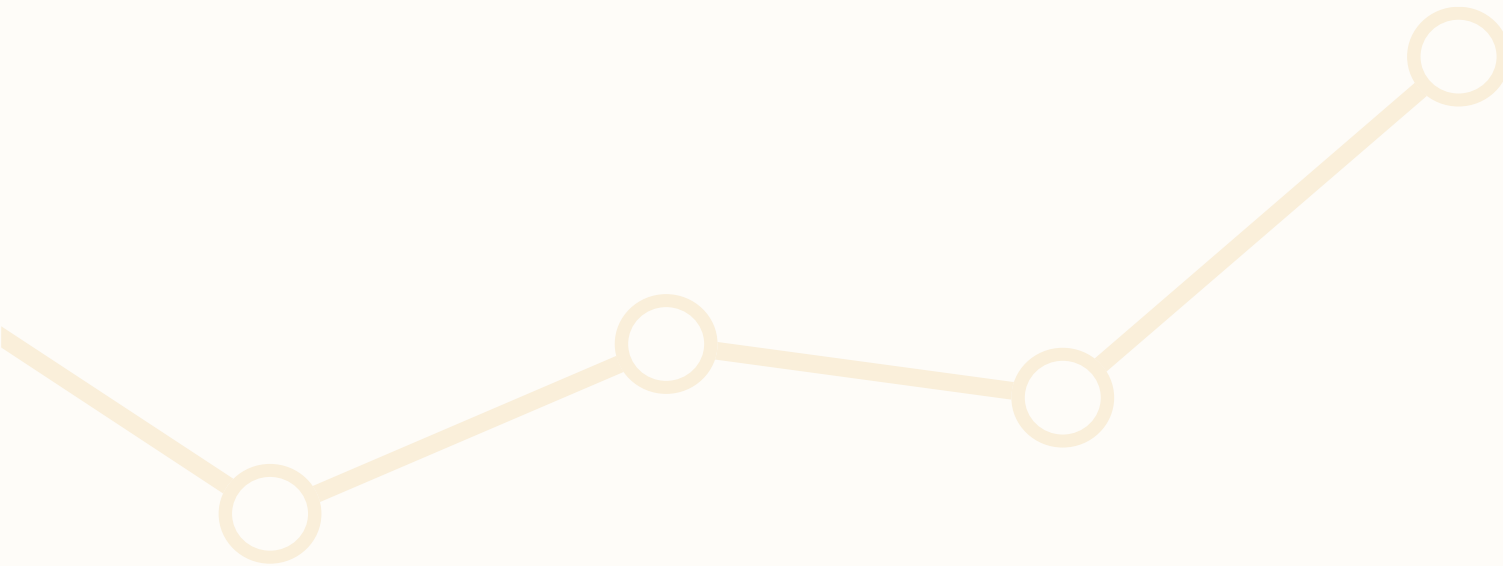


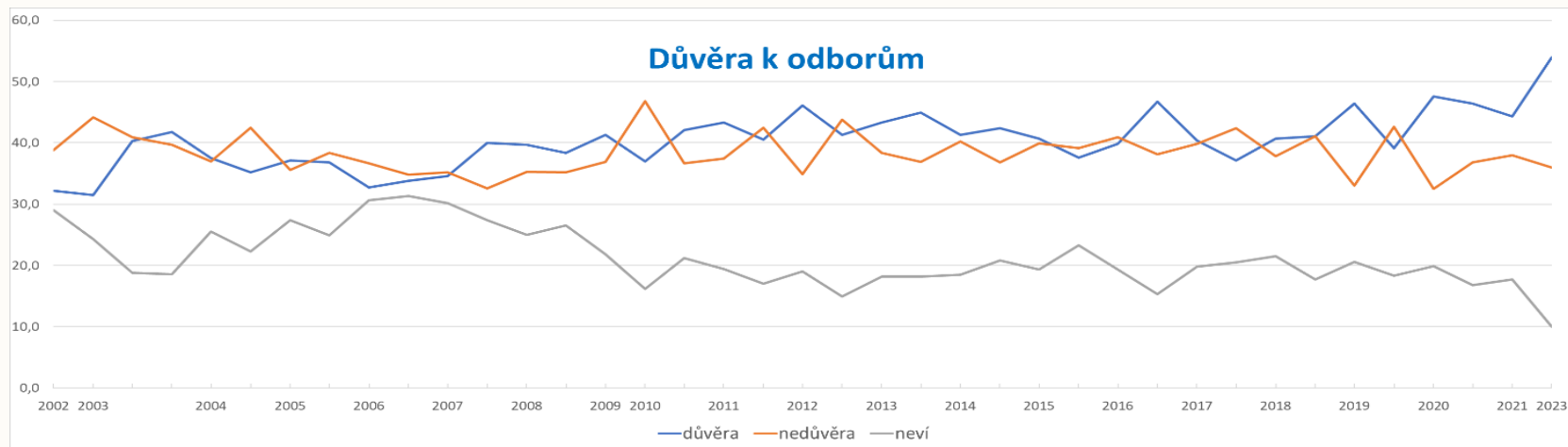
# Zaměstnanci a odbory

Mgr. Aleš Kroupa



# Jaká je mezi obyvateli ČR důvěra k odborům?

- Důvěra k odborům vykazuje podle šetření CVVM dlouhodobě stabilní trend.
- Mezi lety 2002 a 2021 odborům důvěřovalo v průměru více než 40 % obyvatel ČR starších 15 let. **54 % v roce 2023.**
- Nedůvěru vyjádřilo v průběhu let méně než 40 % obyvatel. **36 % v roce 2023.**
- Pro srovnání: důvěra k vládě 32 %, důvěra k politickým stranám 24 % (jaro 2023)



# Jsou odbory potřebné pro ochranu zájmů zaměstnanců?

- O určité nezbytnosti, respektive potřebnosti odborů bylo v roce 2023 přesvědčeno o cca 20 p. b. méně zaměstnanců než v roce 2003.
- Pětinásobný nárůst (23 %) v 2023 těch, kteří se k potřebnosti odborů nedokázali vyjádřit.

	2003	2023
Odbory jsou pro ochranu zájmů pracovníků nezbytné.	30,4	19,9
Odbory jsou pro ochranu zájmů pracovníků potřebné, ale jde to také bez nich.	49,4	40,0
Odbory jsou pro ochranu zájmů pracovníků zbytečné.	12,8	13,8
Odbory zájmům pracovníků spíše škodí, jde to lépe bez nich.	3,0	3,3
Nevím	4,5	23,0
Celkem	100,0	100,0

79,8 %

59,9 %

Zdroj: Datový soubor Increasing Capacity of Trade Unions in the Czech Republic, 2023, N=1417 zaměstnanců a datový soubor Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů ..., ZAMĚSTNANCI 2003, N=1009

# Nárůst sebevědomí zaměstnanců

- Vyšší počet zaměstnanců se v roce 2023 domnívá, že obhájit svá práva je možné i bez pomoci odborů a současně se snížil podíl těch, kteří se spoléhají na pomoc odborů.
- Počet zaměstnanců, kteří se domnívají, že zaměstnavatel je vždy ten silnější, kdo si bez ohledu na právo diktuje na pracovišti podmínky se významně snížil.

	2003	2023
Za pomoci odborů se pracovník/pracovnice může dovolat práva.	31,5	28,9
Pracovník/pracovnice může dosáhnout spravedlnosti i bez odborů.	27,8	33,1
Pro pracovníka/pracovnici není dovolání, zaměstnavatel si vždycky bude dělat co bude chtít.	35,2	19,8
Nevím	5,5	18,2
Celkem	100,0	100,0

Zdroj: Datový soubor Increasing Capacity of Trade Unions in the Czech Republic, 2023, N=1417 zaměstnanců a datový soubor Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů ...“, ZAMĚŠTNANCI 2003, N=1009

# Odbory na pracovišti

- Téměř třetina zaměstnanců uvedla, že u jejich zaměstnavatele v roce 2023 působí odbory ( v roce 2003 48 %).
- V 2023 uvedlo 22 % zaměstnanců, že v jejich podniku či organizaci je uzavřena podniková kolektivní smlouva (v roce 2003 44 %).
- Necelých 15 % zaměstnanců v roce 2023 nevědělo, zda u zaměstnavatele odbory působí (v roce 2003 4 %).
- Podle šetření ČSÚ „Struktura mezd zaměstnanců“ je úroveň mzdy (průměr i medián) v podnicích, kde je uzavřena kolektivní smlouva, setrvale vyšší než v podnicích, kde kolektivní smlouva uzavřena není. Rozdíl mezi mzdami kolektivní smlouvou pokrytých a nepokrytých pracovníků se v průběhu let zvětšuje.

# Proč nepůsobí odbory na pracovišti?

- Nejčastěji udávaným důvodem proč na podniku odbory nepůsobí je, že odbory nejsou potřeba. Na druhém místě je neochota k založení nebo k vedení odborové organizace.
- Pozitivní změnou v roce 2023 je nižší podíl těch, kteří uvedli, že na pracovišti není nikdo, kdo je ochoten založit a vést odborovou organizaci.
- Výrazný nárůst, těch zaměstnanců, kteří na odbory a jejich působení na pracovišti nemají názor.

	2003	2023
Podle mínění zaměstnanců nejsou zapotřebí	28,2	24,6
Nikdo není ochoten odborovou organizaci založit a vést	34,5	12,6
Zaměstnavatel brání vzniku odborové organizace	9,8	4,7
Zaměstnavatel zaměstnává méně než tři zaměstnance	10,0	2,9
Jiný důvod, napište prosím jaký	2,9	2,6
Nevím, neumím posoudit	14,4	52,6
Celkem	100,0	100,0

Zdroj: Datový soubor Increasing Capacity of Trade Unions in the Czech Republic, 2023, N=1417 zaměstnanců a datový soubor Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů ..., ZAMĚSTNANCI 2003, N=1009

# Jak se projevuje odborová organizace na pracovišti?

- V roce 2023 byly odbory na podniku hodnoceny zaměstnanci jako výrazně aktivnější a dosahující výsledků (36,6 %) než v roce 2003.
- Za významně aktivnější je považují samotní členové (61,7 %).

	2003	2023
Aktivně, s jednoznačnými výsledky	22,3	36,6
Aktivně, ale bez větších úspěchů	38,1	28,1
Slabě, snaží se s vedením vyjednávat, ale pouze formálně	27,9	20,6
Nijak, je pasivní	11,7	14,7
Celkem	100,0	100,0

Zdroj: Datový soubor Increasing Capacity of Trade Unions in the Czech Republic, 2023, N=1417 zaměstnanců a datový soubor Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů ..., ZAMĚSTNANCI 2003, N=1009

# Jak je vnímán odborový funkcionář?

- Odborový funkcionář byl v roce 2023 hodnocen mnohem pozitivněji jak z hlediska jeho autority, tak z hlediska jeho schopnosti nacházet konsenzus mezi zaměstnanci a vedením podniku.
- Častěji se mezi odboráři v roce 2023 objevuje názor, že funkcionář je spíše dlouhodobě na straně vedení firmy nebo, že patří k odcházející generaci.
- Uvedenému pozitivnějšímu hodnocení odborového funkcionáře odpovídá i nárůst spokojenosti o 20 p. b. s jeho prací. V roce 2023 bylo zaznamenáno 80 % spokojených odborářů, zatímco v roce 2003 jen 60 %.

	2003	2023
	Rozhodně ano + spíše ano	Rozhodně ano + spíše ano
Je přesvědčivý/á, dokáže dobře komunikovat se zaměstnanci a členy odborové organizace.	---	85,2
Má dostatek autority u zaměstnanců v odborech i u vedení organizace.	63,8	85,7
Je dostatečně kvalifikovaný/á a má zkušenosti s jednáním s managementem.	---	87,5
V případě nutnosti dokáže být pojítkem mezi zaměstnanci a managementem.	70,0	82,8
Patří k odcházející generaci a obtížně se vyrovnává s novými podněty.	19,9	39,8
Dlouhodobě je spíše na straně managementu.	15,7	27,0

Zdroj: Datový soubor Increasing Capacity of Trade Unions in the Czech Republic, 2023, N=185 zaměstnanců, kteří jsou řadovými členy odborů, a datový soubor Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů ..., ZAMĚSTNANCI 2003, N=287



# SWOT ANALÝZA

## Pozitiva:

- Dlouhodobě registrovaná vysoká úroveň důvěry k odborům.
- Významný pokles udávané neochoty mezi zaměstnanci založit a vést odborovou organizaci.
- Odbory na pracovišti byly v roce 2023 hodnoceny jako výrazně aktivnější než v roce 2003.
- Nárůst autority a kompetencí odborového funkcionáře při vyjednávání mezi zaměstnanci a vedením firmy.
- Nárůst celkové spokojenosti s prací odborového funkcionáře.
- Pozitivní vliv kolektivního vyjednávání na výši mezd.

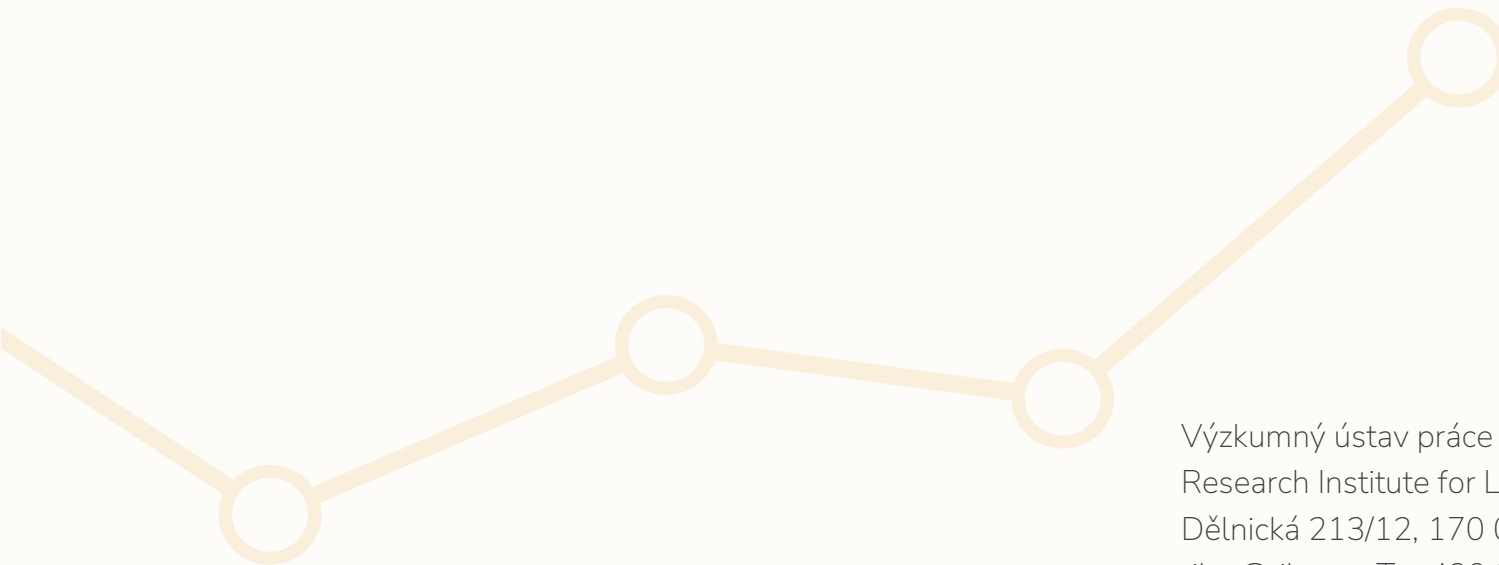
# SWOT ANALÝZA

## Příležitosti ke změně:

- Pokles počtu respondentů, kteří považují odbory za důležitého prostředníka ochrany zaměstnaneckých zájmů.
- Nárůst podílu odborářů, kteří se domnívají, že funkcionář patří k “odcházející generaci” nebo že je dlouhodobě spíše na straně vedení firmy.
- Alarmující nárůst podílu zaměstnanců, kteří nebyli schopni se v roce 2023 k činnosti odborů jakkoli vyjádřit a současně těch, kteří neví o existenci odborů na pracovišti.
- Pokles počtu pracovníků pokrytých kolektivními smlouvami.

# Děkuji za pozornost.

[ales.kroupa@rilsa.cz](mailto:ales.kroupa@rilsa.cz)



Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.  
Research Institute for Labour and Social Affairs  
Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7  
[rilsa@rilsa.cz](mailto:rilsa@rilsa.cz), T: +420 211 152 711  
[www.rilsa.cz](http://www.rilsa.cz)