



Norway
grants

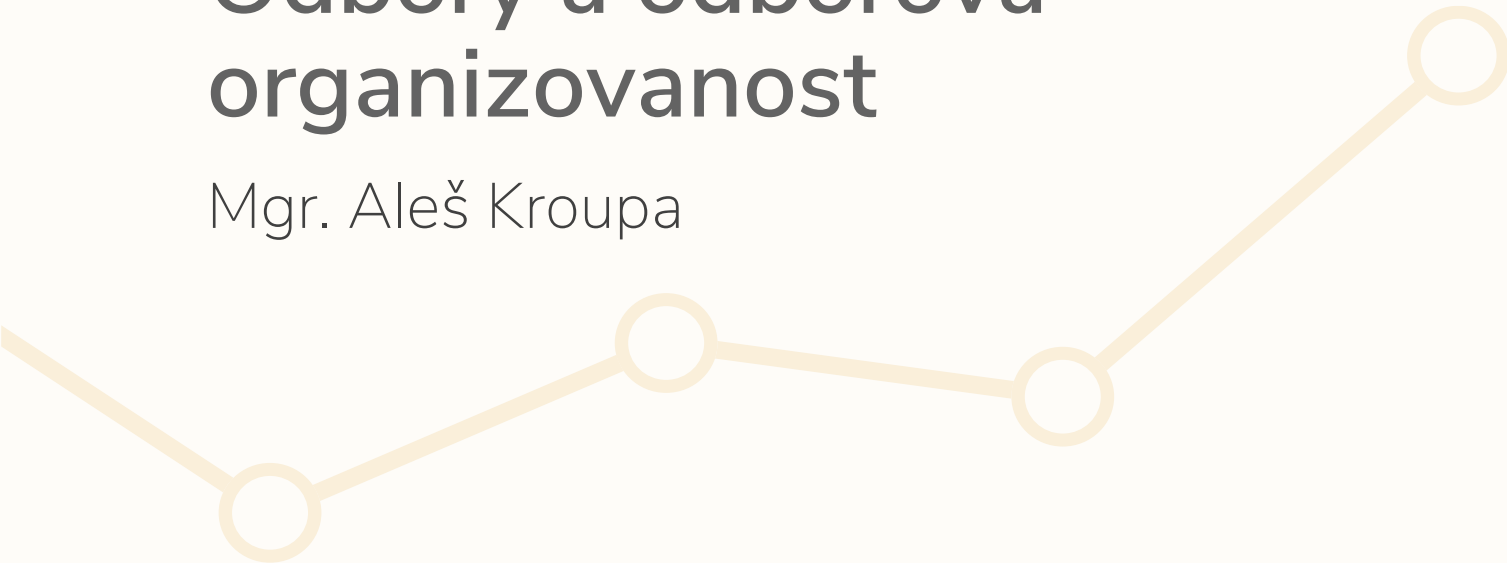
rilsa

Increasing Capacity of the Trade Unions in the Czech Republic

Závěrečná konference projektu č. 2021/336362 (30. 4. 2024, Praha)

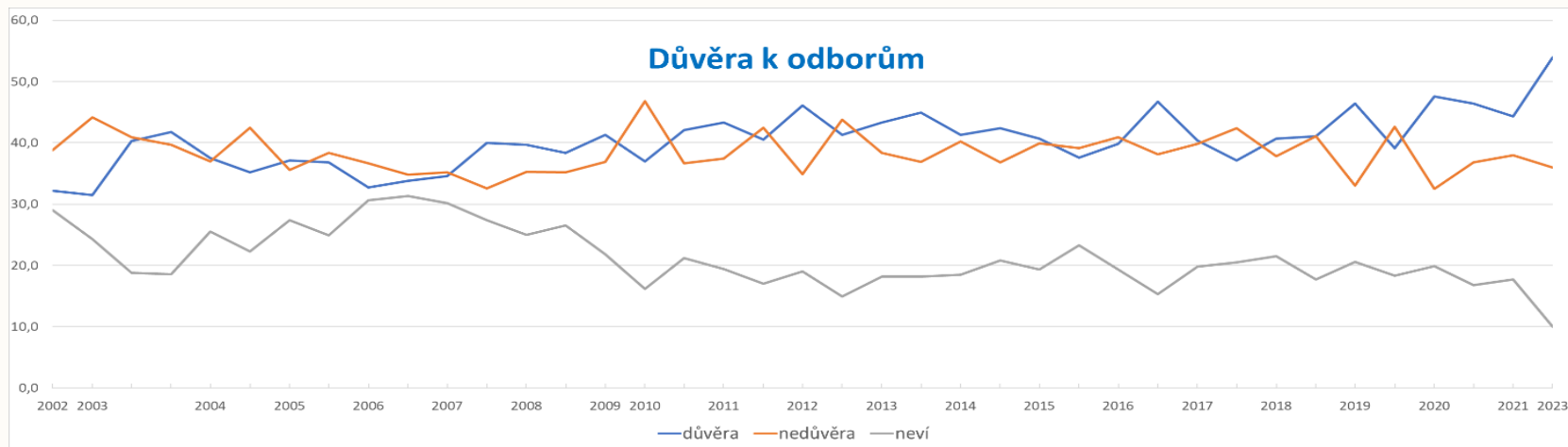
Odbory a odborová organizovanost

Mgr. Aleš Kroupa



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. **V roce 2023 54 %.**
- Nedůvěru vyjádřilo v průběhu let méně než 40 % obyvatel.
- **V roce 2023 36 %.**
- 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. V roce 2023 byl registrován pětinasobný nárůst (23 %) 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
Total	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

Je možné se s pomocí odborů dovolat svých práv?

- V roce 2023 bylo mezi zaměstnanci zaregistrováno vyšší sebevědomí v tom smyslu, že obhájit svá práva je možné i bez pomoci odborů. Současně zesílilo přesvědčení, že zaměstnavatel není vždy ten silnější, kdo si bez ohledu na právo diktuje na pracovišti podmínky.

	2003	2023
Za pomoci odborů se pracovník/pracovnice může dovolat práva	31,5	28,9
Může dosáhnout spravedlnosti i bez odborů	27,8	33,1
Pro pracovníka/pracovnici není dovolání, zaměstnavatel/objednatel 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 ..., ZAMĚSTNANCI 2003, N=1009

Odbory na pracovišti

- Téměř třetina zaměstnanců uvedla, že u jejich zaměstnavatele v roce 2023 působí odbory (v roce 2003 48 %). Necelých 15 % zaměstnanců nevědělo, zda u zaměstnavatele odbory působí.
- V 2023 uvedlo 22 % zaměstnanců, že v jejich podniku či organizaci je uzavřena podniková kolektivní smlouva. V šetření z roku 2003 deklarovalo uzavřenou KS 44 % zaměstnanců.

Proč nepůsobí odbory na pracovišti?

- Nejčastěji udávaným důvodem proč na podniku odbory nepůsobí je, že odbory nejsou potřeba. Na druhém místě se umístila neochota k založení, respektive k vedení odborové organizace.
- Pozitivní změnou je nižší podíl těch, kteří v roce 2023 uvedli, že na pracovišti není nikdo, kdo je ochoten založit a vést odborovou organizaci.
- Alarmující je nárůst, těch, 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 ze strany zaměstnanců jako výrazně aktivnější, kdy jejich aktivita byla završena jednoznačným výsledkem. Za aktivní s výsledky považuje ZO 36,6 % zaměstnanců. Za významně aktivnější ji 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 tak zaznamenáno 80 % spokojených (velmi + spíše) respondentů, zatímco v roce 2003 jen 60 % odborářů.

	2003	2023	
	Rozhodně-ano + spíše-ano	Rozhodně-ano + spíše-ano	
Je přesvědčivý/á, dokáže dobře komunikovat se zaměstnanci a členy odborové organizace.	63,8	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.	63,8	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

Jakou důležitost přikládají členové vybraným aktivitám odborů a jak jsou s nimi spokojeni?

	odborové aktivity na pracovišti	důležitost (%)	spokojenost (%)
4	Dokázat se postavit za své členy v případě hrozící ztráty zaměstnání.	96,0	72,5
	Poskytovat členům právní poradenství a pomoc při pracovně právních problémech a sporech.	95,4	--
3	Přispívat k informovanosti zaměstnavatele o potřebách zaměstnanců.	94,2	70,2
	Vyjednat zaměstnancům odpovídající mzdové podmínky.	93,4	71,8
	Vyjednat zaměstnancům odpovídající pracovní podmínky včetně BOZP.	92,2	80,3
	Přispívat k dobré informovanosti členů o záměrech zaměstnavatele.	91,3	69,6
	Poskytovat svým členům materiální výhody v podobě příspěvku nebo sjednání výhodného pojištění souvisejícího s prací	88,1	--
	Poskytovat svým členům materiální výhody v podobě příspěvku na rekreaci nebo kulturu.	87,7	--
2	Nebát se a v případě potřeby být v jednáních se zaměstnavatelem důraznější a vyhlásit stávkovou pohotovost nebo dokonce stávkou.	86,2	61,3
	Poskytovat členům sociální výpomoc, například formou půjčky, příspěvku v době ztráty zaměstnání či nemoci.	86,2	--
1	Přispívat k zapojení zaměstnanců do rozhodování o chodu podniku.	80,9	49,9
	Zajišťovat a spolupodílet se na dalším vzdělávání členů.	79,6	59,0
	Aktivně a systematicky se snažit získat další členy odborů.	77,1	60,3
	Poskytovat svým členům materiální výhody týkající výkonu práce, např. příspěvek na oděv, úpravu vzhledu apod.	76,5	--
	Poskytovat členům právní poradenství v mimo pracovních záležitostech (např. obchodní, autorské, rodinné právo)	70,3	--

Zdroj: Datový soubor Increasing Capacity of Trade Unions in the Czech Republic, 2023, N=212 zaměstnanců členů odborů

SWOT ANALÝZA

Pozitiva, na kterých lze stavět:

- dlouhodobá pozitivní důvěra k odborům;
- významný pokles udávané neochoty mezi zaměstnanci založit a vést odborovou organizaci;
- odbory na pracovišti hodnoceny v roce 2023 jako výrazně aktivnější než v roce 2003;
- nárůst autority a kompetencí odborového funkcionáře při vyjednávání mezi zaměstnanci a vedením firmy;
- nárůst spokojenosti s prací odborového funkcionáře.

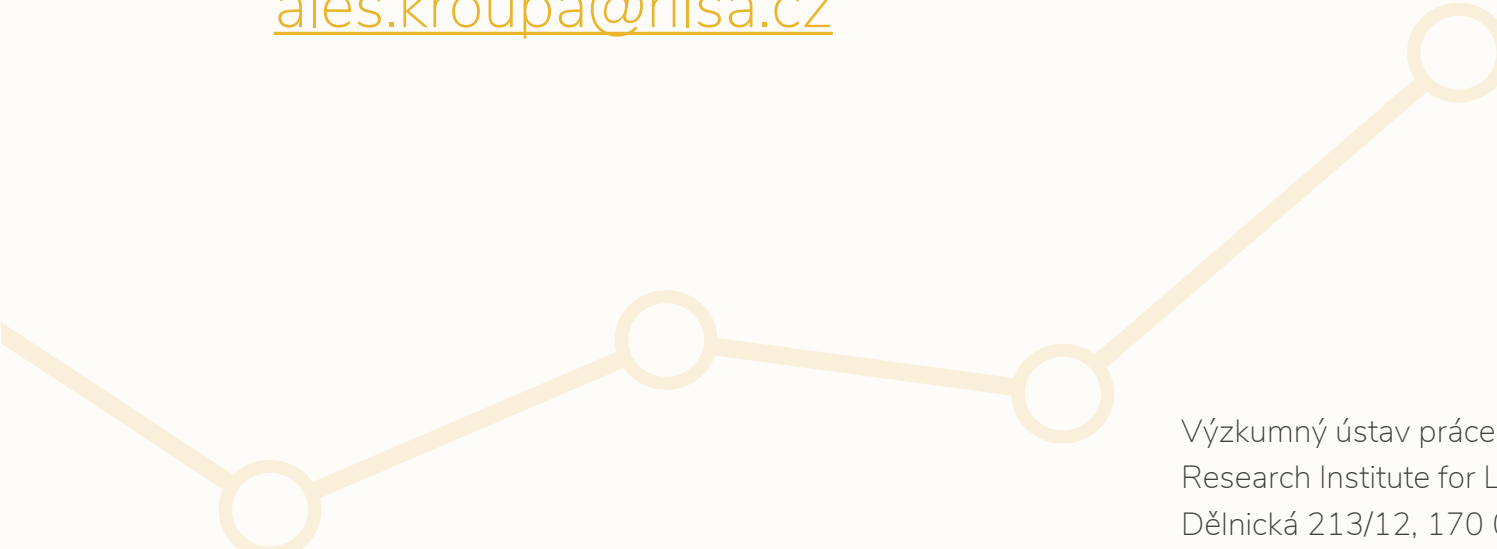
SWOT ANALÝZA

Příležitosti ke změně:

- pokles počtu respondentů, kteří nepovažují odbory za důležitého prostředníka ochrany zaměstnaneckých zájmů;
- nárůst podílu odborářů, kteří se domnívají, že funkcionář je dlouhodobě spíše na straně vedení firmy nebo že patří k odcházející generaci;
- aktivity odborů, kde byla zaznamenána velká diskrepance mezi spokojeností s jejich prováděním a důležitostí, kterou členové odborové organizace těmto aktivitám přikládají;
- vzhledem k roku 2003 vysoký podíl zaměstnanců, kteří nedokáží zaujmout k činnosti odborů nějaký postoj.

Děkuji za pozornost

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, T: +420 211 152 711
www.rilsa.cz