

Průzkum

Rizika dopadů ekonomické krize na sociální smír z pohledu zaměstnanců

Kritická místa a možnosti řešení v rámci kolektivního vyjednávání

Průzkum byl zpracován v rámci projektu ASO „Rizika dopadů ekonomické krize na sociální smír z pohledu zaměstnanců kritická místa a možnosti řešení v rámci kolektivního vyjednávání“ (příspěvek na činnost dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, na podporu sociálního dialogu).

Zadavatel	Asociace samostatných odborů (v rámci úkolů podle §320a ZP, 2024)
Zpracovatel	TREXIMA spol. s r.o.: Mgr. Marcel Navrátil
Datum	září 2024

OBSAH

1. Úvod	5
2. Shrnutí hlavních výsledků	6
3. Metodika šetření	10
4. Struktura respondentů	12
Struktura respondentů podle odvětví	13
Struktura respondentů podle velikosti organizace	14
Struktura respondentů podle pozice	15
Struktura respondentů podle pohlaví	16
Struktura respondentů podle věku	17
Struktura respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání	18
5. Celkové výsledky šetření	19
Změna pracovních podmínek zaměstnanců na obecné úrovni	20
Změna pracovních podmínek na individuální úrovni	21
Změna organizace práce u zaměstnavatele	22
Změna náplně práce	23
Obavy o budoucnost pracovního místa	24
Změna nároků zaměstnavatele na pracovní výkon	25
Vývoj mzdy vzhledem k inflaci	26
Nabídka benefitů od zaměstnavatele nad rámec mzdy	28
Nabídka školení, vzdělávání a možností kariérního postupu u zaměstnavatele	29
Postavení zaměstnanců u zaměstnavatelů	30
Dopady různých období na osobní ekonomickou situaci	31
Dopady konsolidačního balíčku na osobní socioekonomickou situaci	32

Prioritizace tradičních témat kolektivního vyjednávání pro nejbližší období	34
Prioritizace nových témat kolektivního vyjednávání spojených s proměnou ekonomiky.....	37
6. Prioritizace tradičních témat kolektivního vyjednávání: výsledky za vybrané podkategorie.....	40
Prioritizace tradičních témat podle odvětví působnosti respondenta	41
Prioritizace tradičních témat podle velikosti zaměstnavatele.....	43
Prioritizace tradičních témat podle pracovní pozice respondenta.....	45
Prioritizace tradičních témat podle pohlaví respondenta.....	47
Prioritizace tradičních témat podle věku respondenta	49
Prioritizace tradičních témat podle vzdělání respondenta.....	51
7. Prioritizace nových témat kolektivního vyjednávání: výsledky za vybrané podkategorie.....	53
Prioritizace nových témat podle odvětví působnosti respondenta.....	54
Prioritizace nových témat podle velikosti zaměstnavatele	56
Prioritizace nových témat podle pracovní pozice respondenta	58
Prioritizace nových témat podle pohlaví respondenta	60
Prioritizace nových témat podle věku respondenta.....	61
Prioritizace nových témat podle vzdělání respondenta	63
Seznam grafů	65
Příloha: Formulář dotazníku.....	68

1. ÚVOD

V posledních několika letech došlo ve světové i české ekonomice k celé sérii významných až bezprecedentních událostí, jejichž důsledky se projevují postupně a naplňují znaky ekonomické krize či recese.

Pandemie nemoci COVID-19, realizace souvisejících preventivních opatření, omezený vnitrostátní i přeshraniční pohyb, narušené dodavatelské řetězce, energetická i inflační krize a jejich dopady na rozpočty firem i domácností významně mění podmínky na českém trhu práce.

I proto je tolik důležité lépe porozumět vnímání dopadů krize na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců, stejně jako jejich pohledu na možnosti efektivního zapojení odborových organizací při eliminaci negativních důsledků v rámci kolektivního vyjednávání.

V následujících kapitolách zprávy je podrobněji popsáno, jak respondenti průzkumu, tedy převážně zaměstnanci členských organizací Asociace samostatných odborů, vnímají dopady ekonomické krize na pracovní podmínky.

Průzkum zjišťoval postoje respondentů ke změnám různých aspektů pracovních podmínek a k prioritizaci tradičních témat, jež by měla být řešena v rámci kolektivního vyjednávání. Výzkum rovněž mapoval vnímání významnosti nových témat kolektivního vyjednávání, objevujících se v souvislosti s aktuálně probíhajícími ekonomickými změnami.

Šetření rovněž umožnilo porovnat názory na dopady jednotlivých etap krize, tj. období poznamenaného vlivem pandemie COVID-19 na ekonomiku a období vysoké inflace.

2. SHRNUÍ HLAVNÍCH VÝSLEDKŮ

Poslední léta se na kvalitě pracovních podmínek zaměstnanců projevila velmi negativně. Prokazují to nejen mnohé statistické údaje a zprávy o stavu ekonomiky, ale i výsledky zde prezentovaného průzkumu mezi zaměstnanci členských organizací Asociace samostatných odborů.

Průzkum lze rozdělit do čtyř samostatných částí.

V první z nich zazněly otázky na hodnocení pracovních podmínek v širším slova smyslu. Více než polovina respondentů (53 %) je přesvědčena, v posledních dvou letech došlo na obecné, celospolečenské úrovni ke zhoršení pracovních podmínek. Jen 12 % si myslí, že pracovní podmínky se v tomto období obecně zlepšily. O něco pozitivněji zaměstnanci hodnotí změnu podmínek pro práci v případě, že se vyjadřují ke své osobní, individuální situaci. Nicméně i zde je míra skepse vysoká. Za poslední dva roky vnímá zhoršení svých podmínek práce 43 % respondentů. Ke zlepšení došlo u 18 % účastníků šetření.

Druhá část šetření byla zaměřena na vnímání změny kvality různých prvků podmínek pro práci: organizace práce, náplně práce, obav o budoucnost svého pracovního místa, nároků zaměstnavatele na pracovní výkon zaměstnance, vývoje mzdy v porovnání s inflací, nabídky benefitů, nabídky vzdělávání a kariérního růstu, postavení zaměstnanců, dopadů odlišných období ekonomických obtíží na osobní ekonomickou situaci a konečně dopadů konsolidačního balíčku (v roce 2023 vláda České republiky schválila konsolidační balíček, který měl za cíl stabilizovat státní finance v reakci na narůstající schodek a dluh. Tento balíček zahrnoval řadu opatření na zvýšení příjmů státu a snížení výdajů. Např. změny v daních: zvýšení DPH na některé produkty a služby, zavedení nových daní nebo zvýšení stávajících, např. daně z nemovitostí nebo spotřební daně na určité zboží a dále omezení nebo změny některých sociálních dávek). Ve všech případech lze konstatovat, že podíl negativních hodnocení výrazně převažuje nad pozitivními. Výrazně více zaměstnanců je tedy přesvědčeno, že se situace během posledních let zhoršila. Nejhuře

hodnoceny byly otázky spojené s tématem inflace. Celkem 77 % respondentů uvedlo, že jejich mzda rostla pomaleji než inflace. Pouze u 8 % dotazovaných byla situace opačná a růst jejich mzdy překonal zvyšující se inflaci. Sedm z deseti dotazovaných uvedlo, že dopady období vysoké inflace (2022-2023) bylo z hlediska dopadů na jejich osobní (rodinnou) ekonomickou situaci horší než období restrikcí spojených s pandemií COVID-19 (léta 2020-2021).

Z dalších parametrů podmínek práce respondenti nejhůře vnímají změny v oblasti nároků zaměstnavatele na jejich pracovní výkon. Podle 55 % z nich nároky na něj během posledních dvou let vzrostly, jen 2 % tvrdí, že se snížily. Polovina zaměstnanců také vnímá, že se poslední dobou zhoršila nabídka zaměstnaneckých benefitů, zatímco zlepšení v této oblasti zaregistrovalo 8 % účastníků šetření. Podobně respondenti vnímají téma postavení zaměstnanců u zaměstnavatelů. Zatímco podle poloviny účastníků průzkumu došlo ke zhoršení jejich postavení, o opaku je přesvědčen jen každý dvacátý respondent.

Ze všech sledovaných charakteristik pracovních podmínek z průzkumu nejlépe vychází téma možností školení, vzdělávání a kariérního růstu. Podle 72 % respondentů se nabídka alespoň nezměnila (nedošlo tedy ke zlepšení, ale ani ke zhoršení). Sice 18 % dotazovaných zaznamenalo zhoršení, avšak na druhou stranu desetina respondentů pocítila dokonce zlepšení nabídky školení, vzdělávání a kariérního postupu.

Vládní balíček na konsolidaci veřejných rozpočtů podle 72 % respondentů dopadl na jejich osobní, resp. rodinnou ekonomickou situaci negativně. Pozitivní vliv zmínilo jen necelé 1 % dotazovaných.

Třetí část šetření byla zaměřena na hodnocení významnosti tradičních témat kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců. Výsledky této prioritizace mohou být užitečným vodítkem pro odbory, na jaká tradiční témata se nejbližších letech více zaměřit. Nejdůležitějším tradičním tématem je podle respondentů nepřekvapivě téma mezd a mzdových podmínek. Toto téma mezi priority zařadilo 97 % respondentů. Na druhém místě je oblast zaměstnaneckých benefitů. Je to

zásadní téma pro 58 % dotazovaných. Naopak pouze pro čtvrtinu respondentů je klíčovým tradičním tématem zastoupení zaměstnanců a pro 22 % je zásadní téma vzdělávání a rozvoje zaměstnanců.

Ve čtvrté části průzkumu se jeho účastníci vyjadřovali k novým tématům pro kolektivní vyjednávání, jež se objevují v souvislosti s proměnou ekonomických podmínek.


Alespoň polovina respondentů doporučuje zaměřit se v rámci kolektivního vyjednávání na tři nová témata. Pro celkem 53 % dotazovaných je důležité téma podpory zaměstnanců ve složitých životních situacích a rovněž téma rovných podmínek pro zaměstnance. Každý druhý účastník šetření doporučuje zaměřit se na téma flexibility režimu práce.

Více než třetina respondentů (35 % až 37 %) navrhuje více prosazovat témata jako dopady inovací na zdraví a bezpečnost, digitální dovednosti a rekvalifikace nebo práva zaměstnanců v digitálním věku. Každý pátý respondent je přesvědčen, že by si v kolektivním vyjednávání zasloužilo větší pozornost téma ohledu na zaměstnance při přechodu na ekologičtější výrobu a služby.

Názory na důležitost tradičních i nových témat pro kolektivní vyjednávání byla zkoumána i podrobněji, podle následujících charakteristik: odvětví, v nichž respondenti pracují, velikost zaměstnavatele respondentů, typ pracovní pozice, pohlaví, věk a vzdělání respondentů.

Z této podrobné analýzy vyplývají například následující zjištění:

- Bez ohledu na zvolenou charakteristiku respondentů jsou mzdy nejdůležitějším tradičním tématem kolektivního vyjednávání, jehož prioritizace neklesá pod 94 %.
- Největší důraz na zaměstnanecké benefity kladou pracovníci v sektoru služeb.
- Téma pracovní doby je důležitější pro ženy než pro muže a jeho význam roste také s věkem respondentů.

- 
- Důležitost tématu dovolené a volna klesá spolu s úrovní vzdělání dotazovaných.
 - Na téma práv zaměstnanců v digitálním věku kladou největší důraz zaměstnanci ve službách.
 - Oblast flexibility režimu práce výrazně častěji prosazují THP pracovníci než manuálně pracující. Je také důležitější pro ženy než pro muže a pro vzdělanější spíše než pro méně kvalifikované.
 - Pro respondenty s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním je flexibilita režimu práce nejčastěji doporučovaným novým tématem kolektivního vyjednávání.

3. METODIKA ŠETŘENÍ

Kontext šetření

Průzkum mapuje postoje zaměstnanců členských organizací Asociace samostatných odborů k různým oblastem, na něž by se měly zaměřit odbory v kolektivním vyjednávání při řešení dopadů současné ekonomické krize na zaměstnance. Cílem dotazníku je zjistit, jak zaměstnanci hodnotí dopady ekonomické krize na různé aspekty podmínek práce v širším slova smyslu. Rovněž zjišťuje, jaká nová a tradiční témata v této souvislosti zaměstnanci považují za priority kolektivního vyjednávání.

Cílová skupina šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnili zaměstnanci členských organizací Asociace samostatných odborů. Většina respondentů (97 %) pracuje v organizacích, v nichž působí odbory, přičemž 95 % z nich jsou přímo členy odborů.

Období sběru dat

Sběr dat probíhal od května do června 2024. V průběhu tohoto období byly zadavatelem průběžně rozesílány urgencye. Šetření bylo ukončeno 12. 6. 2024.

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, téměř všichni respondenti však zvolili k vyplnění elektronickou formu.

Počet respondentů

Do vyhodnocení byly zařazeny odpovědi **545 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 *„Rizika dopadů ekonomické krize na sociální smír z pohledu zaměstnanců: kritická místa a možnosti řešení v rámci kolektivního vyjednávání (2024)“*.

4. STRUKTURA RESPONDENTŮ

Následující kapitola obsahuje stručný souhrn struktury respondentů z různých hledisek, **který umožní lepší porozumění celkovému kontextu výsledků dotazníkového šetření**. Celkem **545** respondentů, kteří vyplnili dotazník, lze rozdělit podle:

- odvětví, ve kterém pracují
- velikosti zaměstnavatele
- pracovní pozice
- pohlaví
- věku
- dosaženého vzdělání

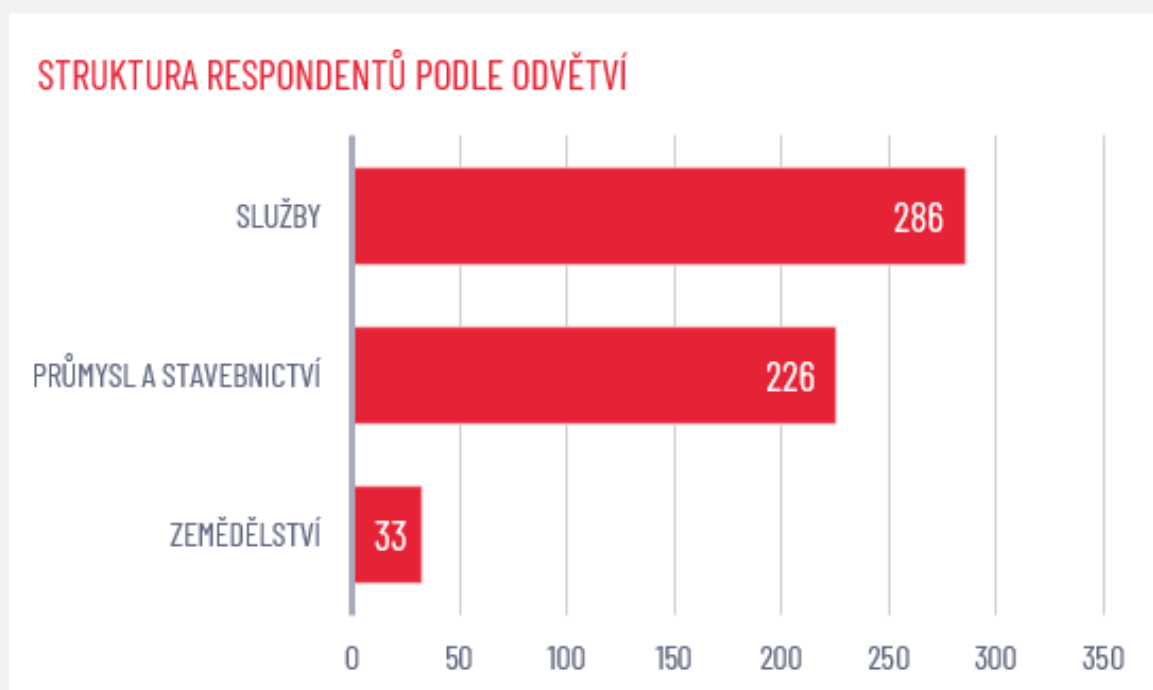
STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE ODVĚTVÍ

Více než polovina respondentů pracuje v odvětví služeb. Konkrétně se jedná o více než 52 % z celkového počtu.

Přes 41 % zaměstnanců pracuje v průmyslu a stavebnictví.

Nejméně zastoupeni jsou respondenti působící v zemědělství (6 %).

Obrázek 1: Struktura respondentů podle odvětví



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE VELIKOSTI ORGANIZACE

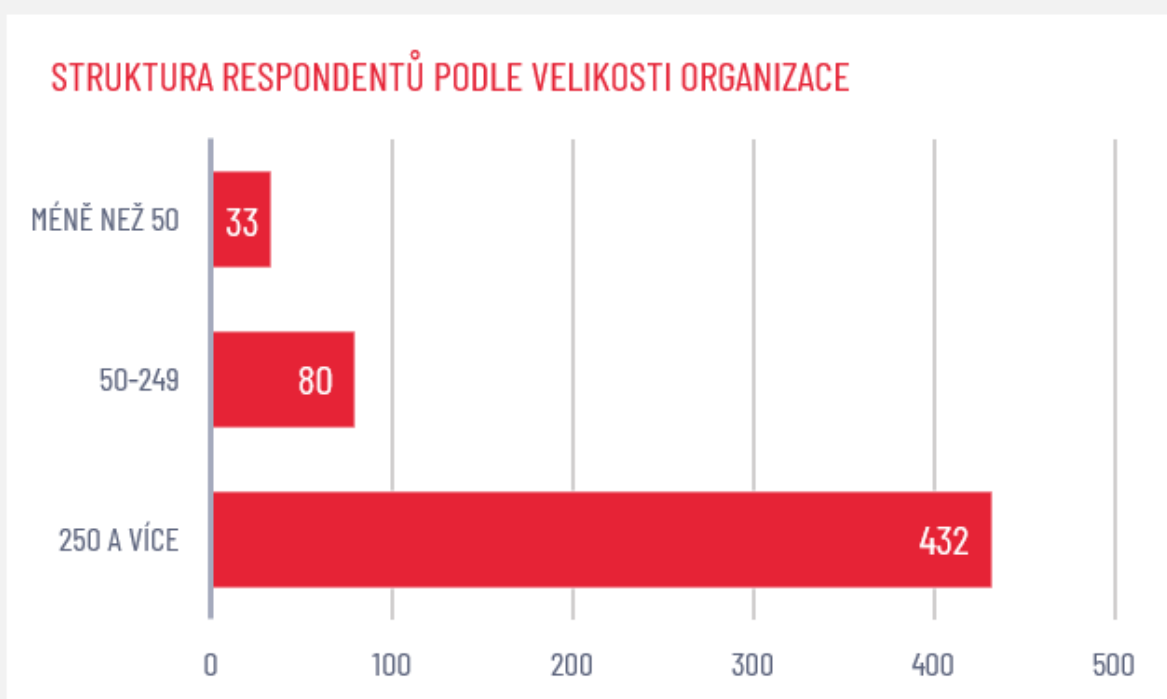
Pro účely kategorizace odpovědí byli respondenti dotazováni na velikost organizace, ve které působí. Organizace byly rozděleny podle počtu zaměstnanců do tří kategorií.

Nejčastěji jsou zastoupeny velké organizace s 250 a více zaměstnanci, konkrétně v nich pracuje přes **79 %** z celkového počtu respondentů.

Téměř 15 % dotazovaných pochází ze středně velkých organizací s 50 až 249 zaměstnanci.

Nejmenší podíl respondentů (6 %) tvoří zaměstnanci malých organizací s méně než 50 zaměstnanci.

Obrázek 2: Struktura respondentů podle velikosti organizace



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

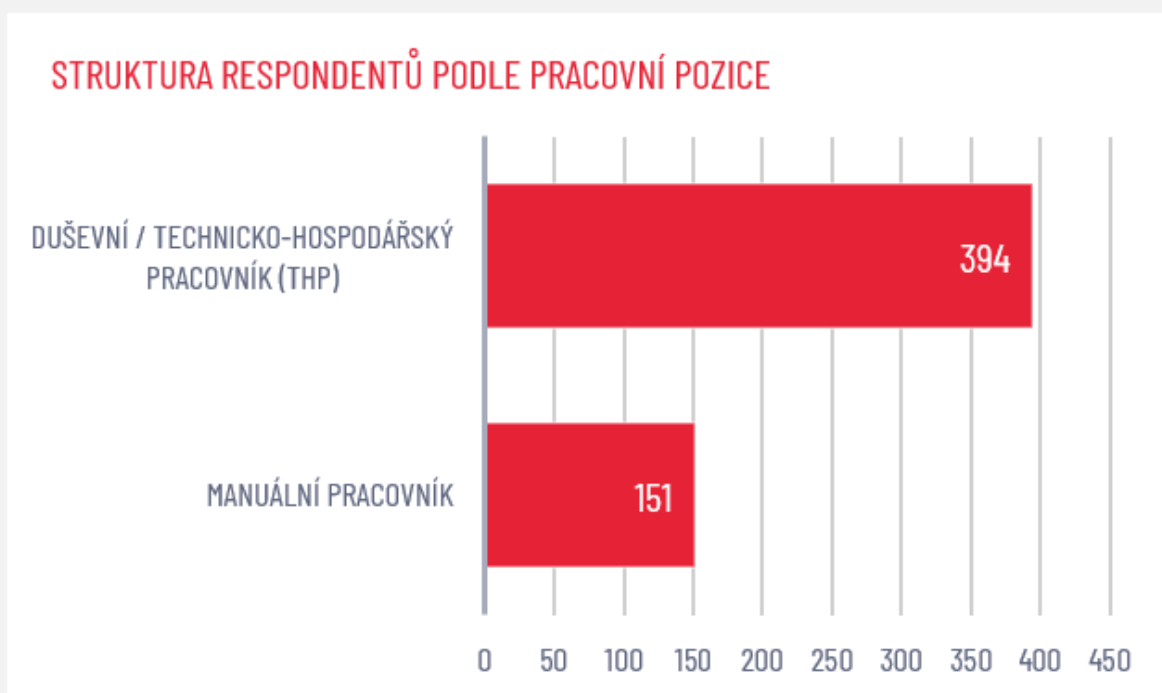
STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE POZICE

Většinu respondentů z hlediska vykonávané pracovní pozice tvoří **duševní/technickohospodářští pracovníci** (zkráceně THP pracovníci).

V dotazníkovém šetření se k této kategorii přihlásilo 72 % dotazovaných.

Zbýlých 28 % respondentů tvoří manuální pracovníci.

Obrázek 3: Struktura respondentů podle pracovní pozice



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

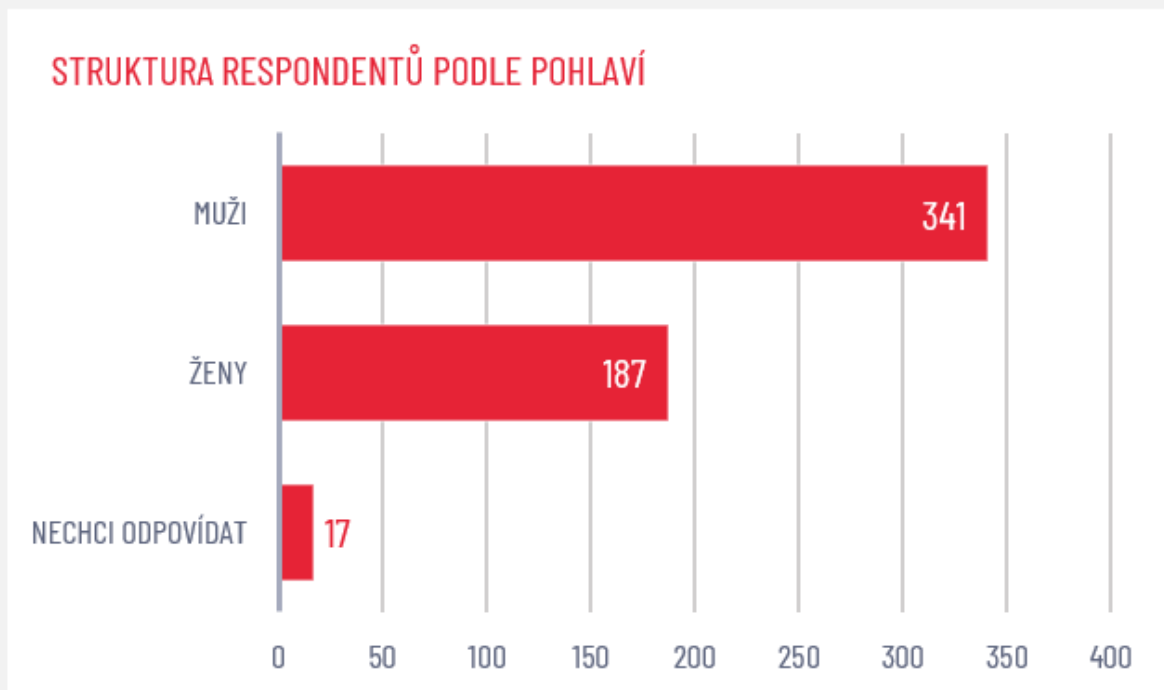
STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE POHLAVÍ

Mezi respondenty jsou více zastoupeni muži, kteří tvoří 63 % z celkového počtu.

Ženy jsou zastoupeny z více 34 %.

Přes 3 % respondentů zvolila možnost na otázku týkající se pohlaví neodpovídat.

Obrázek 4: Struktura respondentů podle pohlaví



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE VĚKU

Do dotazníkového šetření se zapojili respondenti různých věkových kategorií.

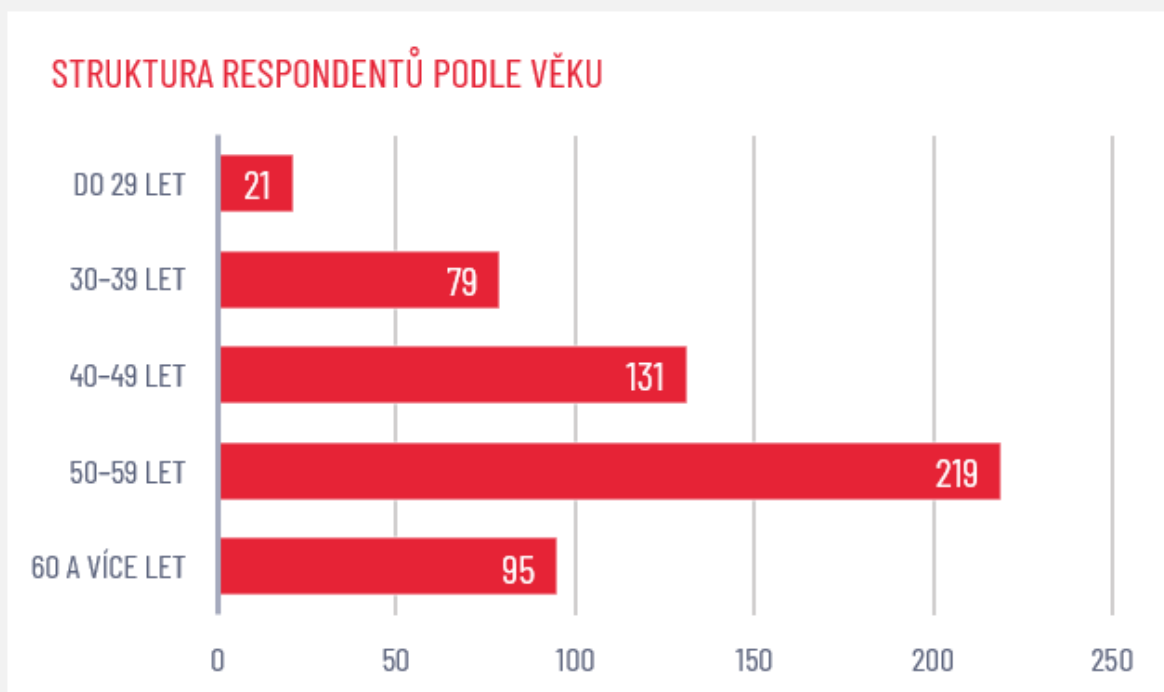
Nejčetněji (**40 %**) byli zastoupeni respondenti spadající do kategorie **50 až 59 let**.

Necelou pětinu dotazovaných (24 %) tvořily osoby ve věkovém rozpětí 40-49 let.

Přes 17 % účastníků šetření bylo starších 60 let, téměř 15 % respondentů naopak spadá do mladší věkové kohorty 30 až 39 let.

Nejméně (4 %) byla zastoupena nejmladší věková kategorie do 29 let.

Obrázek 5: Struktura respondentů podle věku



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE NEJVYŠŠÍHO DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ

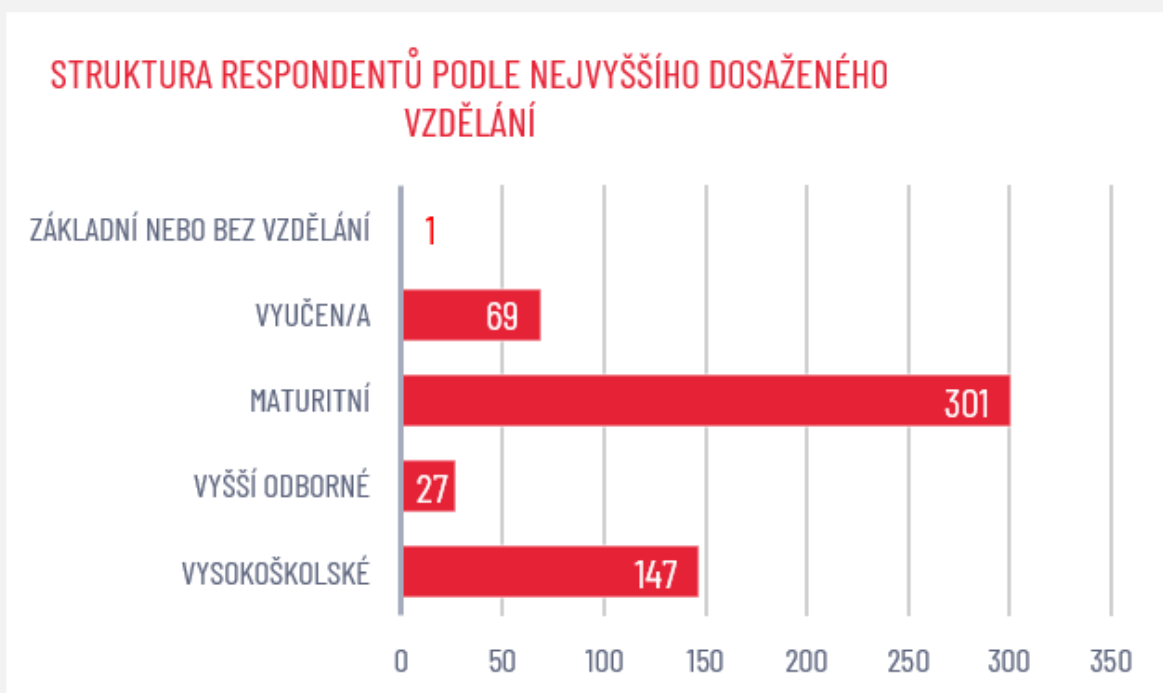
Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání jsou mezi respondenty nejvíce zastoupeni zaměstnanci s **maturitním vzděláním** (55 % všech respondentů).

Druhou nejpočetnější skupinu tvoří vysokoškoláci, zastoupení z 27 %.

Následují vyučení, kteří zastupují necelých 13 % respondentů.

Pouze každý dvacátý dotazovaný spadá do kategorie „vyšší odborné vzdělání“ a jen zcela minimálně jsou zastoupeni respondenti se základním vzděláním či bez vzdělání.

Obrázek 6: Struktura respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

5. CELKOVÉ VÝSLEDKY ŠETŘENÍ

V této části zprávy jsou ve formě grafů a průvodních komentářů představeny celkové výsledky průzkumu. Prezentovaná zjištění reflektují strukturu dotazníku, včetně pořadí otázek pro respondenty.

Pátá kapitola zprávy přináší odpovědi na otázky:

- Jak se z pohledu zaměstnanců změnil pracovní podmínky obecně i na individuální úrovni?
- Jak zaměstnanci vnímají změnu organizace práce svého zaměstnavatele?
- Jak vnímají změnu náplně své práce?
- Obávají se zaměstnanci o své místo více než v minulosti?
- Jak se změnil nároky zaměstnavatelů na pracovní výkon?
- Jak se vyvíjela mzda zaměstnanců v porovnání s inflací?
- Došlo ke změnám v nabídce zaměstnaneckých benefitů?
- Jak se změnila nabídka školení, vzdělávání a možností kariérního postupu?
- Jak se změnilo postavení zaměstnanců u zaměstnavatelů?
- Které z krizových období posledních let zaměstnanci vnímají jako náročnější?

ZMĚNA PRACOVNÍCH PODMÍNEK ZAMĚSTNANCŮ NA OBEČNÉ ÚROVNI

Respondenti byli v první otázce dotazováni, jak vnímají změnu pracovních podmínek zaměstnanců za období posledních dvou let (průzkum byl prováděn v květnu a červnu roku 2024) na obecné, celospolečenské úrovni.

Podle názoru nadpoloviční většiny (53 % dotazovaných) se pracovní podmínky zaměstnanců zhoršily, z toho 14 % je přesvědčeno, že došlo k jejich výraznému zhoršení.

Obrázek 7: Vnímaná změna pracovních podmínek zaměstnanců obecně



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

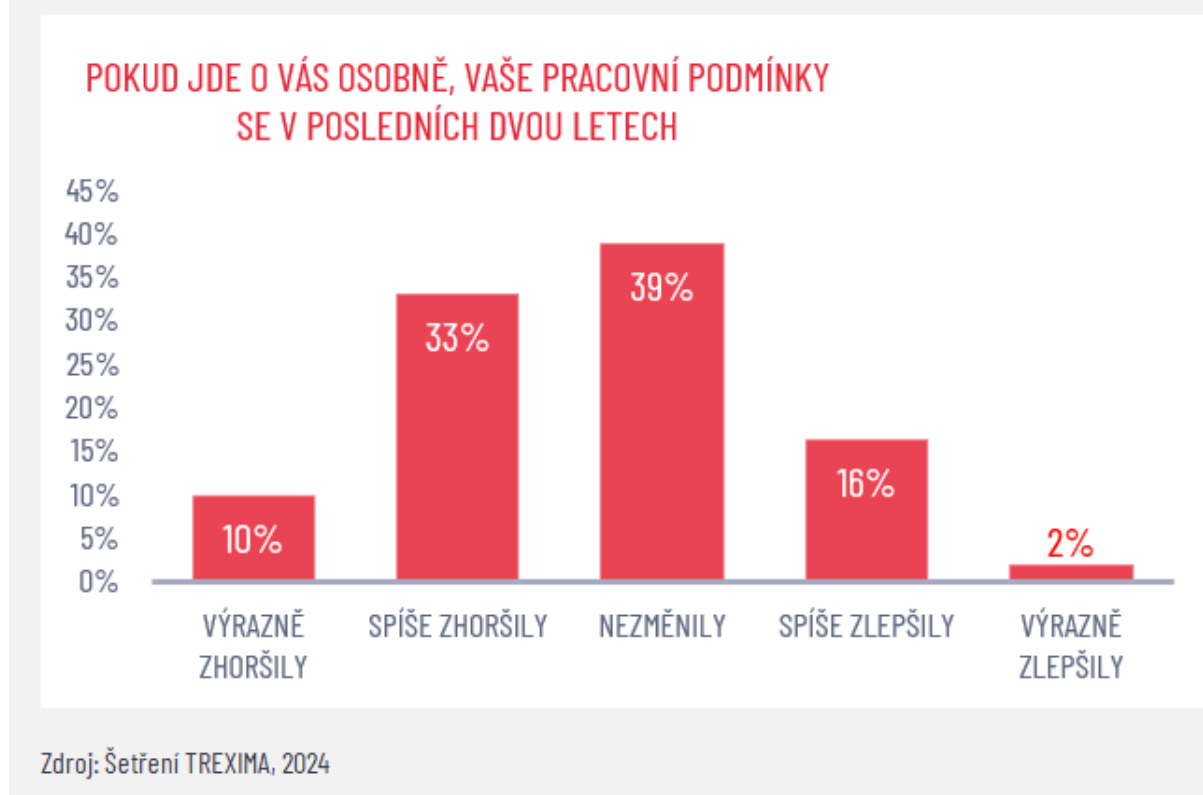
Třetina účastníků šetření se domnívá, že pracovní podmínky zaměstnanců obecně se v posledních dvou letech nezměnily. Přes 12 % respondentů věří, že se podmínky k práci v uplynulých dvou letech zlepšily. Převažují přitom odpovědi, že došlo spíše k mírnému zlepšení. Přesvědčení o výrazném zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců se vyskytlo jen zcela výjimečně.

ZMĚNA PRACOVNÍCH PODMÍNEK NA INDIVIDUÁLNÍ ÚROVNI

Pokud jde o osobní situaci, respondenti vnímají změnu vlastních pracovních podmínek ¹ v posledních dvou letech poněkud pozitivněji než na úrovni celé společnosti (viz předchozí otázka).

I tak **43 % účastníků šetření uvedlo, že se podmínky jejich práce zhoršily**, z toho ve 33 % případů se pracovní podmínky spíše zhoršily. U desetiny dotazovaných se pracovní podmínky zhoršily výrazně.

Obrázek 8: Vnímaná změna pracovních podmínek zaměstnanců na individuální úrovni



Ke změně pracovních podmínek negativním ani pozitivním směrem nedošlo u 39 % respondentů. Zlepšení svých pracovních podmínek v posledních 2 letech zmínilo 18 % dotazovaných, z nich však jen 2 % uvedla výrazné zlepšení.

¹ V kontextu otázky bylo vnímání změny pracovních podmínek definováno široce, např. s ohledem na změnu mzdy, pracovní doby, směnnosti, pracovního prostředí, BOZP, benefitů, možnosti práce z domova a dalších podmínek práce.

ZMĚNA ORGANIZACE PRÁCE U ZAMĚSTNAVATELE

Další část šetření zjišťovala, jak respondenti vnímají změny organizace práce zavedené jejich zaměstnavatelem v důsledku ekonomické krize v posledních dvou letech.

Téměř polovina dotazovaných (49 %) vnímá tyto organizační změny negativně, z toho 11 % velmi negativně a 38 % spíše negativně.



Celkem 23 % respondentů vnímá zavedené změny organizace práce pozitivně, přičemž podle 22 % z nich jsou změny spíše pozitivní a jen podle 1 % velmi pozitivní. Dále 27 % dotazovaných uvedlo, že v případě jejich zaměstnavatele k žádným organizačním změnám v posledních dvou letech nedošlo.

ZMĚNA NÁPLNĚ PRÁCE

Součástí šetření byla otázka zjišťující postoj respondentů ke změnám náplně jejich práce, k nimž došlo v důsledku ekonomické krize v posledních dvou letech.

Dotazovaní nejčastěji uváděli, že k takovým změnám v jejich případě nedošlo (44 %).

Obrázek 10: Vnímaná změna náplně práce respondenta



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

Zavedené změny vnímá celkem 38 % respondentů negativně (z toho 31 % spíše negativně a 7 % velmi negativně), naopak kladně tyto změny vnímá více než 18 % účastníků šetření.

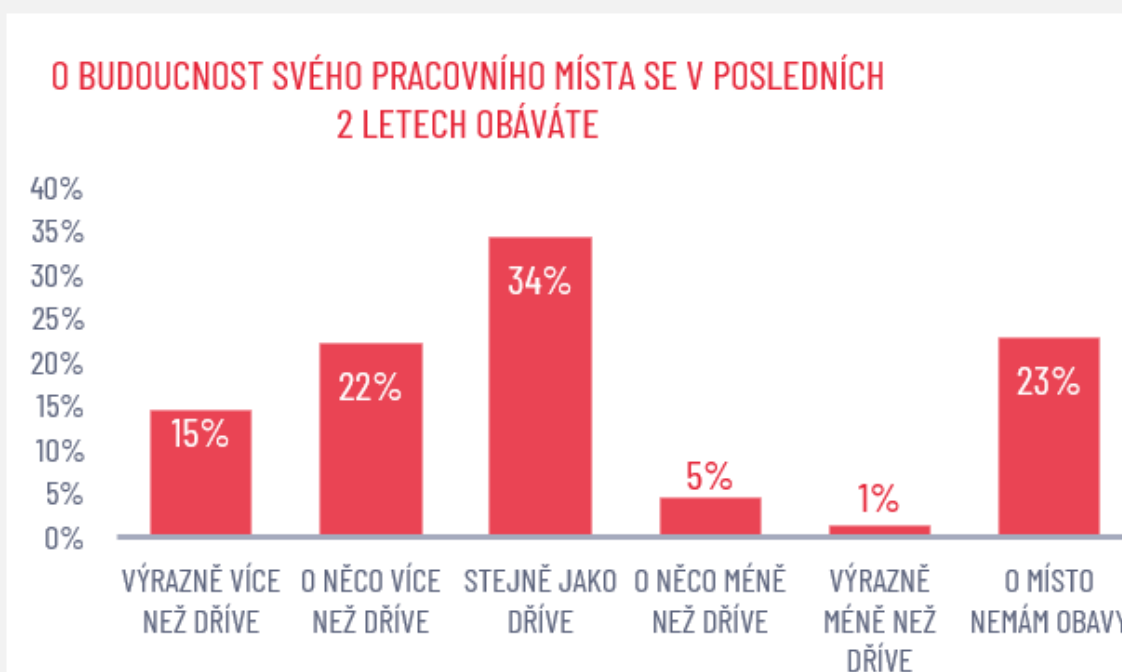
V tomto případě jsou změny náplně práce téměř vždy hodnoceny jako spíše pozitivní (18 %). Jako velmi pozitivní jsou změny vnímány jen zcela výjimečně.

OBAVY O BUDOUCNOST PRACOVNÍHO MÍSTA

Dále se respondenti vyjadřovali, do jaké míry se v posledních dvou letech obávají o budoucnost svého pracovního místa.

Celkem 37 % respondentů uvedlo, že se o své pracovní místo v posledních dvou letech strachují více než v minulosti. Z toho 15 % zmínilo, že se o svou práci bojí výrazně více než dříve. Celkem 22 % účastníků šetření uvedlo, že jejich obavy o zaměstnání jsou o něco větší než v minulosti.

Obrázek 11: Obavy o budoucnost svého pracovního místa



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

Obavy více než jedné třetiny respondentů o práci se za období posledních dvou let (ve srovnání s předchozím obdobím) nezměnily.

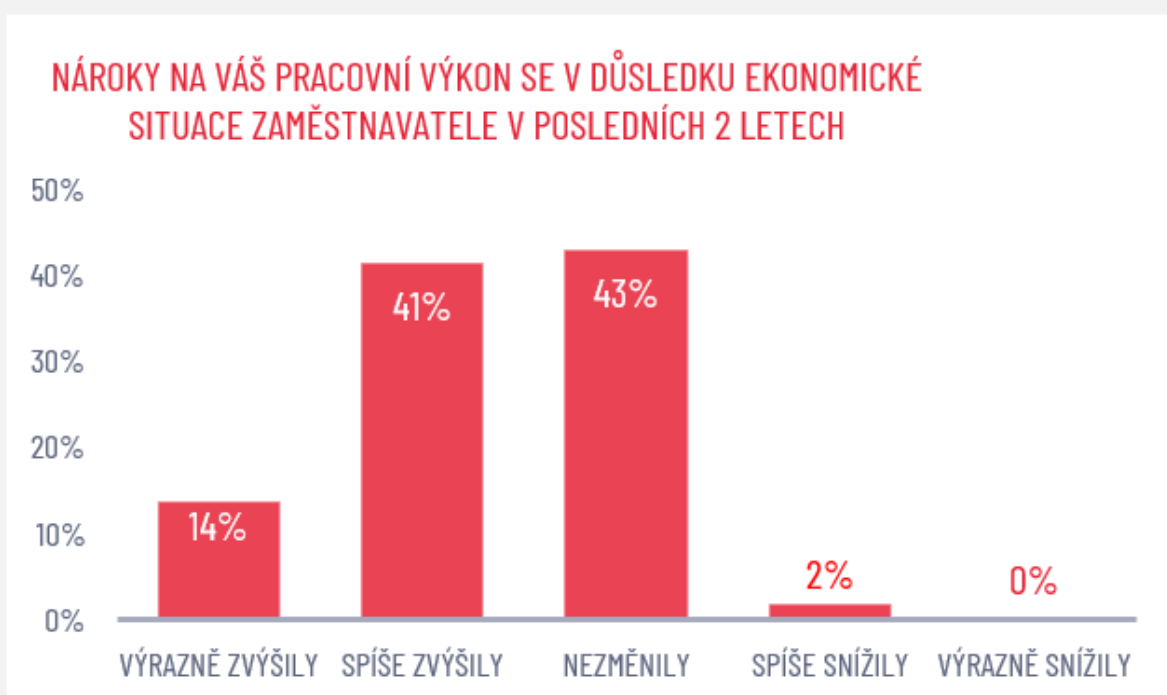
Menší obavy o práci mělo v posledních 2 letech pouze 6 % respondentů z toho 5 % uvedlo, že se ztráty zaměstnání obávají o něco méně než dříve.

ZMĚNA NÁROKŮ ZAMĚSTNAVATELE NA PRACOVNÍ VÝKON

Účastníci šetření se vyjadřovali i k otázce, jak se změnil nároky zaměstnavatele na jejich pracovní výkon v důsledku ekonomické krize v posledních dvou letech.

Podle 55 % dotazovaných v posledních dvou letech nároky zaměstnavatelů na jejich pracovní výkon vzrostly, přičemž 41 % z nich uvedlo, že se nároky spíše zvýšily. Podle 14 % respondentů došlo k výraznému zvýšení nároků jejich zaměstnavatelů na pracovní výkon.

Obrázek 12: Změna nároků zaměstnavatele na pracovní výkon



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

Dalších 43 % účastníků šetření odpovědělo, že požadavky na pracovní výkon zůstaly na stejné úrovni jako v minulosti.

Pouze na 2 % respondentů kladou jejich zaměstnavatelé nižší nároky z hlediska jejich pracovního výkonu.

VÝVOJ MZDY VZHLEDEM K INFLACI

Jedním z klíčových parametrů, podle kterého lidé vnímají své pracovní podmínky, je spokojenost se mzdou, resp. s jejím vývojem v čase. Respondenti se v této části šetření vyjadřovali k otázce, jak v kontextu vysoké inflace vnímali v posledních dvou letech vývoj své mzdy.

Jako neuspokojivý hodnotí vývoj své mzdy v relaci k inflaci více než tři čtvrtiny dotazovaných (77 %). Z nich 44 % vnímá tento vývoj jako výrazně neuspokojivý (tj. vývoj jejich mzdy se pohyboval výrazně pod úrovní vývoje inflace). Dalších 33 % pokládá vývoj své mzdy za spíše neuspokojivý (situace, kdy se vývoj mzdy pohyboval lehce pod úrovní vývoje inflace).

Obrázek 13: Vývoj mzdy respondenta v relaci k inflaci



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

Pouze 13 % respondentů hodnotilo vývoj své mzdy neutrálně, tj. odpovídající inflaci. Za uspokojivý považuje vývoj své mzdy 8 % účastníků šetření, z toho u 7 % vývoj jejich

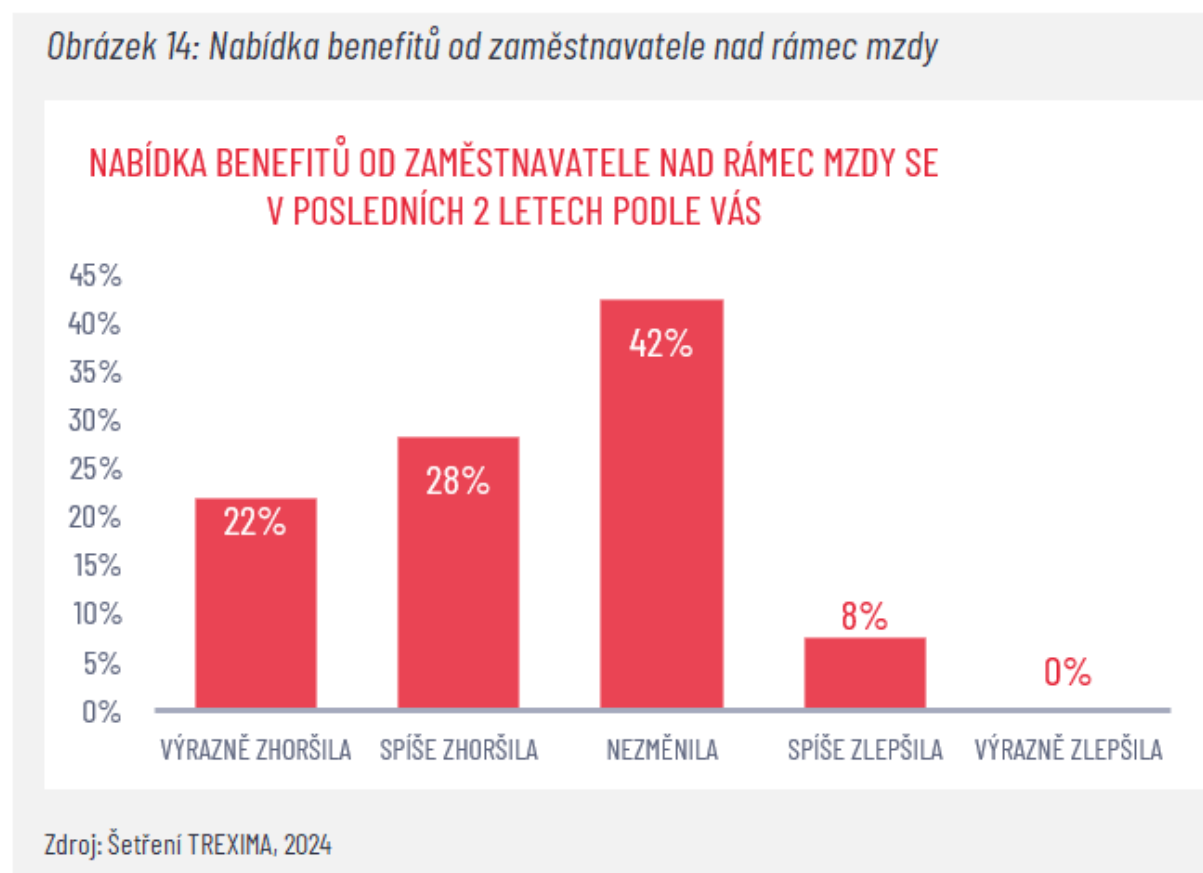
mzdy lehce překonal vývoj inflace a u 1 % byl vývoj mzdy výrazně nad růstem hladiny cen.

Od 2 % respondentů zaznělo, že vývoj mzdy vzhledem k inflaci nedokážou posoudit.

NABÍDKA BENEFITŮ OD ZAMĚSTNAVATELE NAD RÁMEC MZDY

Další část šetření byla zaměřena na zhodnocení vývoje nabídky benefitů od zaměstnavatele, které zaměstnanci mohou využívat nad rámec mzdy, v kontextu vývoje posledních 2 let.

Podle poloviny respondentů (50 %) došlo v tomto období k zhoršení nabídky benefitů poskytovaných zaměstnavatelem. Z toho se 28 % dotazovaných domnívá, že se nabídka spíše zhoršila. Zbývajících 22 % uvedlo, že došlo ke výraznému zhoršení.



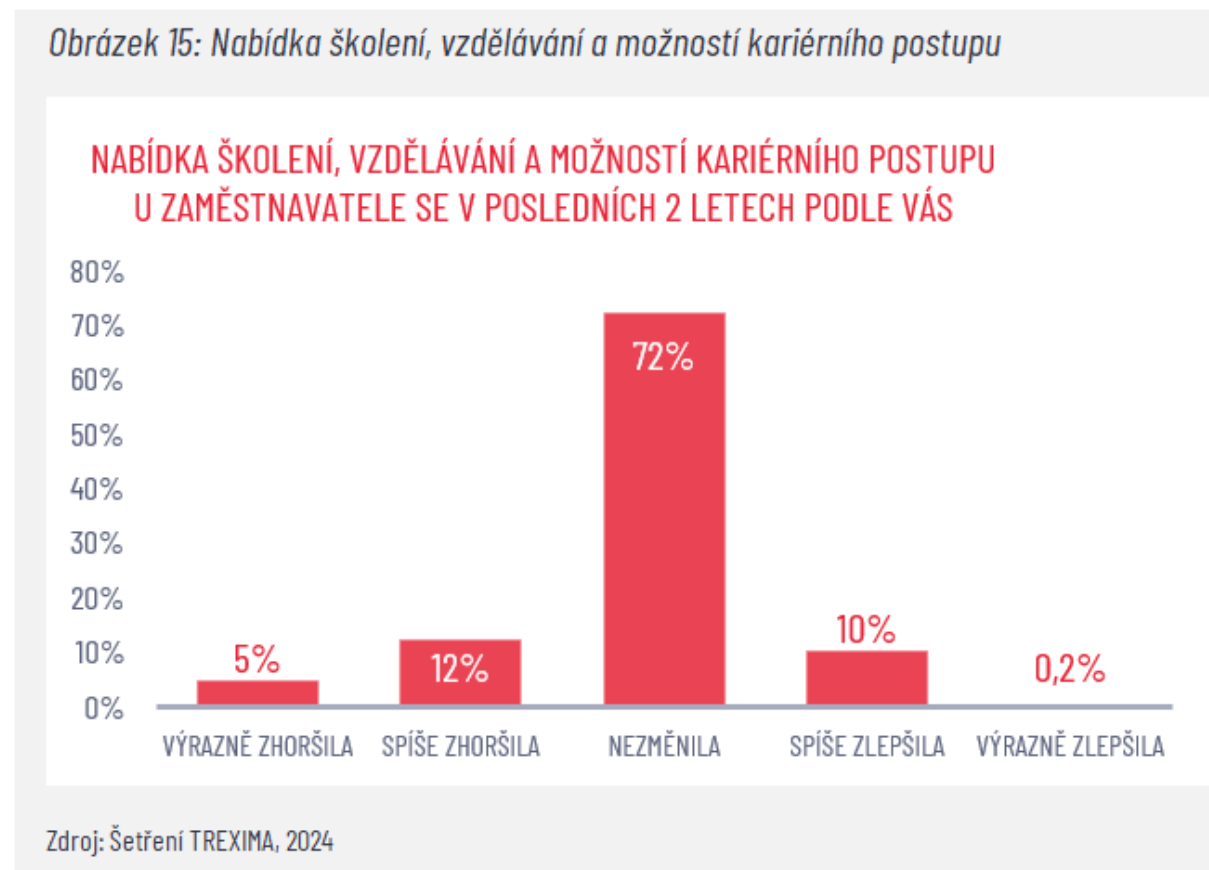
Celkem 42 % účastníků šetření uvedlo, že se nabídka benefitů v posledních 2 letech nezměnila.

Pouze 8 % respondentů v nedávné době zaznamenalo mírné zlepšení nabídky benefitů.

NABÍDKA ŠKOLENÍ, VZDĚLÁVÁNÍ A MOŽNOSTÍ KARIÉRNÍHO POSTUPU U ZAMĚSTNAVATELE

Dále se účastníci průzkumu vyjadřovali k vývoji nabídky školení, vzdělávání a možnosti kariérního postupu u zaměstnavatele v období posledních 2 let.

Téměř tři čtvrtiny dotazovaných (72 %) uvedly, že se nabídka školení, vzdělávání a možností kariérního postupu ve sledovaném období nezměnila.



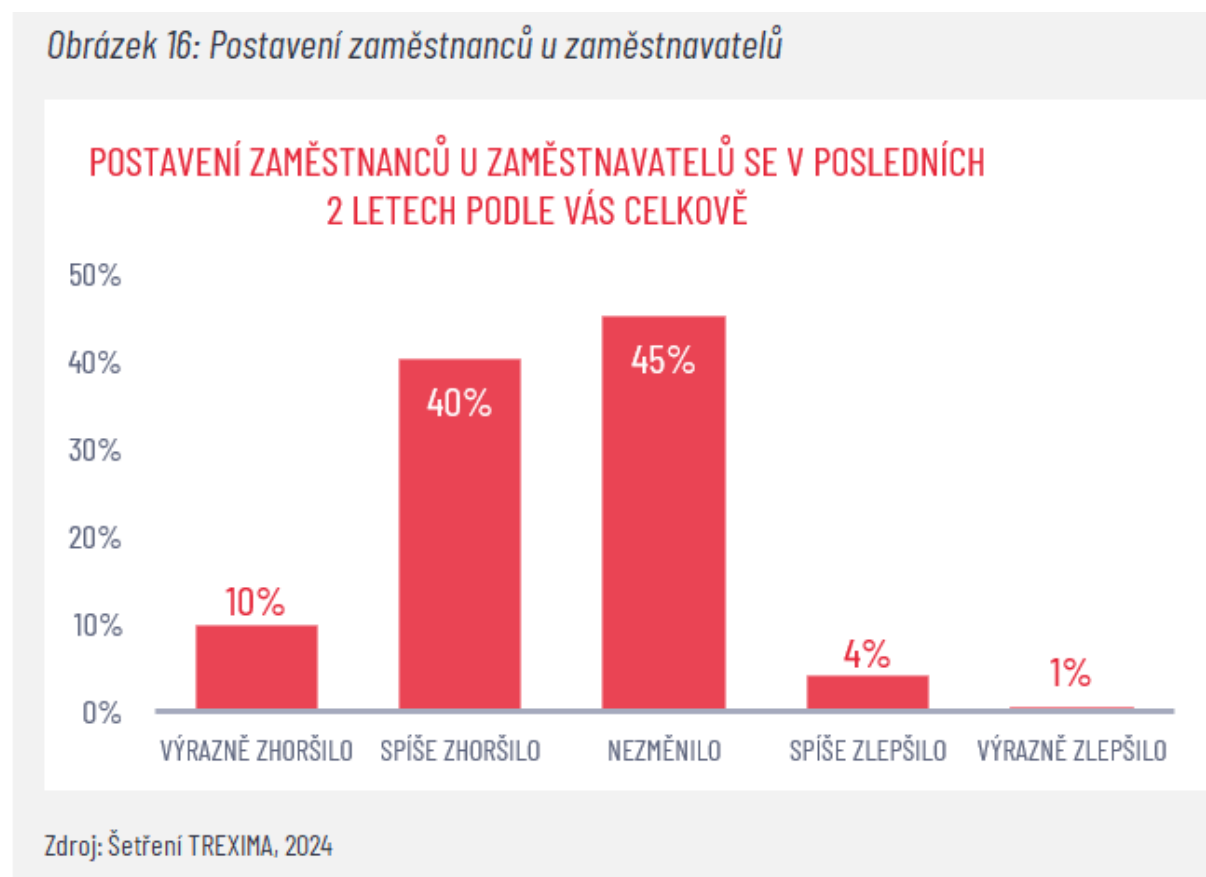
Celkem 17 % respondentů vnímá, že se nabídka školení, vzdělávání a možností kariérního postupu u zaměstnavatele v poslední době zhoršila. Z toho 12 % je přesvědčeno, že se nabídka spíše zhoršila. Zbývajících 5 % se domnívá, že došlo ke výraznému zhoršení nabídky.

Na druhé straně je zde desetina respondentů, podle níž se v posledních 2 letech nabídka školení, vzdělávání a možností kariérního růstu spíše zlepšila.

POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCŮ U ZAMĚSTNAVATELŮ

Další ze zajímavých informací pro odborové organizace může být, jak zaměstnanci vnímají změnu postavení pracovníků vůči zaměstnavatelům.

Negativní tendenci, tj. **zhoršení postavení zaměstnanců u zaměstnavatelů během posledních dvou let, vnímá přesně polovina účastníků šetření.**



Dalších 45 % respondentů se domnívá, že se postavení zaměstnanců u zaměstnavatelů v posledních dvou letech nezměnilo ani lepším, ani k horšimu.

Pouze každý dvacátý dotazovaný se domnívá, že v nedávné době došlo ke zlepšení postavení pracovníků vůči zaměstnavatelům, přičemž jen každý stý dotazovaný považuje toto zlepšení za výrazné.

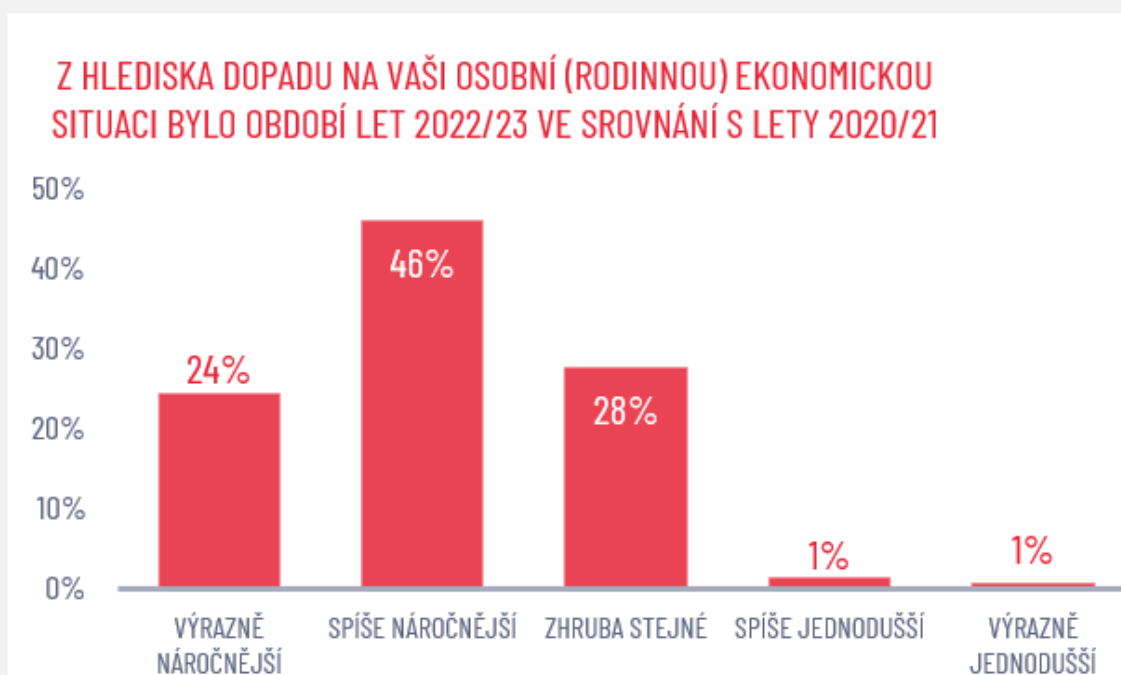
DOPADY RŮZNÝCH OBDOBÍ NA OSOBNÍ EKONOMICKOU SITUACI

Respondenti porovnávali nedávná období, která byla poznamenána souběhem ekonomických problémů. Konkrétně hodnotili roky 2022-2023, charakterizované jako „období vysoké inflace“, a roky 2020-2021, nazývané „obdobím pandemie COVID-19“, z hlediska jejich dopadů na osobní a rodinnou ekonomickou situaci.

Z tohoto srovnání vyplývá, že výrazně vyšší podíl dotazovaných považoval období vysoké inflace za náročnější, než léta poznamenaná důsledky pandemie COVID-19.

Období vysoké inflace v letech 2022-2023 pokládalo z hlediska ekonomických dopadů na osobní (rodinnou) situaci za náročnější 70 % respondentů, z toho téměř čtvrtina (24 %) za výrazně náročnější.

Obrázek 17: Srovnání dopadů odlišných období na osobní ekonomickou situaci



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

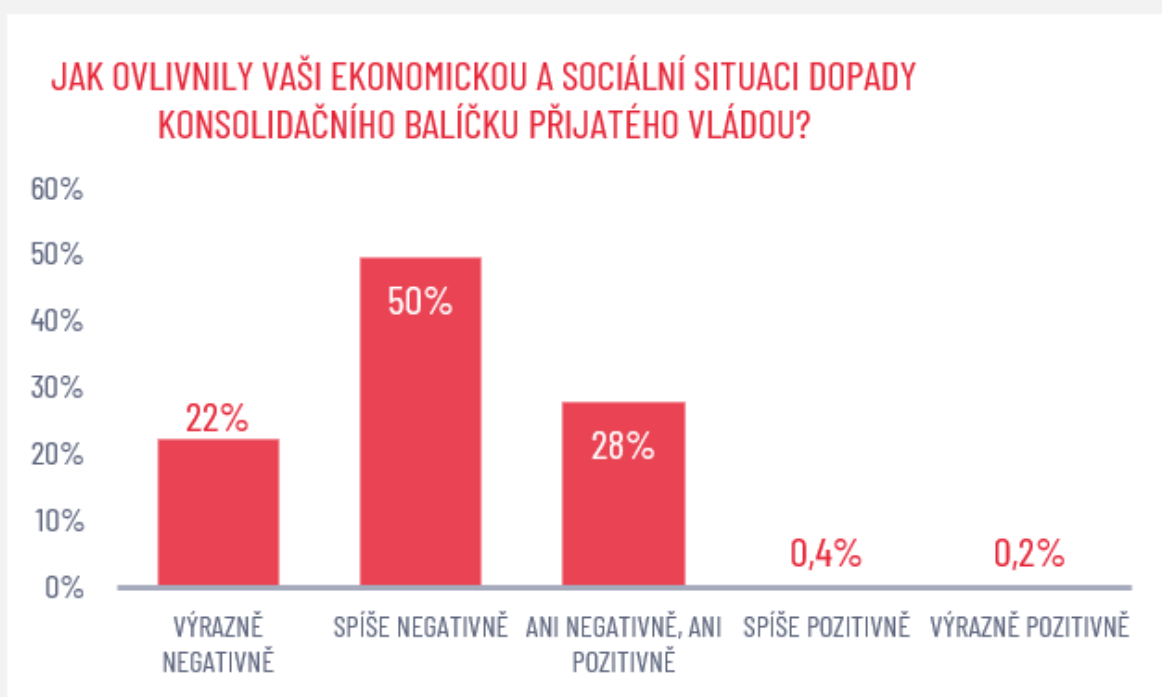
Naopak pouze 2 % účastníků šetření považovalo období pandemie COVID-19 za ekonomicky náročnější než éru vysoké inflace. Zbývajících 28 % respondentů pokládalo obě období z hlediska dopadů na jejich ekonomickou situaci za srovnatelné.

DOPADY KONSOLIDAČNÍHO BALÍČKU NA OSOBNÍ SOCIOEKONOMICKOU SITUACI

Další dimenzí průzkumu bylo hodnocení dopadů vládního konsolidačního balíčku² na osobní ekonomickou a sociální situaci respondentů.

Téměř tři čtvrtiny (72 %) účastníků šetření uvedlo, že soubor kroků vlády na konsolidaci státního rozpočtu ovlivnil jejich socioekonomickou situaci negativně. Podle 22 % dotazovaných jsou dopady výrazně negativní a zbývajících 50 % považuje dopady balíčku za spíše negativní.

Obrázek 18: Dopady konsolidačního balíčku na osobní socioekonomickou situaci



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

² V roce 2023 vláda České republiky schválila konsolidační balíček, který měl za cíl stabilizovat státní finance v reakci na narůstající schodek a dluh. Tento balíček zahrnoval řadu opatření na zvýšení příjmů státu a snížení výdajů. Např. změny v daních (zvýšení DPH na některé produkty a služby, zavedení nových daní nebo zvýšení stávajících, např. daně z nemovitostí nebo spotřební daně na určité zboží) a omezení nebo změny některých sociálních dávek.

Celkem 28 % respondentů hodnotí dopady konsolidačního balíčku neutrálně, tj. jejich osobní situaci neovlivnily ani negativně, ani pozitivně. Pouze necelé 1 % respondentů tvrdí, že na jejich socioekonomickou situaci měla vládní opatření pozitivní dopad.

PRIORITIZACE TRADIČNÍCH TÉMAT KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ PRO NEJBLIŽŠÍ OBDOBÍ

Respondenti byli dotazováni, na která z tradičních témat kolektivního vyjednávání by se odbory měly v nejbližších letech zaměřit nejvíce.

Účastníci šetření mohli zvolit až čtyři témata a tím je prioritizovat.

Z odpovědí vyplývá, že **nejdůležitějším tradičním tématem pro kolektivní vyjednávání v nejbližších letech mají být mzdy a s nimi související podmínky** (tj. výše mezd a odměn, smluvní mzdové příplatky, výše odstupného a související pravidla atp.). Toto téma zvolili téměř všichni respondenti (**97 %** z nich).

Obrázek 19: Prioritizace tradičních témat kolektivního vyjednávání pro nejbližší období



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

S výrazným odstupem na druhém místě bylo určeno téma zaměstnaneckých benefitů (stravenky, příspěvky na podporu zdraví, penzijní pojištění, zaměstnanecké slevy apod.). Tuto prioritu vybralo celkem 58 % účastníků šetření.

Další tři tradiční témata byla označena shodným, resp. velmi podobným počtem respondentů. Celkem 38 % dotazovaných prioritizovalo téma pracovních podmínek a bezpečnosti (tj. otázek souvisejících s pracovním prostředím, ochranou zdraví a bezpečností na pracovišti) a také téma dovolené a volna (tedy záležitostí spojených s počtem dnů dovolené, nárokem na volno a pravidly pro jeho čerpání).

V těsném závěsu s 37 % preferencí následovalo téma pracovní doby (otázek spojených s délkou pracovní doby, směnami, přestávkami a souvisejícími pravidly).

Další témata byla za prioritní volena již podstatně méně často. Téma zastoupení zaměstnanců (prosazování práv odborových organizací, účasti zaměstnanců na rozhodování a komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem) vnímá jako klíčové čtvrtina dotazovaných (25 %). Otázky spojené se vzděláváním a rozvojem zaměstnanců (možnosti školení, vzdělávání a dalšího rozvoje, kariérního růstu) považovalo za prioritu 22 % respondentů.

Možnosti uvést další témata a případně doplnit výběr komentářem využila 2 % dotazovaných.

Relevantní doplňující komentáře uvádí následující box.

„Vzhledem k posouvání věkové hranice odchodu do důchodu by měly přibýt v tabulce odměňování alespoň 2. platové stupně. Staří zaměstnanci od postoupení do posledního pracovního stupně nemají nárok na platový růst až do důchodu (10 let).“

„Homeoffice - necht' je možnost volby, zda práce z domu nebo z kanceláře.“

„Zdravotní péče pro zaměstnance nad 60 let (lázeňské pobyty apod.).“

„Kumulativní nárůst cenové hladiny v Česku od konce roku 2019 činí 35 % (18.12.2023).“

„Prostředky na hygienické a kancelářské potřeby.“

„Neformální setkávání zaměstnanců napříč celou firmou. Absence sportovních her, plesů, vánočních setkání atd. je znát.“

„Vyšší odstupné, rekvalifikace.“

„Myslím, že se odbory aktivně zaměřují na všechna uvedená témata.“

„Hygienické potřeby na pracovišti.“

„Úprava Zákoníku práce - eliminace výpovědi bez udání důvodu.“

„Jistota zaměstnání, "vyhazov" bez udání důvodu.“

„Boj proti dezinformacím.“

„Spravedlivé podmínky (ale zároveň nutno uvolnit možnost bonifikace produktivních a otevřenost, přehlednost pravidel).“

„Poskytování OOPP zaměstnavatelem (mycí a čisticí prostředky).“

„Vybavenost pracovními pomůckami - nářadí a měřicí přístroje -, zastaralé až tragické.“

„Důstojně pracovat. Prodlužování doby odchodu do důchodu.“

„Přijímat kvalifikované zaměstnance.“

„Práce na dálku, tzv. home office - umožňovat zaměstnancům, u kterých to povaha a náplň práce dovolují.“

„Samozřejmě zachování kondičních ozdravných pobytů.“

„Podpora matek malých dětí.“

„Home office, 4 pracovní dny.“

„Měly by se (*odbory*) více zajímat o dělníky, měly bychom mít po 30 letech v zaměstnání a zkušenostech snad větší mzdu než mladíček, kterého přijaly a vůbec nic neumí a my ho musíme ještě zaučovat a hlídat, aby nic nepo*ělal.“

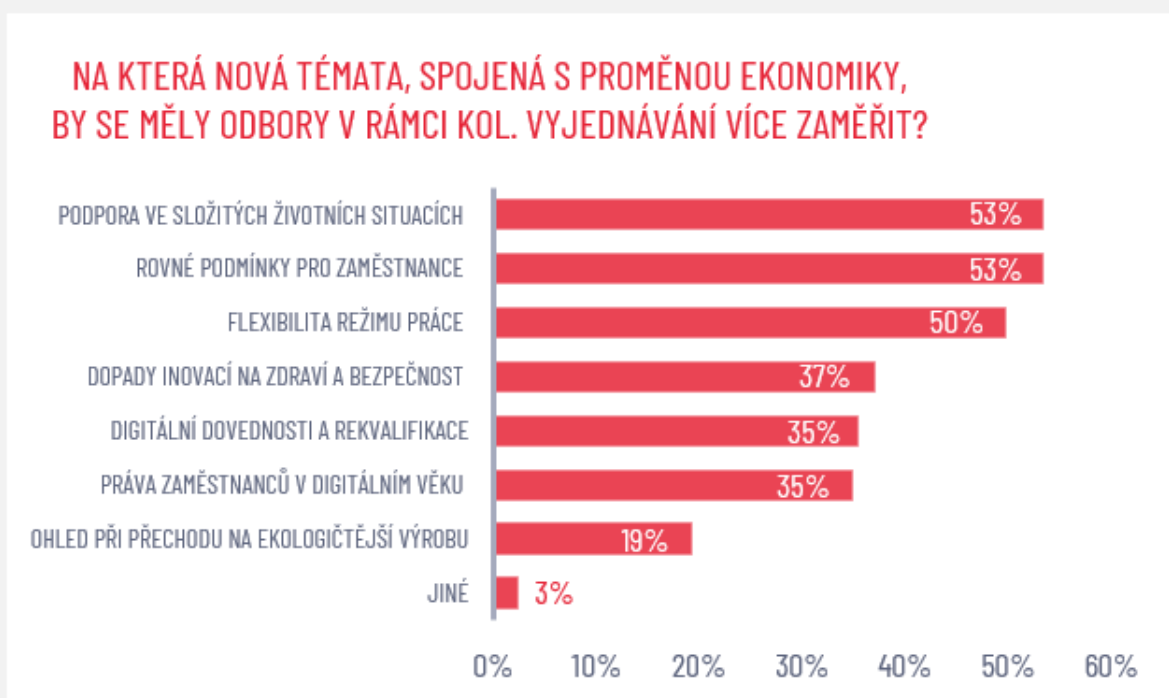
„Nezvyšovat mzdu v procentech, ale částkou. Rozdíly v tarifech jsou již dostatečné.“

PRIORITIZACE NOVÝCH TÉMAT KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ SPOJENÝCH S PROMĚNOU EKONOMIKY

Poté, co se respondenti vyjádřili k tradičním tématům kolektivního vyjednávání (KV), následoval dotaz zaměřený na nová témata pro KV, souvisejících s proměnou ekonomických podmínek. Z nabídky témat respondenti vybírali ta, na které by se odbory v rámci KV měly více zaměřit. V tomto případě mohli respondenti vybrat libovolný počet možností.

Z odpovědí vyplývá, že pro alespoň polovinu dotazovaných jsou prioritní tři témata. Shodně 53 % respondentů požaduje, aby se v rámci KV věnovala pozornost **podpoře zaměstnanců ve složitých životních situacích** (sem spadá prosazení služeb pro zaměstnance v obtížích, například bezplatné právní pomoci, finanční podpory v případě akutního problému apod.) a **prosazování rovných podmínek pro zaměstnance** (tj. podpora stejných podmínek pro všechny zaměstnance při přechodu na nové postupy a technologie; rovný a inkluzivní přístup).

Obrázek 20: Prioritizace nových témat kolektivního vyjednávání



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

Polovina respondentů pokládá za důležité nové téma **flexibilitu režimu práce** (tedy vyjednání pružnějších pracovních podmínek jako práce z domova, flexibilní pracovní doba a kombinace různých pracovních míst).

Pro 37 % účastníků šetření je podstatné nově se v rámci kolektivního vyjednávání zabývat dopady inovací na zdraví a bezpečnost (sem spadá zajištění ochrany a informovanosti zaměstnanců o rizicích v souvislosti se zaváděnými technologiemi a změnami pracovních procesů).

Témata digitálních dovedností a rekvalifikací (tj. investic do školení a rekvalifikace zaměstnanců, aby byli připraveni na nové technologie a digitální pracovní prostředí) a práv zaměstnanců v digitálním věku (možnosti dohledu nad tím, jak nové technologie ovlivňují práva zaměstnanců, například soukromí, monitorování a transparentnost) do kolektivního vyjednávání doporučuje více zahrnout 35 % respondentů.

Pro necelou pětinu účastníků šetření je důležité více se zaměřit na zohledňování zaměstnanců při přechodu na ekologičtější výrobu a služby (tj. prosazení férových podmínek pro zaměstnance při přechodu zaměstnavatele na technologie a postupy, které jsou šetrnější k životnímu prostředí).

Možnosti uvést další témata a případně doplnit výběr komentářem využila 3 % dotazovaných.

Relevantní doplňující komentáře uvádí následující box.

„S přibývajícím nároky, úkoly a množstvím činností by se měly brát ohledy na zařazení daného pracovního místa do vyššího zařazení Job Chart role. Množství činností a povinností přibývá, Job Chart zůstává.“

„Věk 60+ (zkrácení pracovní doby, péče o zdraví zaměstnanců.“

„Na kvalitu lidského výkonu.“

„Optimalizace pracovního a rodinného života.“

„Možnost zapůjčení služebního vozu pro soukromé účely.“

„Udržitelnost vysoce kvalifikovaných / klíčových zaměstnanců.“

„Přijetí Zákona o odměňování zdravotníků.“

„Modernizace pracovních nástrojů (software, hardware).“

„Růst mezd s ohledem na ekonomické výsledky firmy, ve které působím.“

„Aby byla stanovena platnost KS až do její změny. A tím zajištěna jistota již dosaženého do doby, než se dosáhne lepšího!“

„Ze strany zaměstnavatele zohledňovat věk zaměstnanců při výkonu práce v souvislosti s nárůstem vyšších věkových kategorií v pracovním procesu díky posouvání věku odchodu do důchodu.“

„Příplatek za dlouholetou věrnost firmě. Noví zaměstnanci dostávají vyšší mzdu než stávající zaměstnanci na stejné prac. pozici.“

„Úprava platových tabulek v návaznosti na prodlužování odchodu do důchodu, viz. dlouhé časové stání na konci.“

„Lepší ocenění pracovníků bez titulů, kteří mají praxi, ale nemůžou postoupit na lepší pozici.“

„Benefity, příspěvky na dopravu, možnost postupu do vyšší platové třídy při dosažení praxe, nejen titulem.“

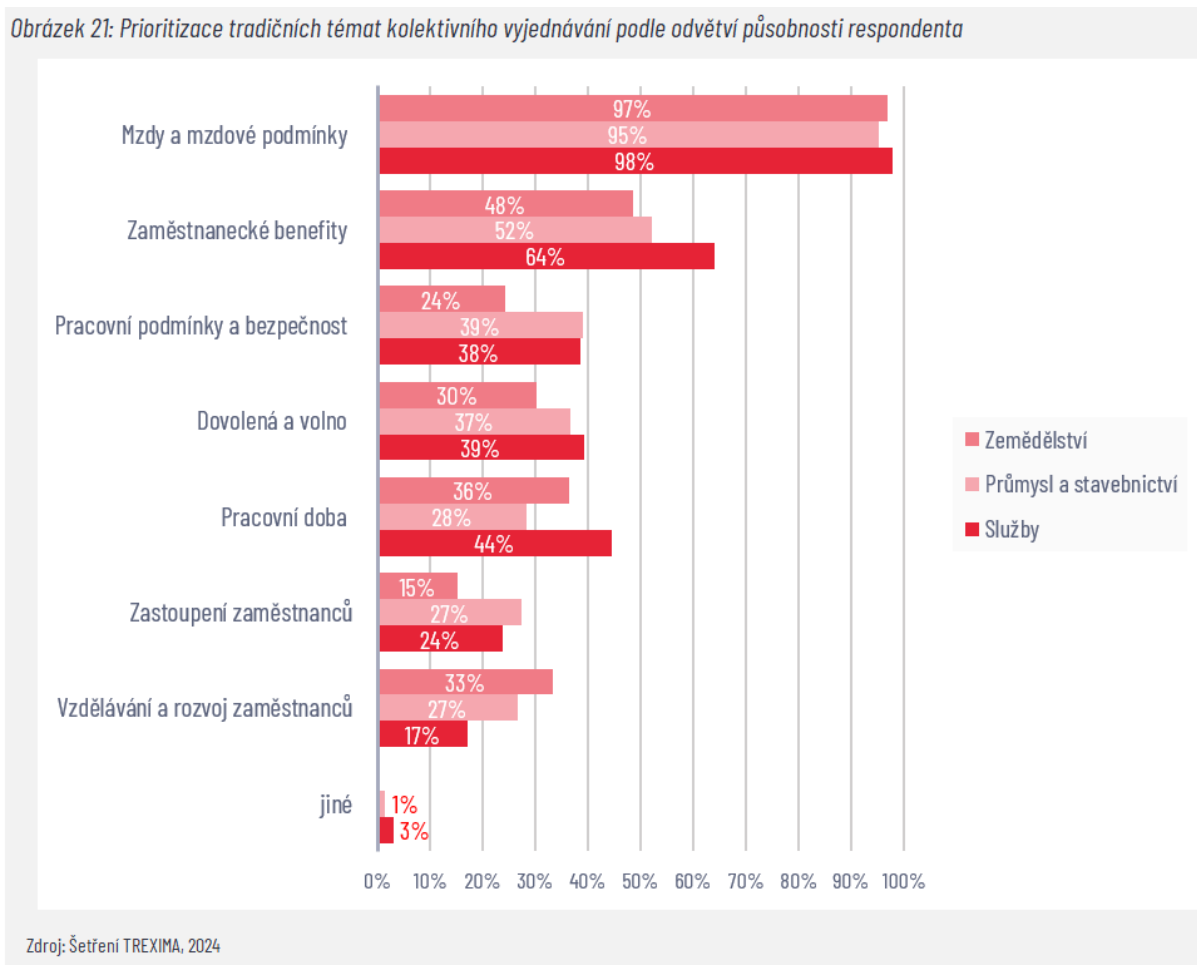
6. PRIORITIZACE TRADIČNÍCH TÉMAT KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ: VÝSLEDKY ZA VYBRANÉ PODKATEGORIE

Tato část zprávy se věnuje podrobným výsledkům šetření v oblasti prioritizace tradičních témat kolektivního vyjednávání. Data jsou tříděna a komentována podle vybraných charakteristik respondentů:

- Odvětví, v nichž respondenti pracují
- Velikost zaměstnavatele respondentů
- Typ pracovní pozice
- Pohlaví
- Věk
- Vzdělání

PRIORITIZACE TRADIČNÍCH TÉMAT PODLE ODVĚTVÍ PŮSOBNOSTI RESPONDENTA

Pro respondenty ze všech tří sektorů (zemědělství, průmysl a stavebnictví, služby) platí, že za nejvyšší prioritu označují vyjednávání o mzdách a mzdových podmínkách. Toto téma za klíčové označilo v závislosti na sektoru mezi 95 až 98 % respondentů.



Následuje okruh zaměstnaneckých benefitů, přičemž častěji jej jako prioritní vybírali zástupci sektoru služeb (64 %), než respondenti z průmyslu a stavebnictví (52 %) a zemědělství (48 %).

Účastníci šetření působící ve službách kladou ve srovnání s respondenty z ostatních dvou odvětví větší důraz na téma pracovní doby. Tuto možnost vybrali ve 44 % případů, což z pohledu pracovníků působících ve službách činí z pracovní doby třetí

nejdůležitější tradiční téma kolektivního vyjednávání. Pro srovnání, zaměstnanci v průmyslu a stavebnictví vybrali téma pracovní doby jen ve 28 % případů.

Srovnatelně důležité je pro pracovníky z různých sektorů téma dovolené a volna. Respondenti z průmyslu, stavebnictví a služeb je volili v 37 %, resp. 39 % případů, podíl výběru tématu u pracovníků v zemědělství činí 30 %.

Pracovní podmínky a bezpečnost jsou důležitou tradiční oblastí kolektivního vyjednávání téměř pro dvě pětiny zaměstnanců v průmyslu, stavebnictví i službách, ale jen pro 24 % pracovníků v zemědělství.

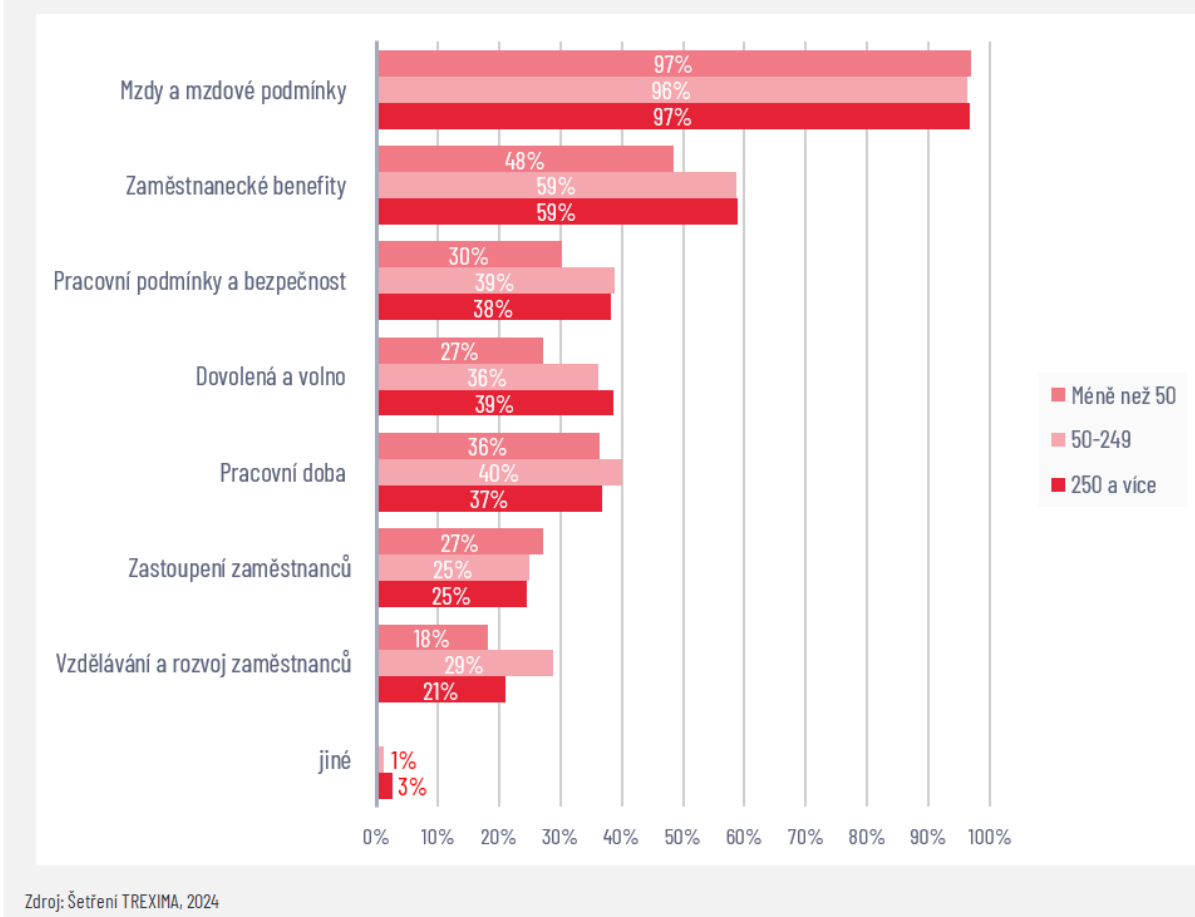
Výrazné odlišnosti preferencí byly zaznamenány i u tématu vzdělávání a rozvoje zaměstnanců. Osoby působící v zemědělství téma prioritizovaly téměř dvakrát častěji než respondenti z odvětví služeb (33 % vs 17 %).

Téma zastoupení zaměstnanců je z hlediska sektorového rozložení respondentů nejdůležitější pro pracovníky v průmyslu a stavebnictví. Jako prioritu je vybralo 27 % osob, v případě zemědělství pouze 15 %.

PRIORITIZACE TRADIČNÍCH TÉMAT PODLE VELIKOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Pro účastníky šetření jsou nejdůležitějším tradičním tématem kolektivního vyjednávání **mzdy a mzdové podmínky, bez ohledu na velikost zaměstnavatele**, u něhož působí. Jako prioritu jej vnímá 96 až 97 % respondentů v členění podle velikosti zaměstnavatele (z hlediska počtu zaměstnanců).

Obrázek 22: Prioritizace tradičních témat kolektivního vyjednávání podle velikosti zaměstnavatele respondenta



Druhým nejdůležitějším tématem jsou zaměstnanecké benefity. Respondenti z malých podniků jej však volili méně často než pracovníci působící ve středních (50-249 zaměstnanců) a velkých organizacích (250 a více zaměstnanců).

Prioritizace tématu pracovní doba byla obdobná bez ohledu na velikost zaměstnavatele, mezi 36 a 40 %.

Oblasti jako dovolená a volno, resp. pracovní podmínky a bezpečnost volili respondenti ze středních a velkých organizací obdobně často – v rozmezí 36 až 39 %. Zaměstnanci v zemědělství je jako prioritní vnímají ve 27 % případů (dovolená a volno), resp. 30 % (pracovní podmínky a bezpečnost).

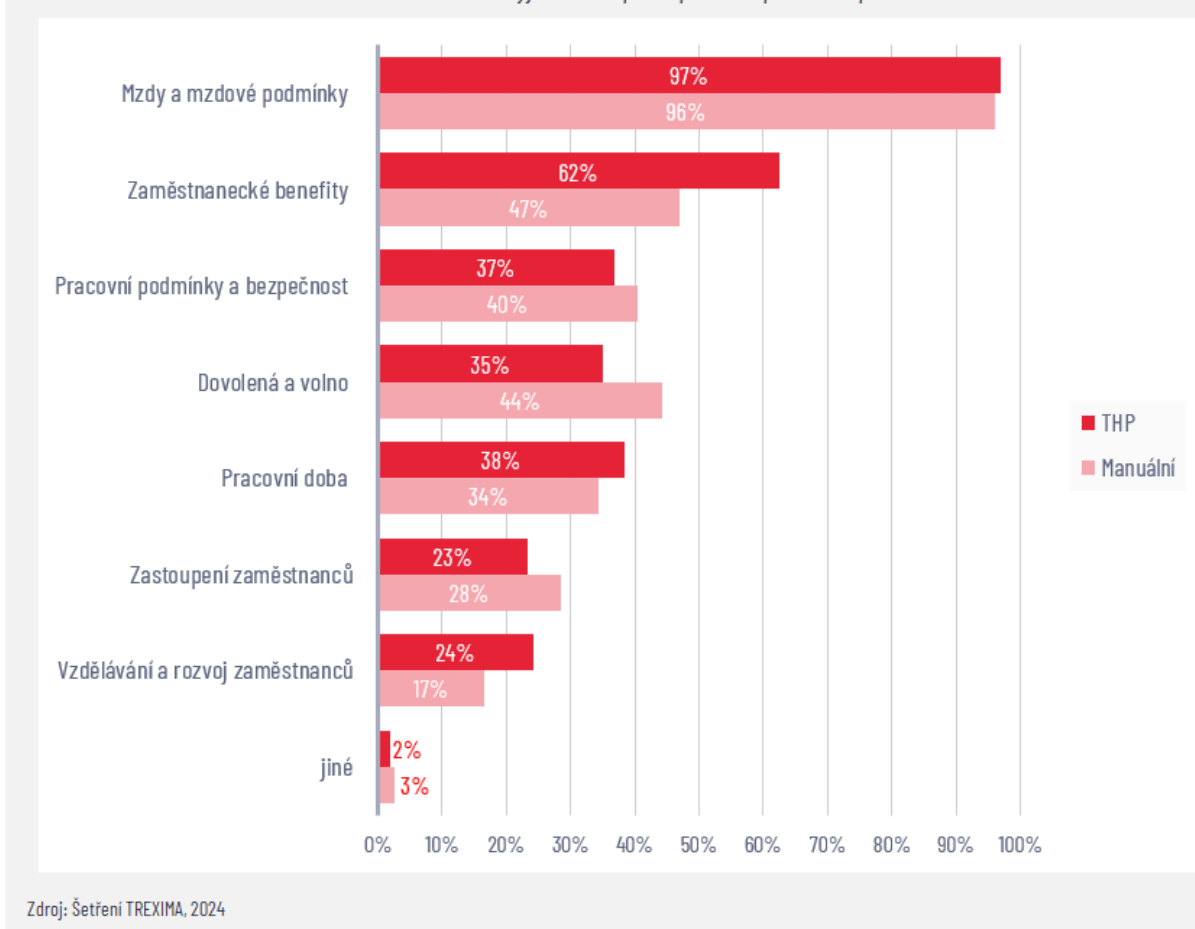
Téma zastoupení zaměstnanců volili respondenti téměř shodně bez ohledu na velikost zaměstnavatele – mezi 25 a 27 %.

Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců je nejdůležitější pro respondenty v podnicích střední velikosti. Jako prioritu ji v tomto případě zvolilo 29 % respondentů, naopak u zaměstnanců z malých organizací je vzdělávání a rozvoj klíčovým tématem pouze pro 18 % osob.

PRIORITIZACE TRADIČNÍCH TÉMAT PODLE PRACOVNÍ POZICE RESPONDENTA

Z tradičních témat kolektivního vyjednávání jsou **mzdy a s nimi související podmínky nejdůležitější i případě členění respondentů podle typu pracovní pozice** (manuálně pracující a duševně pracující/technicko-hospodářský pracovník – THP). Jako prioritu vybralo mzdy 96 %, resp. 97 % respondentů.

Obrázek 23: Prioritizace tradičních témat kolektivního vyjednávání podle pracovní pozice respondenta



Stejně jako u předchozích kategorií, i z hlediska typu pracovní pozice jsou na druhém místě zaměstnanecké benefity. Je však třeba zmínit, že THP pracovníci je vybírali častěji než manuálně pracující (62 % ve srovnání se 47 %).

Naopak téma dovolených a volna je významnější pro manuálně pracující. Za prioritu je zvolilo 44 % z nich, tedy téměř stejně jako zaměstnanecké benefity (47 %).

V případě THP pracovníků byl výběr dovolené a volna zaznamenán jen u 35 % respondentů.

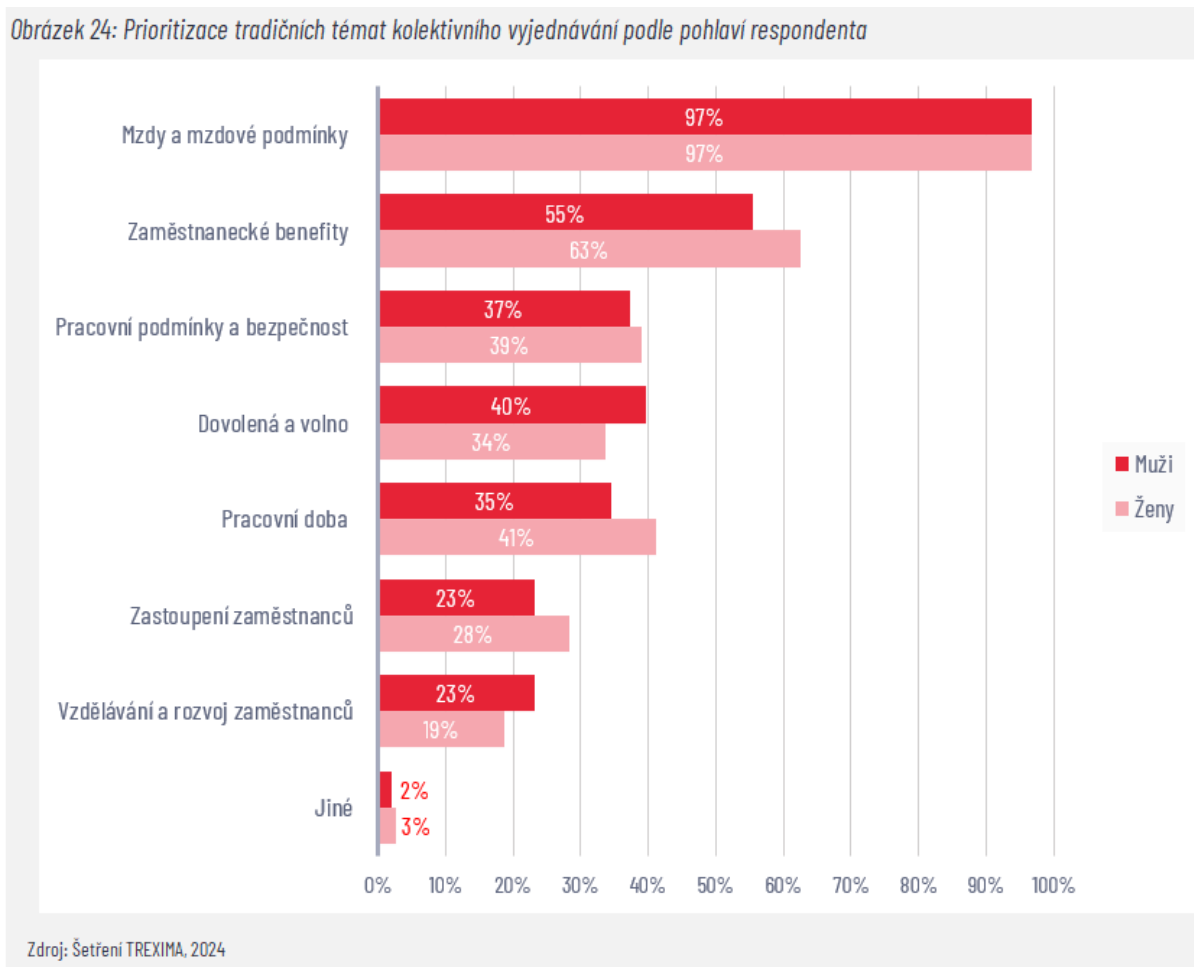
Téma pracovních podmínek a bezpečnosti bylo zvoleno podobným podílem respondentů z obou skupin, i když manuálně pracující akcentují pracovní podmínky a bezpečnost práce přece jen o něco více (40 % ve srovnání s 37 %). Podobně je pro manuálně pracující důležitější téma zastoupení zaměstnanců (28 % ve srovnání s 23 % u THP).

Naopak pracovní doba jako téma kolektivního vyjednávání je o něco důležitější pro THP pracovníky než pro manuálně pracující (38 %, resp. 34 %). Podobně THP pracovníci více akcentují problematiku vzdělávání a rozvoje zaměstnanců. Vybrala ji téměř čtvrtina z nich, z manuálně pracujících jen 17 %.

PRIORITIZACE TRADIČNÍCH TÉMAT PODLE POHLAVÍ RESPONDENTA

Pro muže i pro ženy jsou mzdy a mzdové podmínky nejdůležitějším tradičním tématem kolektivního vyjednávání. Shodně je vybralo 97 %, jak mezi ženami, tak mezi muži.

Druhou klíčovou prioritou jsou zaměstnanecké benefity. Větší význam mají pro ženy (63 %), než pro muže (55 %).



Pořadí témat na dalších místech se u mužů a žen již liší.

Pro ženy je důležité vyjednávání o pracovní době. Za podstatné je považuje 41 % z nich, což z pohledu žen činí z pracovní doby třetí nejvýznamnější téma.

Naopak muži na třetí místo v pořadí priorit kladou dovolenou a volno (40 % mužů mezi respondenty průzkumu, ženy v 34 % případů).

Téma pracovních podmínek a bezpečnosti vnímají muži i ženy obdobně. Jako prioritu je zvolilo 37 % mužů a 39 % žen.

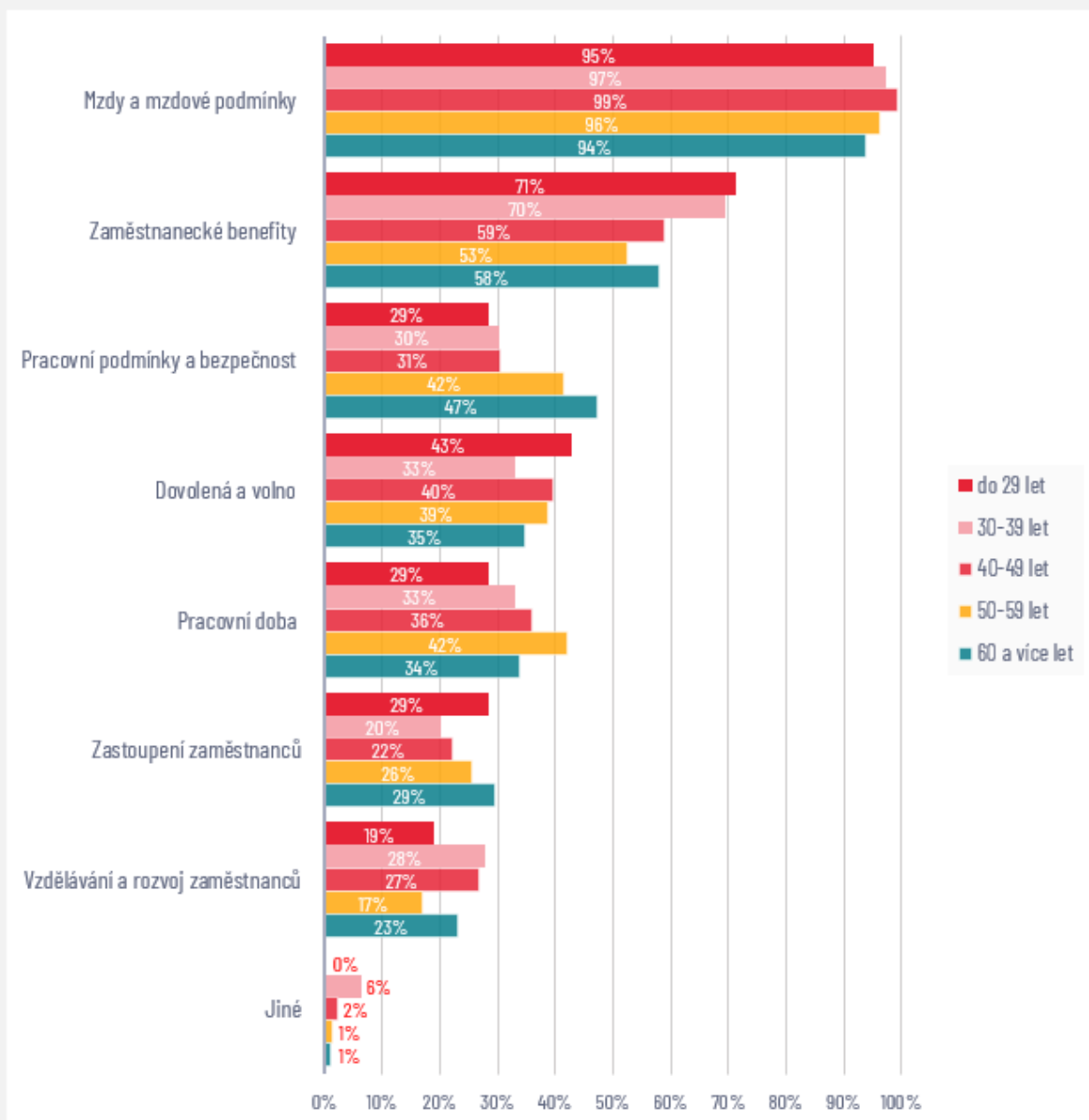
Ženy častěji vybíraly téma zastoupení zaměstnanců. Je důležité pro 28 % respondentek. U mužů činil podíl 23 %.

Naopak muži častěji prioritizovali vzdělávání a rozvoj zaměstnanců (23 % u mužů, 19 % u žen).

PRIORITIZACE TRADIČNÍCH TÉMAT PODLE VĚKU RESPONDENTA

Mzdy a mzdové podmínky jsou klíčovým tradičním tématem kolektivního vyjednávání pro všechny věkové skupiny účastníků šetření. Jako prioritní téma jej vnímá 94 až 99 % respondentů dle věkové skupiny.

Obrázek 25: Prioritizace tradičních témat kolektivního vyjednávání podle věku respondenta



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

U zaměstnaneckých benefitů platí, že pro mladší zaměstnance jsou důležitějším tématem než pro zástupce střední a starší generace pracovníků. Ve věkových skupinách do 29 let a 30-39 let toto téma volilo sedm z deseti respondentů. Naopak ve věkové skupině 50-59 let vybralo benefity jako prioritu jen 53 % respondentů.

Význam tématu pracovních podmínek a bezpečnosti roste spolu s věkem respondentů. Osoby do 49 let a mladší vybíraly tuto oblast v rozmezí 29 až 31 %, s vyšším věkem roste i podíl účastníků šetření, pro něž je téma prioritou. Pracovní podmínky a BOZP zvolilo 42 % osob spadajících do rozmezí 50-59 let (tato věková kategorie je zároveň mezi účastníky šetření zastoupena nejčastěji). Respondenti z věkové skupiny 60 a více let volili téma pracovních podmínek a bezpečnosti ve 47 % případů.

Rovněž u pracovní doby platí, že význam tohoto tématu pro kolektivní vyjednávání roste s věkem respondentů. Nejmladší věková skupina vybrala pracovní dobu ve 29 % případů. Podíl postupně spolu s věkem respondentů, až v případě kategorie 50-59 let činí 42 %. Poté znovu klesá na hodnotu 34 % u šedesátiletých a starších.

Téma dovolené a volna bylo vybíráno srovnatelně často napříč věkovými kategoriemi, s podílem prioritizace mezi 33 % až 43 %. Nejčastěji dovolenou a volno zmiňovali zaměstnanci nejmladší věkové kategorie do 29 let, což odpovídá trendu mladých k lepšímu sladování pracovního a osobního života.

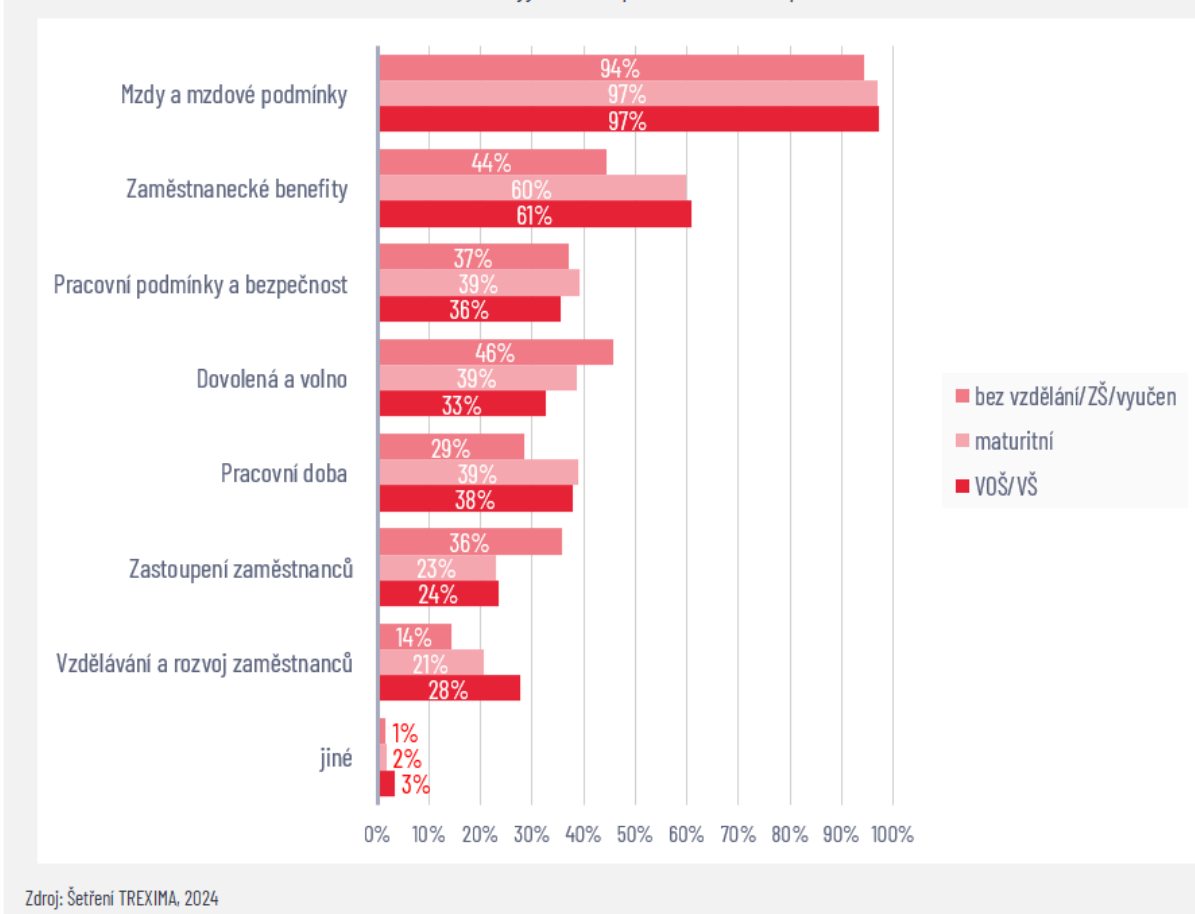
Téma zastupování zaměstnanců rezonuje v rozmezí 20 % až 29 %, nejvíce mezi nejstarší a nejmladší generací.

Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců je prioritou častěji mezi zaměstnanci ve věku 30-49. Téma jako prioritu vybralo 28 % respondentů ze skupiny 30-39 let, a 27 % osob ve věku 40-49 let.

PRIORITIZACE TRADIČNÍCH TÉMAT PODLE VZDĚLÁNÍ RESPONDENTA

Mzdy a mzdové podmínky jsou **nejčastěji** vybranou prioritou pro kolektivní vyjednávání **pro všechny kategorie vzdělání** respondentů průzkumu. Téma vybralo 94 % až 97 % účastníků šetření.

Obrázek 26: Prioritizace tradičních témat kolektivního vyjednávání podle vzdělání respondenta



Respondenti s maturitou, vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním na druhé místo priorit kladou zaměstnanecké benefity. Vybraly je tři pětiny dotazovaných s touto úrovní vzdělání.

V případě osob bez vzdělání, se základním vzděláním nebo vyučených je druhou nejčastěji volenou prioritou kolektivního vyjednávání dovolená a volno (46 %).

Pořadí témat na třetím místě je rovněž odlišné. Pro osoby bez vzdělání/ZŠ/vyučené je představují zaměstnanecké benefity (44 %). U respondentů s maturitou jsou to shodně

témata pracovních podmínek, dovolené a volna a pracovní doby (vždy 39 %) a u osob s terciárním vzděláním (VOŠ a VŠ) se jedná o pracovní dobu.

Význam dovolené a volna klesá spolu s rostoucím vzděláním respondentů. U účastníků šetření bez vzdělání, se základním vzděláním nebo vyučených dosahuje 46% podílu preferenční volby, naopak u osob s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním jen jedné třetiny.

Zastupování zaměstnanců je relativně nejdůležitější tradiční téma kolektivního vyjednávání pro osoby bez vzdělání, se ZŠ a vyučené. Vybralo je 36 % respondentů této kategorie, ale jen necelá čtvrtina osob s maturitou, vyšším odborným a VŠ vzděláním.

S úrovní vzdělání účastníků šetření stoupá význam vzdělávání a rozvoje zaměstnanců. S každou vzdělanostní kategorií roste podíl tématu o 7 p.b., od 14 % (bez vzdělání, se ZŠ a vyučení), přes 21 % (maturitní) až k 28 % (VOŠ, VŠ).

7. PRIORITIZACE NOVÝCH TÉMAT KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ: VÝSLEDKY ZA VYBRANÉ PODKATEGORIE

Tato část zprávy je koncipována podobně jako předchozí, šestá kapitola. Na rozdíl od ní se však věnuje novým tématům kolektivního vyjednávání, tj. oblastem, která se nově objevují v souvislosti s proměnou ekonomiky.

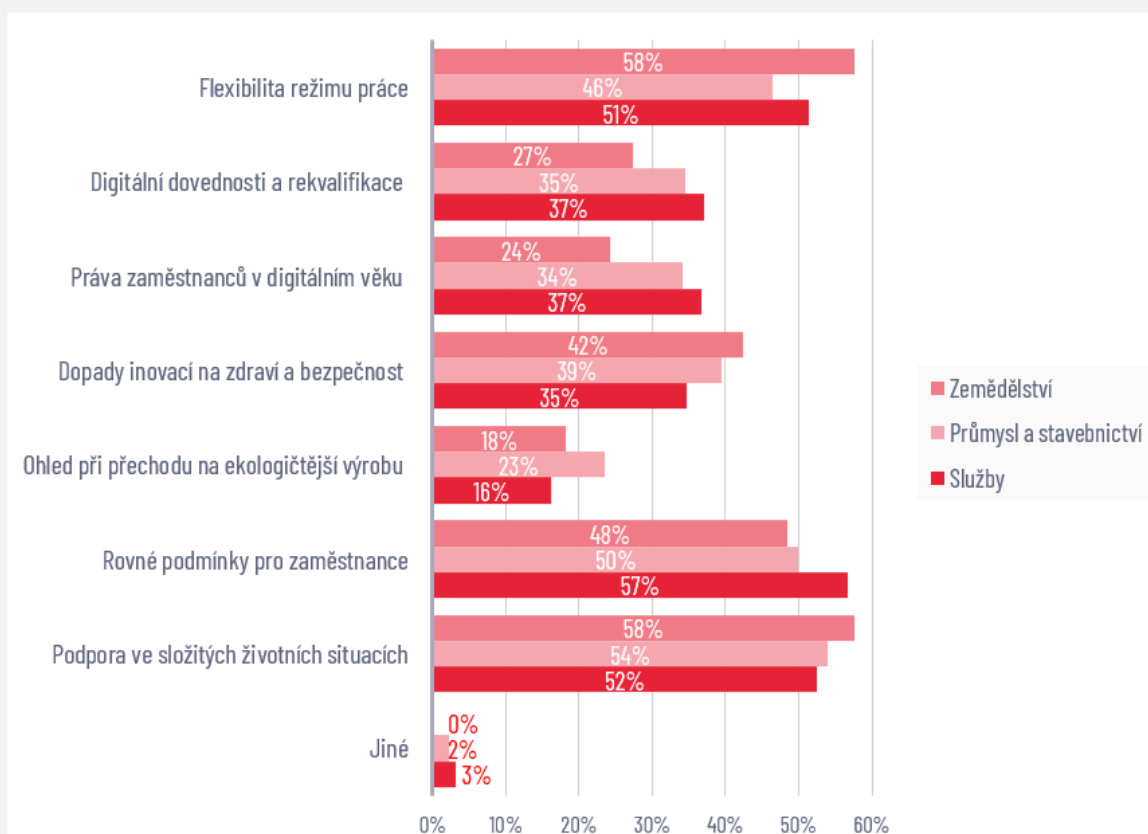
Data jsou tříděna a komentována podle stejných charakteristik respondentů jako předchozí část zprávy:

- Odvětví, v nichž respondenti pracují
- Velikost zaměstnavatele respondentů
- Typ pracovní pozice
- Pohlaví
- Věk
- Vzdělání

PRIORITIZACE NOVÝCH TÉMAT PODLE ODVĚTVÍ PŮSOBNOSTI RESPONDENTA

Pokud jde o stanovení nových témat spojených s proměnou ekonomiky, na něž by se odbory v rámci kolektivního vyjednávání měly více zaměřit, **respondenti z různých sektorů mají odlišné preference.**

Obrázek 27: Prioritizace nových témat kolektivního vyjednávání podle odvětví působnosti respondenta



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

Největší podíl pracovníků ze sektoru zemědělství se domnívá, že odbory by se měly více zaměřit na témata podpory zaměstnanců ve složitých životních situacích a také flexibility režimu práce (shodně po 58 %). Následuje téma rovných podmínek pro zaměstnance (48 %) a dopadů inovací na zdraví a bezpečnost (42 %).

Také podle respondentů ze sektoru průmyslu a stavebnictví je nejdůležitější zaměřit se na téma podpory zaměstnanců ve složitých životních situacích. Tuto možnost vybralo 54 % z nich. Následuje téma rovných podmínek pro zaměstnance, zvolené

rovnou polovinou pracovníků v průmyslu a stavebnictví. Další pořadí obsadila témata flexibility režimu práce (46 %) a dopadů inovací na zdraví a bezpečnost s 39 %.

Pracovníci působící ve službách nejčastěji volili téma rovných podmínek pro zaměstnance (57 %). Následuje problematika podpory zaměstnanců ve složitých životních situacích s 52 % a flexibilita režimu práce, označená 51 % respondentů dané kategorie.

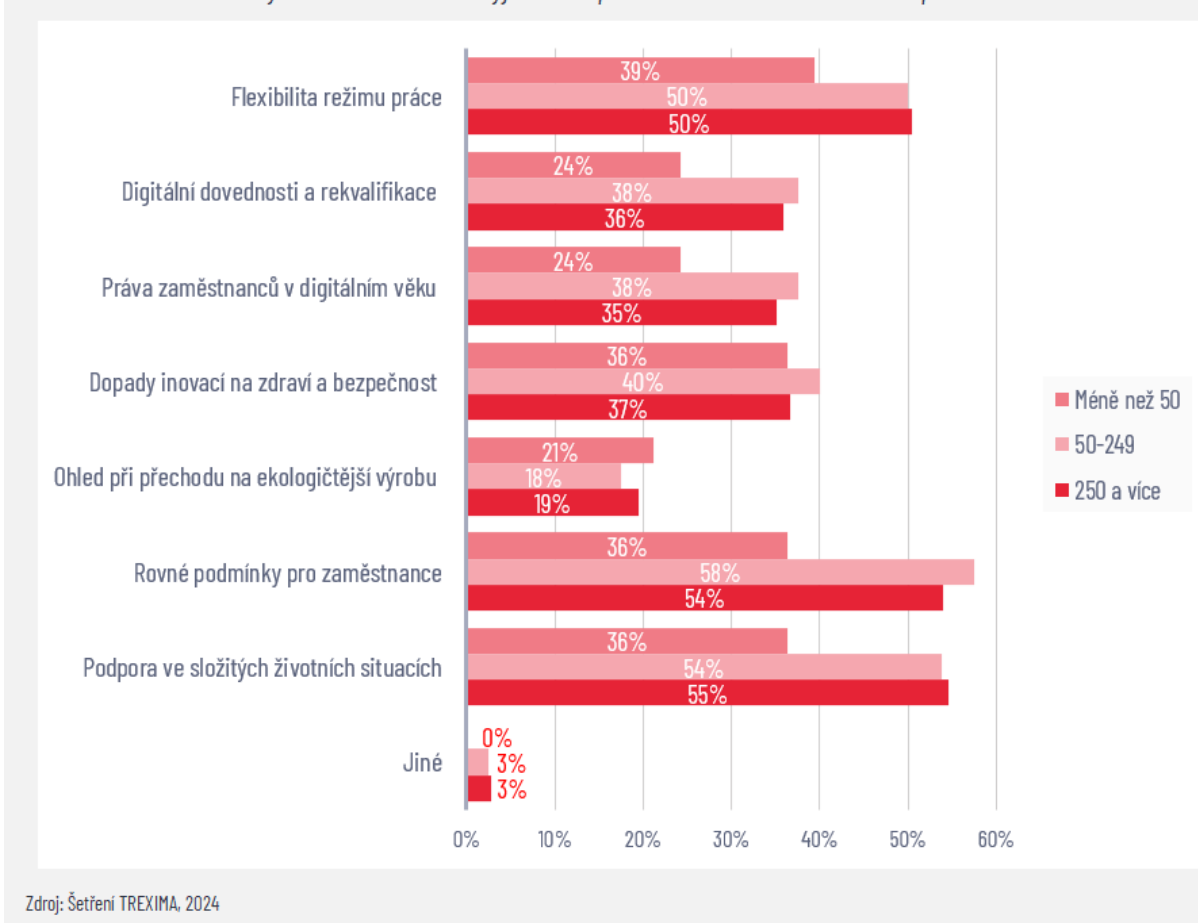
Téma práv zaměstnanců v digitálním věku vnímají jako důležitější pracovníci působící ve službách (37 %) než zaměstnanci v zemědělství, kteří téma vybrali v necelé čtvrtině případů.

Téma ohledu na zaměstnance při přechodu na ekologičtější výrobu a služby bylo z možností vybíráno nejméně často, s rozptylem od 16 % (služby) po 23 % (průmysl a stavebnictví).

PRIORITIZACE NOVÝCH TÉMAT PODLE VELIKOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Z analýzy odpovědí v kategorii podle velikosti zaměstnavatele respondentů vyplývá, že preference nových témat kolektivního vyjednávání je podobná u zaměstnanců středních a velkých podniků (tj. s 50 až 249 zaměstnanci a s více než 250 zaměstnanci), zatímco kategorie pracovníků z malých organizací (49 a méně zaměstnanců) má odlišné preference.

Obrázek 28: Prioritizace nových témat kolektivního vyjednávání podle velikosti zaměstnavatele respondenta



Respondenti z organizací střední velikosti nejčastěji vybírali téma rovných podmínek pro zaměstnance (58 %), pracovníci z velkých podniků tuto možnost zvolili v 54 % případů. Obdobné hodnoty vykazuje téma podpory zaměstnanců ve složitých životních situacích: 54 % v případě kategorie zaměstnanců středně velkých organizací, 55 % u pracovníků velkých zaměstnavatelů.

Shodně na třetím místě se u respondentů ze středních a z velkých organizací s 50 % objevuje téma flexibility režimu práce. Tato možnost byla zároveň nejčastější volbou respondentů působících u malých zaměstnavatelů, kteří ji označili ve 39 % případů. Až za flexibilitou režimu práce následují u podkategorie zaměstnanců malých organizací témata rovných podmínek pro zaměstnance, podpory zaměstnanců ve složitých životních situacích a dopadu inovací na zdraví a bezpečnost, shodně zvolených ve 36 % případů. U posledního z jmenovaných okruhů se výběr napříč kategoriemi téměř nelišil a pohyboval se mezi 36 % a 40 %.

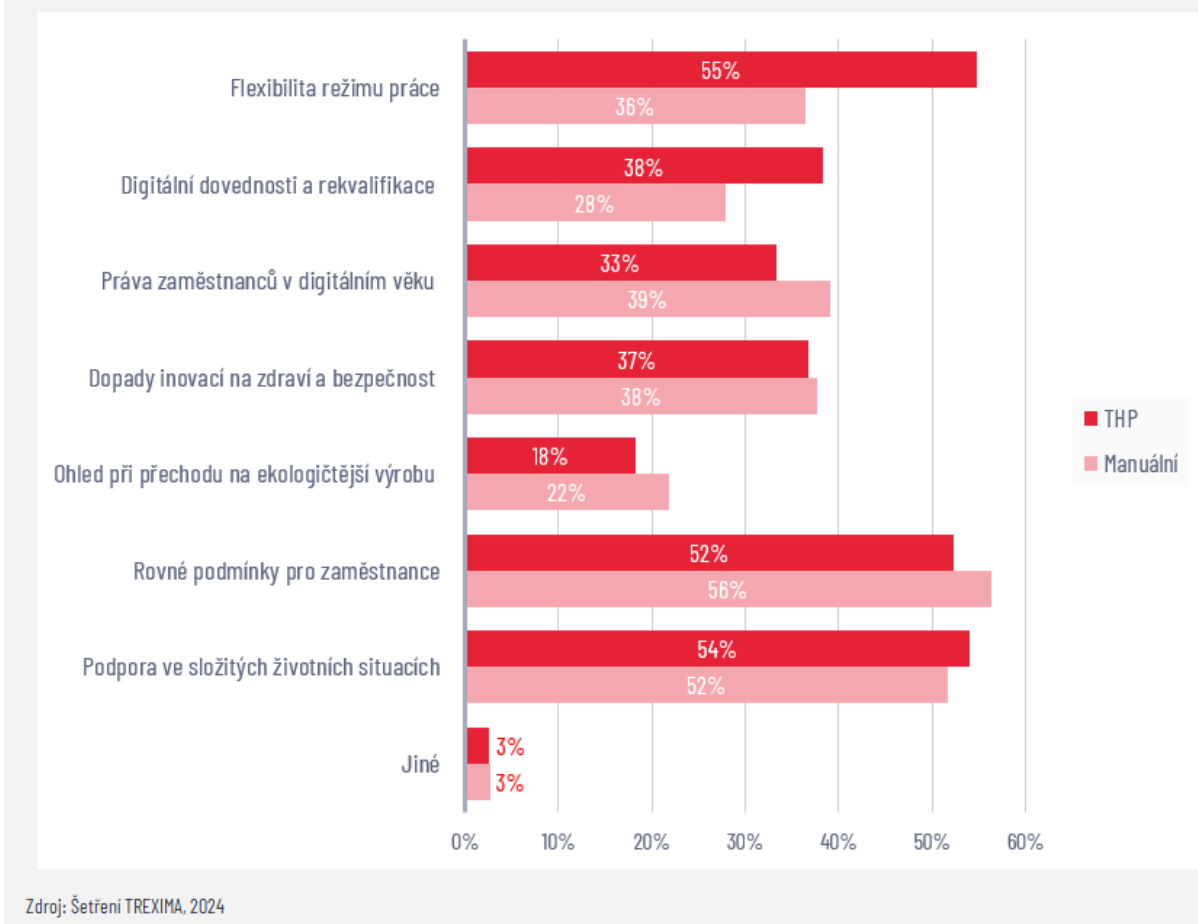
Témata práv zaměstnanců v digitálním věku a digitálních dovedností a rekvalifikací volilo v případě respondentů ze středních a z velkých organizací mezi 35 a 38 %, avšak pracovníci malých firem je navrhovali jen ve 24 % případů.

Oblast ohledu na zaměstnance při přechodu na ekologičtější výrobu a služby navrhovalo dle kategorie velikosti zaměstnavatele mezi 18 % až 21 % účastníků šetření.

PRIORITIZACE NOVÝCH TÉMAT PODLE PRACOVNÍ POZICE RESPONDENTA

K nejdůležitějším novým tématům kolektivního vyjednávání v třídění podle typu pracovní pozice (THP nebo manuální) patří **rovné podmínky pro zaměstnance a podpora zaměstnanců ve složitých životních situacích**. V případě THP pracovníků je stejně zásadním tématem i **flexibilita režimu práce**.

Obrázek 29: Prioritizace nových témat kolektivního vyjednávání podle pracovní pozice respondenta



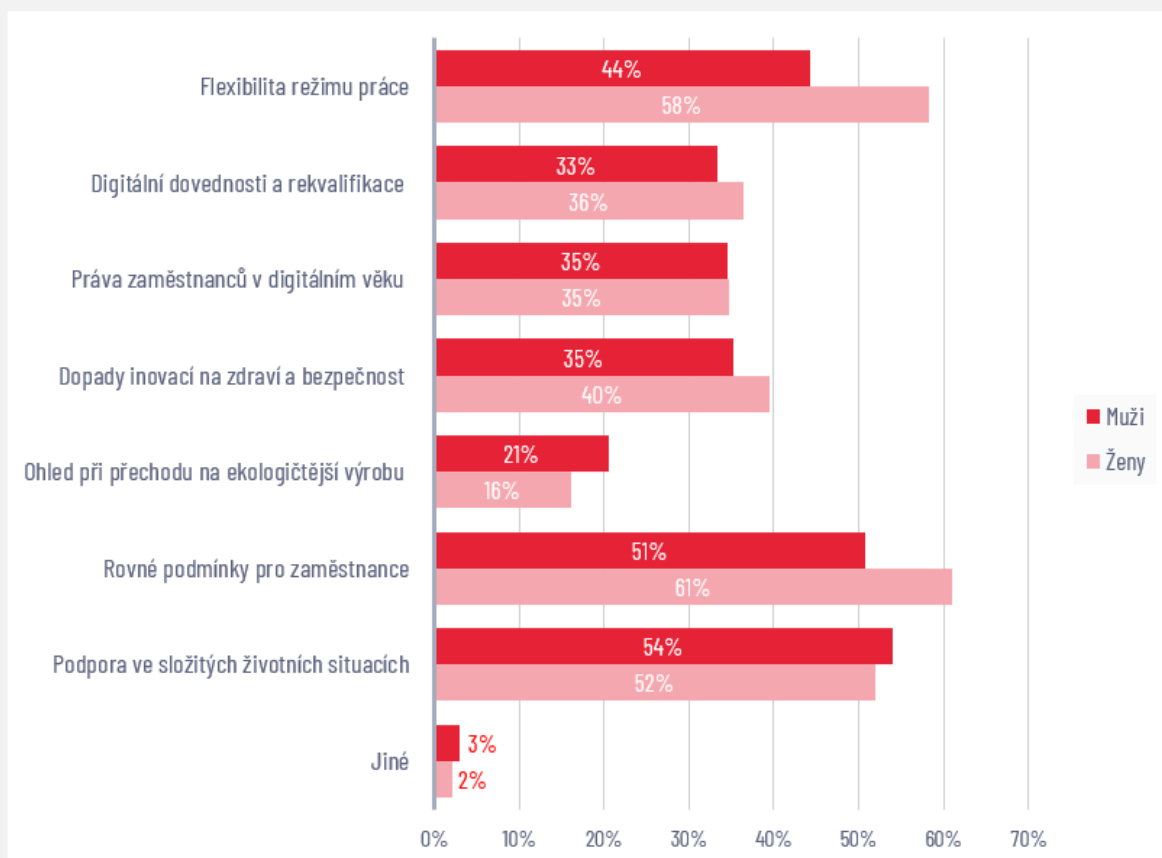
Pro duševně pracující/technicko-hospodářské pracovníky (THP pracovníky) je nejdůležitějším novým tématem flexibilita režimu práce, které vybralo 55 % respondentů z této kategorie. Jen nepatrně zaostává prioritizace témat jako podpora zaměstnanců ve složitých životních situacích (54 %) a rovné podmínky pro zaměstnance s 52 %.

Rovnost podmínek pro zaměstnance je přitom nejčastěji volenou prioritou manuálně pracujících respondentů. Téma vybralo 56 % z nich. Na druhém místě je podpora zaměstnanců ve složitých životních situacích s 52 %. Následuje téma práv zaměstnanců v digitálním věku s 39 % preferencí.

PRIORITIZACE NOVÝCH TÉMAT PODLE POHLAVÍ RESPONDENTA

Pokud jde o nová témata kolektivního vyjednávání, **muži a ženy nejčastěji doporučují stejná tři téma, jejich pořadí podle četnosti volby se však liší.**

Obrázek 30: Prioritizace nových témat kolektivního vyjednávání podle pohlaví respondenta



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

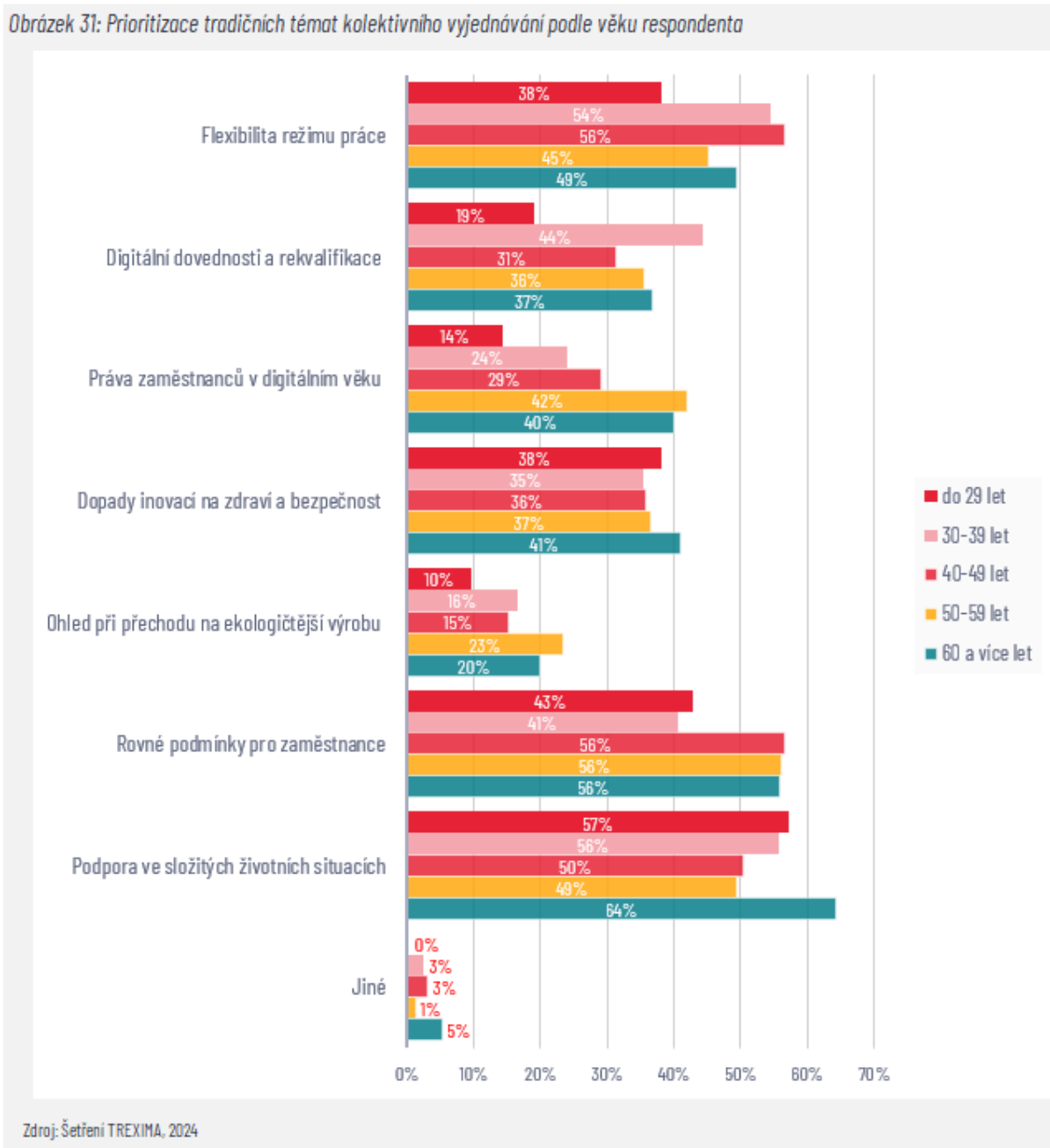
Muži jako nové téma pro kolektivní vyjednávání nejčastěji doporučovali podporu zaměstnanců ve složitých životních situacích. Vybralo ji 54 % z nich. Více než polovina mužů dále navrhovala zaměřit se na problematiku rovných podmínek pro zaměstnance (51 %), následovanou tématem flexibility režimu práce (44 %).

V případě žen je nejčastěji doporučovanou problematikou rovnost podmínek pro zaměstnance (61 %). Následuje flexibilita režimu práce s 58 % (tj. o celých 14 p.b. více než v případě mužů). Zhruba polovina žen (52 %) rovněž navrhovala zaměřit se na podporu zaměstnanců ve složitých životních situacích.

PRIORITIZACE NOVÝCH TÉMAT PODLE VĚKU RESPONDENTA

Z průzkumu vyplývá, že různé věkové skupiny zaměstnanců vnímají význam nových témat kolektivního vyjednávání odlišně a přiřkládají jim různé priority.

Obrázek 31: Prioritizace tradičních témat kolektivního vyjednávání podle věku respondenta



Pro nejmladší kategorii respondentů do 29 let je nejčastěji voleným tématem podpora zaměstnanců ve složitých životních situacích. Tuto možnost zvolilo 57 % respondentů

dané věkové skupiny. Následují témata rovných podmínek pro zaměstnance s 43 %, dále flexibilita režimu práce a dopady inovací na zdraví a bezpečnost (shodně 38 %).

Zaměstnanci ve věku 30-39 let rovněž nejčastěji vybírali téma podpory zaměstnanců ve složitých životních situacích (56 %), dále však následuje oblast flexibility režimu práce s 54 % a digitálních dovedností a rekvalifikací (44 %, tj. nejčastěji ze všech sledovaných věkových kategorií).

Pro respondenty ve věku 40-49 let bylo nejčastější volbou téma flexibility režimu práce a také rovné podmínky pro zaměstnance (obě témata zaznamenala shodných 56 %). Až v pořadí třetí nejčastější volbou je podpora zaměstnanců ve složitých životních situacích, vybrané polovinou respondentů ve věku 40-49 let.

Věková kategorie 50-59 nejčastěji volila téma rovných podmínek pro zaměstnance, a to v 56 % procentech případů. Následuje podpora zaměstnanců ve složitých životních situacích (49 %) a flexibilita režimu práce se 45 %.

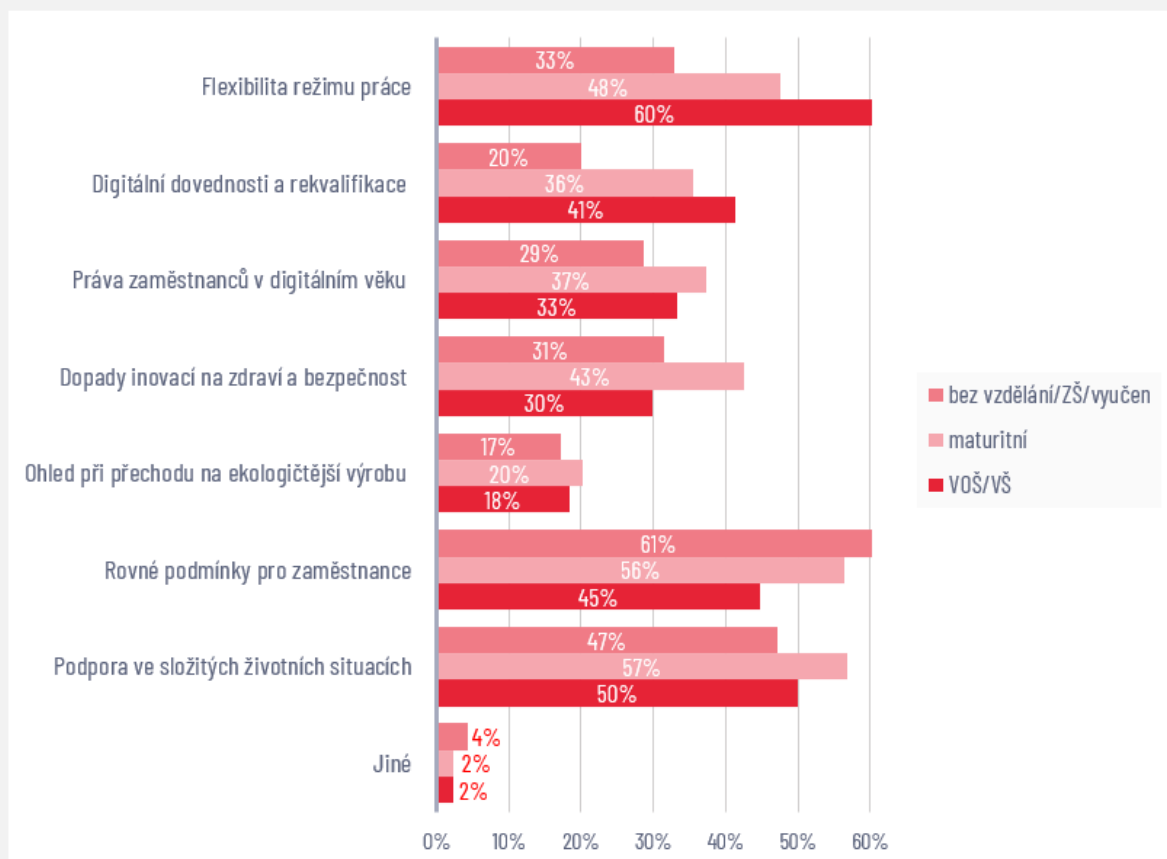
Téměř dvě třetiny účastníků průzkumu (64 %) ve věku 60 a více let vybraly téma podpora zaměstnanců ve složitých životních situacích. Druhou nejčastější volbou v této skupině bylo téma rovných podmínek pro zaměstnance (56 %), následované oblastí flexibility režimu práce (49 %).

Důraz na práva zaměstnanců v digitálním věku roste spolu s věkem respondentů. Zatímco u nejmladší kategorie 29 a méně let téma vybralo jen 14 % z nich, dvě věkově nejvyšší kategorie ji volily třikrát častěji (42 % respondentů ve věku 50-59 let a 40 % ve věku 60 a více let). Podobně malý důraz, ve srovnání s ostatními věkovými kategoriemi, kladli nejmladší respondenti na téma digitálních dovedností a rekvalifikací (19 %, pro srovnání kategorie 30-39 let: 44 %, kategorie 50-59 let: 36 %).

PRIORITIZACE NOVÝCH TÉMAT PODLE VZDĚLÁNÍ RESPONDENTA

Vzdělání respondentů průzkumu výrazně ovlivňuje jejich preference nových témat kolektivního vyjednávání. Napříč většinou témat lze zaznamenat výrazně odlišné hodnoty výběru oblastí.

Obrázek 32: Prioritizace nových témat kolektivního vyjednávání podle vzdělání respondenta



Zdroj: Šetření TREXIMA, 2024

U kategorie respondentů bez vzdělání, se základním vzděláním nebo vyučených bylo nejčastěji vybraným tématem rovnost podmínek pro zaměstnance (61 %), následované podporou zaměstnanců ve složitých životních podmínkách se 47 % a flexibilitou režimu práce, kterou zvolila třetina zástupců dané skupiny.

Pro respondenty s maturitou bylo nejčastější volbou téma podpory zaměstnanců ve složitých životních podmínkách (57 %). Druhou nejčastější možností v pořadí jsou

rovné podmínky pro zaměstnance s 56 %. Flexibilitu režimu práce zvolilo 48 % respondentů s maturitním vzděláním.

Účastníci šetření s vyšším odborným a s vysokoškolským vzděláním nejčastěji volí téma flexibility režimu práce, v 60 % případů. V pořadí následují témata podpory zaměstnanců ve složitých životních situacích (50 %) a rovných podmínek pro zaměstnance se 45 %.

S vyšším vzděláním respondentů zřetelně stoupá frekvence volby některých témat. Flexibilitu režimu práce volí téměř dvakrát více osob s vyšším odborným a VŠ vzděláním než osob bez kvalifikace, se základním vzděláním nebo vyučených. Podobně roste vnímání důležitosti tématu digitálních dovedností a rekvalifikací. I zde platí, že je jako nové téma kolektivního vyjednávání navrhuje dvakrát vyšší podíl respondentů s nejvyšším vzděláním ve srovnání s kategorií bez vzdělání, se ZŠ a vyučených.

Téma dopadů inovací na zdraví a bezpečnost je relativně nejdůležitější pro respondenty s maturitou. Uvedli ji ve 43 %, zatímco zbývající vzdělanostní kategorie ji vybraly ve 30 %, resp. 31 % případů.

Téma ohledu na zaměstnance při přechodu na ekologičtější výrobu a služby volili respondenti obdobně bez ohledu na dosažené vzdělání: mezi 17 a 20 %.

SEZNAM GRAFŮ

Obrázek č. 1: Struktura respondentů podle odvětví

Obrázek č. 2: Struktura respondentů podle velikosti organizace

Obrázek č. 3: Struktura respondentů podle pracovní pozice

Obrázek č. 4: Struktura respondentů podle pohlaví

Obrázek č. 5: Struktura respondentů podle věku

Obrázek č. 6: Struktura respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Obrázek č. 7: Vnímaná změna pracovních podmínek zaměstnanců obecně

Obrázek č. 8: Vnímaná změna pracovních podmínek zaměstnanců na individuální úrovni

Obrázek č. 9: Vnímaná změna organizace práce u zaměstnavatele respondenta

Obrázek č. 10: Vnímaná změna náplně práce respondenta

Obrázek č. 11: Obavy o budoucnost svého pracovního místa

Obrázek č. 12: Změna nároků zaměstnavatele na pracovní výkon

Obrázek č. 13: Vývoj mzdy respondenta v relaci k inflaci

Obrázek č. 14: Nabídka benefitů od zaměstnavatele nad rámec mzdy

Obrázek č. 15: Nabídka školení, vzdělávání a možností kariérního postupu

Obrázek č. 16: Postavení zaměstnanců u zaměstnavatelů

Obrázek č. 17: Srovnání dopadů odlišných období na osobní ekonomickou situaci

Obrázek č. 18: Dopady konsolidačního balíčku na osobní socioekonomickou situaci

Obrázek č. 19: Prioritizace tradičních témat kolektivního vyjednávání pro nejbližší období

Obrázek č. 20: Prioritizace nových témat kolektivního vyjednávání

- Obrázek č. 21: Prioritizace tradičních témat kolektivního vyjednávání podle odvětví působnosti respondenta
- Obrázek č. 22: Prioritizace tradičních témat kolektivního vyjednávání podle velikosti zaměstnavatele respondenta
- Obrázek č. 23: Prioritizace tradičních témat kolektivního vyjednávání podle pracovní pozice respondenta
- Obrázek č. 24: Prioritizace tradičních témat kolektivního vyjednávání podle pohlaví respondenta
- Obrázek č. 25: Prioritizace tradičních témat kolektivního vyjednávání podle věku respondenta
- Obrázek č. 26: Prioritizace tradičních témat kolektivního vyjednávání podle vzdělání respondenta
- Obrázek č. 27: Prioritizace nových témat kolektivního vyjednávání podle odvětví působnosti respondenta
- Obrázek č. 28: Prioritizace nových témat kolektivního vyjednávání podle velikosti zaměstnavatele respondenta
- Obrázek č. 29: Prioritizace nových témat kolektivního vyjednávání podle pracovní pozice respondenta
- Graf č. 30: Prioritizace nových témat kolektivního vyjednávání podle pohlaví respondenta
- Obrázek č. 31: Prioritizace tradičních témat kolektivního vyjednávání podle věku respondenta
- Obrázek č. 32: Prioritizace nových témat kolektivního vyjednávání podle vzdělání respondenta

2024 © TREXIMA, spol. s r.o.

PŘÍLOHA: FORMULÁŘ DOTAZNÍKU

Rizika dopadů ekonomické krize na sociální smír z pohledu zaměstnanců: kritická místa a možnosti řešení v rámci kolektivního vyjednávání

Vážená paní, Vážený pane,

prosíme Vás o vyplnění krátkého dotazníku týkajícího se hodnocení dopadů ekonomické krize na sociální smír.

Cílem dotazníku je zmapovat postoj zaměstnanců k různým oblastem, na něž by se měly zaměřit odbory v kolektivním vyjednávání při řešení dopadů současné ekonomické krize na zaměstnance. Obsahem dotazníku je zjistit, jak zaměstnanci hodnotí dopady ekonomické krize na své pracovní podmínky a jaká témata v této souvislosti považují za priority kolektivního vyjednávání.

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. Podle Vašeho názoru se PRACOVNÍ PODMÍNKY zaměstnanců v posledních dvou letech OBECNĚ

- Výrazně zhoršily
- Spíše zhoršily
- Nezměnily
- Spíše zlepšily
- Výrazně zlepšily

2. Pokud jde o Vás OSOBNĚ, přímo Vaše PRACOVNÍ PODMÍNKY* se v posledních dvou letech *: celkově s ohledem např. na změnu mzdu, pracovní doby, směnnosti, pracovního prostředí, BOZP, benefitů, možnosti práce z domova a další podmínky práce

- Výrazně zhoršily
- Spíše zhoršily
- Nezměnily
- Spíše zlepšily
- Výrazně zlepšily

3. ZMĚNY ORGANIZACE PRÁCE* zavedené Vaším zaměstnavatelem v důsledku ekonomické krize v posledních dvou letech vnímáte

**: např. změny u pracovních pozic (reorganizace oddělení nebo týmů, nové pozice/rušení pozic), změny firemní kultury (např. podpora inovací, týmové spolupráce apod.).*

- Velmi negativně
- Spíše negativně
- Spíše pozitivně
- Velmi pozitivně
- K žádným změnám nedošlo

4. Změny NÁPLNĚ MÉ PRÁCE, k nimž došlo v důsledku ekonomické krize v posledních dvou letech, celkově vnímám

- Velmi negativně
- Spíše negativně
- Spíše pozitivně
- Velmi pozitivně
- K žádným změnám nedošlo

5. O BUDOUCNOST SVÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA se v posledních dvou letech obáváte

- Výrazně více než dříve
- O něco více než dříve
- Stejně jako dříve
- O něco méně než dříve
- Výrazně méně než dříve
- O své pracovní místo nemám žádné obavy

6. Nároky zaměstnavatele na Váš PRACOVNÍ VÝKON se v důsledku ekonomické situace zaměstnavatele v posledních dvou letech

- Výrazně zvýšily
- Spíše zvýšily
- Nezměnily
- Spíše snížily
- Výrazně snížily

7. Vývoj Vaší MZDY vzhledem k inflaci v posledních dvou letech hodnotíte jako

- Výrazně uspokojivý (výrazně nad inflací)
- Spíše uspokojivý (lehce nad inflací)
- Neutrální (odpovídající inflaci)
- Spíše neuspokojivý (lehce pod inflací)
- Výrazně neuspokojivý (výrazně pod inflací)
- Nedokážu posoudit

8. Nabídka BENEFITŮ* od zaměstnavatele, které můžete využívat nad rámec mzdy, se v posledních dvou letech podle Vás

**: např. stravenky a závodní stravování, dovolená nad rámec zákona, příspěvky na sport, rekreaci a zdraví, firemní školky, flexibilní pracovní doba, možnost práce z domova, penzijní připojištění, příspěvky na dopravu do zaměstnání nebo doprava zdarma apod.)*

- Výrazně zhoršila
- Spíše zhoršila
- Nezměnila
- Spíše zlepšila
- Výrazně zlepšila

9. Nabídka ŠKOLENÍ, VZDĚLÁVÁNÍ A MOŽNOSTÍ KARIÉRNÍHO POSTUPU u zaměstnavatele se v posledních dvou letech podle Vás

- Výrazně zhoršila
- Spíše zhoršila
- Nezměnila
- Spíše zlepšila
- Výrazně zlepšila

10. POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCŮ u zaměstnavatelů se v posledních dvou letech podle Vás celkově

- Výrazně zhoršilo
- Spíše zhoršilo
- Nezměnilo
- Spíše zlepšilo
- Výrazně zlepšilo

11. Pokud jde o celkový dopad na vaši osobní (rodinnou) EKONOMICKOU SITUACI, bylo období let 2022-23 (doba vysoké inflace) ve srovnání s lety 2020-2021 (doba pandemie COVID-19)

- Výrazně náročnější
- Spíše náročnější
- Zhruba stejné
- Spíše jednodušší
- Výrazně jednodušší

12. Jak ovlivnily Vaši ekonomickou a sociální situaci dopady KONSOLIDAČNÍHO BALÍČKU přijatého vládou?

- Výrazně negativně
- Spíše negativně
- Ani negativně, ani pozitivně
- Spíše pozitivně

- Výrazně pozitivně

13. Na která tradiční témata v rámci kolektivního vyjednávání by se ODBORY měly v nejbližších letech zaměřit NEJVÍCE? Z nabídky vyberte nejvýše 4 možnosti, které považujete za NEJDŮLEŽITĚJŠÍ.

- Mzdy a mzdové podmínky *(výše mezd a odměn, smluvní mzdové příplatky, výše odstupného a související pravidla)*
- Pracovní doba *(délka pracovní doby, směny, přestávky a související pravidla)*
- Dovolena a volno *(počet dnů dovolené, nárok na volno a pravidla pro jeho čerpání)*
- Pracovní podmínky a bezpečnost *(pracovní prostředí, ochrana zdraví a bezpečnost na pracovišti)*
- Zaměstnanecké benefity *(stravenky, příspěvky na podporu zdraví, penzijní pojištění, zaměstnanecké slevy apod.)*
- Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců *(možnosti školení, vzdělávání a dalšího rozvoje, možnosti povyšování)*
- Zastoupení zaměstnanců *(prosazování práv odborových organizací, účasti zaměstnanců na rozhodování a komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem)*
- Jiné (popište)

14. Na jaká NOVÁ TÉMATA, spojená se proměnou ekonomiky, by se měly odbory v rámci kolektivního vyjednávání podle Vás více zaměřit? Můžete označit libovolný počet možností.

- Flexibilita režimu práce *(vyjednání pružnějších pracovních podmínek jako práce z domova, flexibilní pracovní doba a kombinace různých pracovních míst)*
- Digitální dovednosti a rekvalifikace *(investice do školení a rekvalifikace zaměstnanců, aby byli připraveni na nové technologie a digitální pracovní prostředí)*
- Práva zaměstnanců v digitálním věku *(možnosti dohledu nad tím, jak nové technologie ovlivňují práva zaměstnanců, například soukromí, monitorování a transparentnost)*

- Dopady inovací na zdraví a bezpečnost (*zajištění ochrany a informovanosti zaměstnanců o rizicích v souvislosti se zaváděnými technologiemi a změnami pracovních procesů*)
- Ohled na zaměstnance při přechodu na ekologičtější výrobu a služby (*prosazení férových podmínek pro zaměstnance při přechodu zaměstnavatele na technologie a postupy, které jsou šetrnější k životnímu prostředí*)
- Rovné podmínky pro zaměstnance (*podpora stejných podmínek pro všechny zaměstnance při přechodu na nové postupy a technologie; rovný a inkluzivní přístup*)
- Podpora zaměstnanců ve složitých životních situacích (*prosazení služeb pro zaměstnance v obtížích, například bezplatné právní pomoci, finanční podpory v případě akutního problému apod.*)
- Jiné (popište)

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