uvedeného nepřinese.

Tři respondenti využili možnost volné odpovědi a uvedli:

- *Větší razance nejvyššího vedení při prosazování oprávněných zájmů zaměstnanců.*
- *Portál pro stávající a nové členy.*
- *Netroufám si vyjadřovat se.*

**GRAF 18: POTENCIÁL DIGITÁLNÍCH NÁSTROJŮ A PLATFOREM**





## UDRŽITELNOST A ODBOROVÉ ORGANIZACE

Zelená transformace a s ní spojené změny na trhu práce se dotknou většiny firem a zaměstnanců. Mezi možné dopady zelené transformace lze zařadit zejména:

- vznik nových pracovních míst
- transformace („ozelenění“) stávajících pracovních míst
- zánik pracovních míst.<sup>7</sup>

Respondenti byli dotazováni, jaká je podle jejich názoru úloha odborů při prosazování udržitelnosti<sup>8</sup>. Více než polovina z nich (55 %) se domnívá, že by odbory měly svou pozornost zaměřit na **sociální pilíř udržitelnosti**, což znamená především pojetí udržitelnosti v souvislosti s dopadem na zaměstnance a společnost obecně.

Čtvrtina dotazovaných si myslí, že by se odbory měly snažit postihnout **všechny tři pilíře udržitelnosti** (tedy environmentální, sociální a řízení organizací). Desetina (11 %) respondentů se naopak domnívá, že **odbory při prosazování udržitelnosti nemají žádnou roli**.

Celkem 5 % respondentů si myslí, že by se měli odbory zaměřovat na **environmentální pilíř**, který se věnuje udržitelnosti v souvislosti s dopadem na životní prostředí. Zbývá 4 % dotazovaných věří, že by odbory měly nejvíce pozornosti věnovat **pilíři udržitelnosti v oblasti řízení organizací** (v některých pojetích uváděném jako ekonomický pilíř).

---

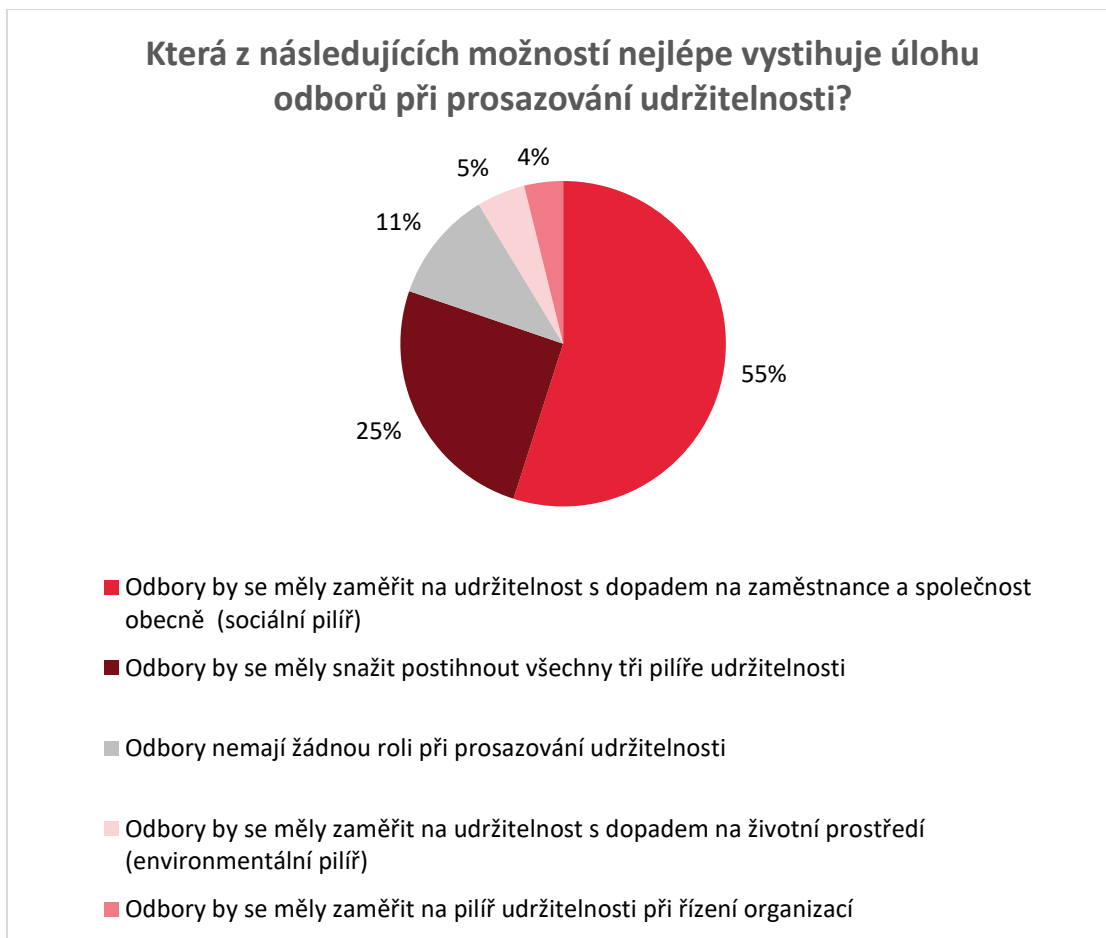
<sup>7</sup> GALGOCZI, Béla. The changing role of trade unions in the sustainable development agenda. 2014.

Dostupné z:

[https://www.researchgate.net/publication/263203761\\_The\\_changing\\_role\\_of\\_trade\\_unions\\_in\\_the\\_sustainable\\_development\\_agenda](https://www.researchgate.net/publication/263203761_The_changing_role_of_trade_unions_in_the_sustainable_development_agenda)

<sup>8</sup> Udržitelnost je pro potřeby dotazníkového šetření chápána v celé šíři, to znamená pokrývající environmentální oblast, sociální oblast a oblast řízení organizací (známé pod zkratkou ESG).

GRAF 19: ÚLOHA ODBORŮ PŘI PROSAZOVÁNÍ UDRŽITELNOSTI



## KLAUZULE O UDRŽITELNOSTI V KOLEKTIVNÍCH SMLOUVÁCH

Jedním ze způsobů, jak odborové organizace mohou přispět k podpoře zavádění udržitelných postupů na pracovištích, je zařazení klauzulí o udržitelnosti do kolektivních smluv. Respondenti byli požádáni o vyjádření, zdali by ocenili zapracování některých z nabídnutých příkladů klauzulí do kolektivních smluv. Příklady v dotazníku byly vybrány na základě již existujících klauzulí o udržitelnosti, které jsou využívány v zahraničí.<sup>9</sup>

Nejvyšší počet respondentů (65 %) by ocenil **právo na odmítnutí nebezpečné či zdraví škodlivé práce**. Jedná se především o zajištění informovanosti všech

<sup>9</sup> Příklady byly uvedeny ve studii Změny charakteru práce při přechodu na „zelenou“ a digitální transformaci průmyslu, která byla v roce 2022 zpracována pro ASO.

zaměstnanců o jejich právu odmítnout nebezpečnou práci, která by mohla poškodit je, jinou osobu nebo životní prostředí. Zaměstnavatel garantuje, že nebudou před rozhodnutím nijak zastrášováni a nehrozí jim za něj žádná penalizace či postih.

Více než polovina (53 %) respondentů by ocenila klauzule týkající se **rovného postavení mužů a žen na pracovišti**. Tyto klauzule se mohou věnovat především rovnému odměňování a rovným příležitostem na pracovišti.

**Sociální odpovědnost** jako svou odpověď zvolilo 46 % dotazovaných. Společným cílem by mělo být hlavně zajištění bezpečného, zdravého a chráněného prostředí pro činnost organizace a její zaměstnance.

Necelá třetina respondentů (30 %) by ocenila klauzule týkající se **ochrany oznamovatelů** (tzv. whistleblowerů). Předmětem může být zajištění toho, že oznamovatel nesmí být disciplinárně potrestán za to, že v dobré víře oznámí podezření z protiprávního jednání či jednání poškozující životní prostředí.

Klauzule o udržitelnosti se dále mohou zaměřovat na **podporu recyklace, ochrany zdrojů a energie na pracovišti**. Zařazení klauzule řešící tuto problematiku do kolektivní smlouvy by ocenilo 28 % respondentů. Mezi konkrétní aktivity, ke kterým se zaměstnavatel může zavázat, patří například pořízení dostatečného počtu nádob na recyklaci odpadu vznikajícího na pracovišti, umožnění kompostování, zakoupení technologií šetřících energii atd.

Další z možností, jak v kolektivní smlouvě podpořit udržitelnost je **podpora ekologického dojíždění do práce**, kterou zvolilo shodně 28 % respondentů. Zaměstnavatel může finančně či jiným způsobem odměňovat zaměstnance, kteří k dojíždění do práce volí MHD, pěší či cyklistickou dopravu.

15 % respondentů by ocenilo **školení v oblasti ekologického chování**. Školení se mohou zaměřovat na různé aspekty udržitelnosti v různých oblastech pracovního a osobního života zaměstnanců.

Necelá desetina (7 %) dotazovaných by **žádný z příkladů udržitelných klauzulí neocenila**.

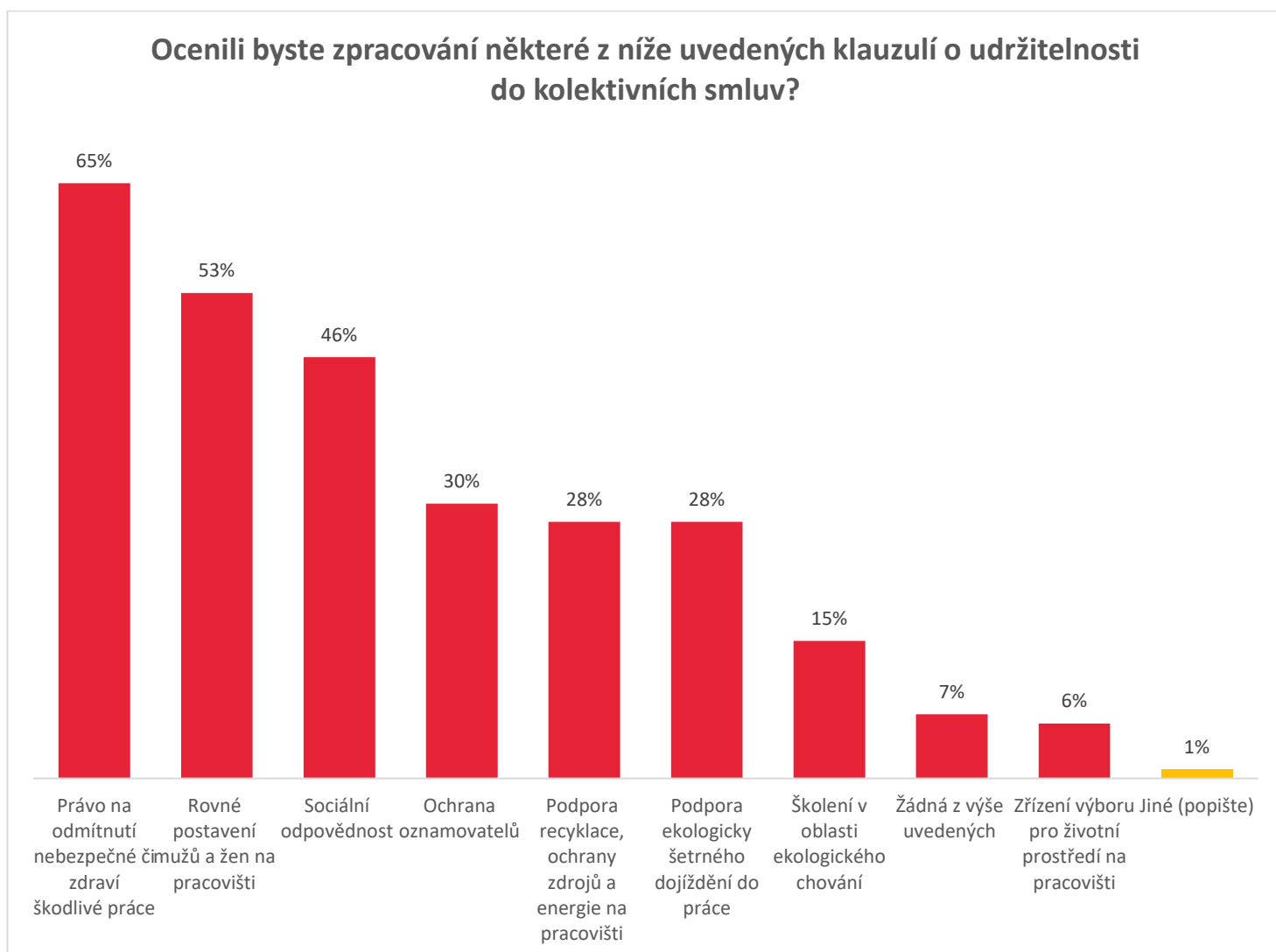
Na pomyslném posledním místě se umístila možnost zřízení **výboru pro životní prostředí na pracovišti**. Tento výbor může mít na starosti například zkoumání iniciativ

a praktických opatření, která souvisejí s udržitelností, změnou klimatu, uhlíkovou stopou a minimalizací zbytečné spotřeby zdrojů.

Celkem 6 respondentů využilo možnost volné odpovědi:

- *Odbory nejsou = zelení, zase vše s rozumem.*
- *Zřízení home office v rámci šetření životního prostředí a šetření nákladů jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance.*
- *Proč pořád cpete ekologii do práce odborů?*
- *Podpora home office pokud je to v rámci pracovní pozice možné.*
- *Právo na lepší skloubení práce a rodiny.*
- *Za minulého režimu snad. Nyní mnohde nerealizovatelné.*

GRAF 20: KLAUZULE O UDRŽITELNOSTI



## MINIMÁLNÍ MZDA POHLEDEM RESPONDENTŮ

Poslední otázka v dotazníku se týkala minimální mzdy v České republice. Respondenti byli požádáni, aby se vyjádřili k tomu, jaký model určování minimální mzdy považují za nejlepší.

Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.) definuje minimální mzdu jako nejnižší přípustnou výši odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Podle organizace Eurofound<sup>10</sup> častěji pobírají mzdu blížíící se minimální mzdě:

- ženy
- mladí pracovníci
- pracovníci s nízkou úrovní dosaženého vzdělání
- pracovníci v malých společnostech
- pracovníci pracující na částečný úvazek nebo se smlouvou na dobu určitou
- pracovníci v zemědělství nebo v hotelnictví, restauracích a cateringu
- pracovníci v základních profesích nebo kvalifikovaní zemědělní pracovníci.

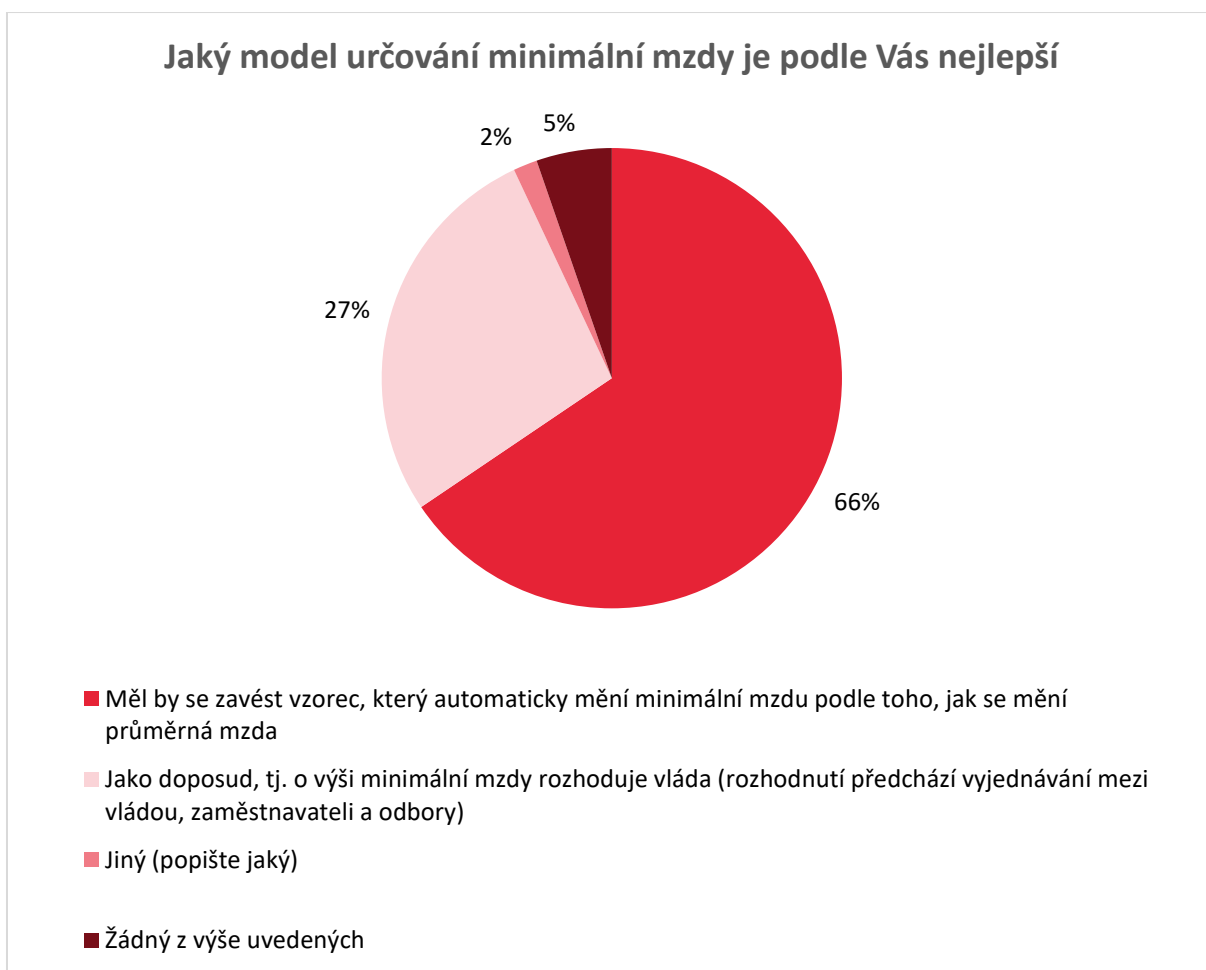
---

<sup>10</sup> Eurofound. Industrial relations and social dialogue. Minimum wages in 2022: Annual review. 2022.

Dostupné z:

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef22040en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22040en.pdf)

GRAF 21: MODEL URČOVÁNÍ MINIMÁLNÍ MZDY



**Dvě třetiny (66 %) respondentů zvolili jako nejlepší/nejvhodnější model určování minimální mzdy vzorec, který by automaticky měnil minimální mzdu podle toho, jak se mění mzda průměrná.**

Méně než třetina (27 %) respondentů si myslí, že nejlepší variantou určování minimální mzdy je postupovat jako doposud. Tedy, minimální mzda je určována na základě rozhodnutí vlády, které předchází vyjednávání mezi vládou, zaměstnavateli a odbory.

Zbýlých 5 % respondentů zvolilo možnost „Žádný z výše uvedených“

Sedm respondentů využilo možnost volné odpovědi:

- *Měla by se odvíjet od nákladů na zajištění životních potřeb a rozvoje.*
- *Spíše na základě tržního koše a poměrně zvyšovat s porovnáním průměrné mzdy.*
- *Minimální mzda by neměla existovat.*

- *Všem průměrnou mzdu, co vypočítá vláda.*
- *Spíše bod B.... ale průměr je jenom průměr...ti s vyšším na tom budou vždy lépe.*
- *Minimální mzda je k smíchu. Díky inflaci, které firmy zaměstnancům kompenzují z půli již x let je trend takový, že sice rostou mzdy, ale zaměstnanci ve finále vydělávají méně a méně. Stejně tak je to i s minimální mzdou. Nejlepší model minimální mzdy by vznik až tehdy kdy by s ní všichni politici a zaměstnavatelé museli celý rok vyžít.*
- *Nedokáží posoudit.*

## ZÁVĚRY

### **Budoucnost odborových organizací**

Odborové organizace v budoucnu budou čelit různorodým výzvám pramenících ze změn, které se odehrávají na trhu práce (digitalizace, zelená transformace a demografické změny). Ty budou nepochybně mít vliv na fungování odborových organizací a kolektivní vyjednávání. V předchozích kapitolách byla pozornost věnována tomu, jak na budoucí trendy a jejich dopad pohlíží zaměstnanci.

Polovina respondentů věří, že role kolektivního vyjednávání bude do budoucna stoupat. Z trendů, které byly identifikovány jako podstatné pro budoucnost odborových organizací, respondenti nejčastěji souhlasili s následujícími výroky:

- odbory by se měly zaměřit na podporu nových forem zaměstnávání, umožňujících lepší rovnováhu pracovního a osobního života
- odbory budou v následujících letech čelit politickým a právním výzvám více než v současnosti
- odbory by měly ve větší míře využívat ke své činnosti digitální technologie.

### **Legislativní a nelegislativní řešení kolektivního vyjednávání**

Legislativní řešení kolektivního vyjednávání se zaměřuje na vytvoření právního rámce, který zajišťuje rovné podmínky a ochranu práv zaměstnanců i zaměstnavatelů. Nejvíce respondentů se domnívá, že by pro budoucnost kolektivního vyjednávání pomohlo posílení pracovních zákonů na ochranu práv zaměstnanců organizovat se a kolektivně vyjednávat. Dále by více než polovina respondentů ocenila zavedení přísnějších postupů a sankcí pro zaměstnavatele, kteří porušují pracovní zákony či ujednání dohodnutá v kolektivní smlouvě.

V případě nelegislativního řešení kolektivního vyjednávání, které je často postavené na dobrovolné účasti stran a jejich ochotě spolupracovat, se většina respondentů shodla na důležitosti zvyšování povědomí veřejnosti o kolektivním vyjednávání, jeho významu a podpory.



## **Digitální technologie**

Digitalizace je všudypřítomná a nevyhne se zajisté ani odborovým organizacím. Většina respondentů věří, že zavádění digitálních technologií do chodu odborových organizací:

- může pomoci k lepšímu zapojení mladších pracovníků a nových členů
- povede ke zlepšení interní komunikace mezi členy odborových organizací.

## **Udržitelnost**

Udržitelnost se skládá nejenom z environmentálního pilíře, ale také sociálního pilíře a pilíře řízení organizací. Respondenti věří, že by se měly odbory zaměřit především na sociální pilíř udržitelnosti.

Z příkladů klauzulí o udržitelnosti, které je možné zařadit do kolektivních smluv, by nejvíce z nich ocenilo právo na odmítnutí nebezpečné či zdraví škodlivé práce či klauzule týkající se rovného postavení mužů a žen na pracovišti.

## **Minimální mzda**

Dvě třetiny respondentů za nejvhodnější model určování minimální mzdy považují vzorec, který by automaticky měnil minimální mzdu podle toho, jak se mění mzda průměrná.

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Struktura respondentů podle odvětví .....	10
Graf 2: Struktura respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání .....	11
Graf 3: Struktura respondentů podle pohlaví .....	12
Graf 4: Struktura respondentů podle věku .....	12
Graf 5: Struktura respondentů podle pozice .....	13
Graf 6: Struktura respondentů podle velikosti organizace .....	14
Graf 7: Vývoj role kolektivních smluv v budoucnu (očima respondentů).....	16
Graf 8: Názor respondentů na výrok o mladých pracovnících .....	18
Graf 9: Názor respondentů na výrok o pracovnících starších 50 let .....	19
Graf 10: Názor respondentů na výrok o roli odborů v udržitelných postupech a ochraně životního prostředí .....	20
Graf 11: Názor respondentů na výrok o netradičních pracovních úvazcích.....	21
Graf 12: Názor respondentů na výrok o digitálních technologiích.....	22
Graf 13: Názor respondentů na výrok o politických a právních výzvách.....	22
Graf 14: Názor respondentů na výrok o nových formách zaměstnávání .....	23
Graf 15: Názor respondentů na legislativní řešení kolektivního vyjednávání.....	26
Graf 16: Názor respondentů na nelegislativní řešení kolektivního vyjednávání.....	28
Graf 17: Využívání digitálních technologií.....	30
Graf 18: Potenciál digitálních nástrojů a platforem .....	32
Graf 19: Úloha odborů při prosazování udržitelnosti.....	34
Graf 20: Klauzule o udržitelnosti.....	36
Graf 21: Model určování minimální mzdy .....	38

2023 © TREXIMA, spol. s r.o.

## PŘÍLOHA: FORMULÁŘ DOTAZNÍKU

### Nové trendy v působení odborových organizací a v kolektivním vyjednávání týkající se budoucnosti kolektivního vyjednávání

Vážená paní, vážený pane,

prosíme Vás o vyplnění krátkého dotazníku týkajícího se budoucnosti kolektivního vyjednávání.

Cílem dotazníku je zmapovat postoj zaměstnanců k novým trendům a zákonným i dalším řešením, které budou do budoucna ovlivňovat odborové organizace. Dotazník je zaměřen také na téma nových technologií nebo udržitelnosti, tj. oblastí, které rovněž mohou v budoucnu změnit činnost odborových organizací a způsob jejich komunikace. Zajímá nás, jak vnímáte tato témata vy, zaměstnanci.

Dotazník není složitý ani dlouhý, jeho vyplnění Vám nezabere více než 10 minut. Vaše odpovědi zůstanou anonymní. Za pomoc Vám moc děkujeme.

**1. Myslíte si, že do budoucna bude role kolektivních smluv v pracovněprávních vztazích:**

- stoupat
- zůstat stejná
- klesat

**2. Níže je uvedeno několik trendů, které mohou být podstatné pro budoucnost odborových organizací a kolektivního vyjednávání. Uveďte, do jaké míry souhlasíte s níže uvedenými tvrzeními:**

	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Nevím, nemám jednoznačný názor	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
odbory by měly více pozornosti věnovat <b>mladším pracovníkům</b> , kteří mohou mít jiná očekávání a priority					
odbory by měly více pozornosti věnovat potřebám pracovníků <b>nad 50 let</b>					
odbory by měly více <b>podporovat udržitelné</b>					

postupy <sup>11</sup> a napomáhat ochraně životního prostředí					
odbory by se měly <b>zaměřovat i na pracovníky mimo tradiční pracovní úvazky</b> (např. OSVČ)					
odbory by měly ve větší míře <b>využívat ke své činnosti digitální technologie</b>					
odbory budou v následujících letech čelit <b>politickým a právním výzvám</b> více než v současnosti					
odbory by se měly zaměřit na podporu <b>nových forem zaměstnávání</b> , umožňujících lepší rovnováhu pracovního a osobního života					

**3. Které z následujících legislativních řešení by podle vašeho názoru pomohlo zlepšit dopad kolektivního vyjednávání? (možnost zvolit více odpovědí)**

- Posílení pracovních zákonů na ochranu práv zaměstnanců organizovat se a kolektivně vyjednávat
- Zavedení přísnějších postupů a sankcí pro zaměstnavatele, kteří porušují pracovní zákony či ujednání dohodnutá v kolektivní smlouvě
- Poskytování daňových pobídek zaměstnavatelům, kteří se zapojí do kolektivního vyjednávání
- Zavedení povinného kolektivního vyjednávání pro určitá odvětví
- Vytvoření vládou financované agentury, která by poskytovala právní a organizační podporu kolektivnímu vyjednávání
- Jiné (popište)
- Žádné z výše uvedených

---

<sup>11</sup> Udržitelné postupy zohledňují nejen ekonomické, ale také environmentální, sociální a etické faktory

4. **Které z následujících nelegislativních řešení by podle vašeho názoru pomohlo zlepšit dopad kolektivního vyjednávání?** *(možnost zvolit více odpovědí)*
- Intenzivnější poskytování informací a školení zaměstnancům o jejich právech organizovat se a kolektivně vyjednávat
  - Zvyšování povědomí veřejnosti o kolektivním vyjednávání, jeho významu a podpory
  - Podpora rozvoje alternativních modelů organizace pracovišť<sup>12</sup>
  - Jiné (popište)
  - Žádné z výše uvedených
5. **Co podle Vás odborům přinese větší využívání digitálních technologií?** *(možnost zvolit více odpovědí)*
- Lepší zapojení mladších pracovníků a nových členů do odborů
  - Zvýšení počtu členů a růst odborové organizace
  - Zlepšení efektivity procesů v rámci odborové organizace
  - Rozšíření dosahu a dopadu odborových propagačních akcí
  - Zlepšení interní komunikace mezi členy odborových organizací
  - Větší informovanost o dění ve společnosti
  - Nic z výše uvedeného
  - Jiné důvody (popište)
6. **Které digitální nástroje a platformy mají podle vás největší potenciál pomoci odborovým svazům lépe oslovit a zapojit své členy?** *(možnost zvolit více odpovědí)*
- Využívání sociálních sítí
  - E-mailový marketing
  - Nástroje pro videokonference
  - Mobilní aplikace (informující členy o novinkách, akcích, umožňující správu členství či například podávání stížností)
  - Online fóra a komunity
  - Online hlasovací platformy pro hlasování členů
  - Nic z výše uvedeného
  - Jiné (popište)
7. **Která z následujících možností nejlépe vystihuje úlohu odborů při prosazování udržitelnosti?**  
*(Pozn: udržitelnost zahrnuje aktivity šetrné k životnímu prostředí i společnosti)*
- Odbory nemají žádnou roli při prosazování udržitelnosti
  - Odbory by se měly zaměřit především na udržitelnost s dopadem na životní prostředí (environmentální pilíř)
  - Odbory by se měly zaměřit především na udržitelnost s dopadem na zaměstnance a společnost obecně (sociální pilíř)<sup>13</sup>
  - Odbory by se měly zaměřit především na pilíř udržitelnosti při řízení organizací<sup>14</sup>
  - Odbory by se měly snažit postihnout všechny tři pilíře udržitelnosti

---

<sup>12</sup> Různé přístupy k organizaci pracovního prostředí a vztahů na pracovišti, které mohou sloužit jako doplněk k tradičnímu kolektivnímu vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci

<sup>13</sup> Například rovnost v odměňování, odborný rozvoj zaměstnanců atd.

<sup>14</sup> Například firemní kultura, prevence odhalování korupce atd.

**8. Ocenili byste zapracování některé z níže uvedených „udržitelných klauzulí“ do kolektivních smluv? Označte vše, co z vašeho pohledu považujete za podstatné.**

- Rovné postavení mužů a žen na pracovišti
- Právo na odmítnutí nebezpečné či zdraví škodlivé práce
- Sociální odpovědnost
- Školení v oblasti ekologického chování
- Ochrana oznamovatelů
- Podpora ekologicky šetrného dojíždění do práce
- Podpora recyklace, ochrany zdrojů a energie na pracovišti
- Zřízení výboru pro životní prostředí na pracovišti
- Žádná z výše uvedených
- Jiné (popište)

**9. Jaký model určování minimální mzdy je podle Vás nejlepší:**

- Jako doposud, tj. o výši minimální mzdy rozhoduje vláda (rozhodnutí předchází vyjednávání mezi vládou, zaměstnavateli a odbory)
- Měl by se zavést vzorec, který automaticky mění minimální mzdu podle toho, jak se mění průměrná mzda
- Žádný z výše uvedených
- Jiný (popište jaký)

**Závěrečné otázky:**

---

- 1. V jakém odvětví pracujete?**
  - Zemědělství
  - Průmysl a stavebnictví
  - Služby
  
- 2. Na jaké pracujete pozici?**
  - Duševní / technicko-hospodářský pracovník (THP)
  - Manuální pracovník
  
- 3. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**
  - Základní nebo bez vzdělání
  - Vyučen/a
  - Maturitní
  - Vyšší odborné
  - Vysokoškolské
  
- 4. Jste:**
  - Žena
  - Muž
  - Nechci odpovídat
  
- 5. Jaký je Váš věk?**
  - Do 29 let
  - 30–39 let
  - 40–49 let
  - 50–59 let
  - 60 a více let
  
- 6. Kolik zaměstnanců má Vaše organizace?**
  - Méně než 50
  - 50-249
  - 250 a více
  
- 7. Funguje ve Vaší organizaci odborová organizace?**
  - Ano
  - Ne
  
- 8. Jste Vy osobně členem/členkou odborů?**
  - Ano
  - Ne