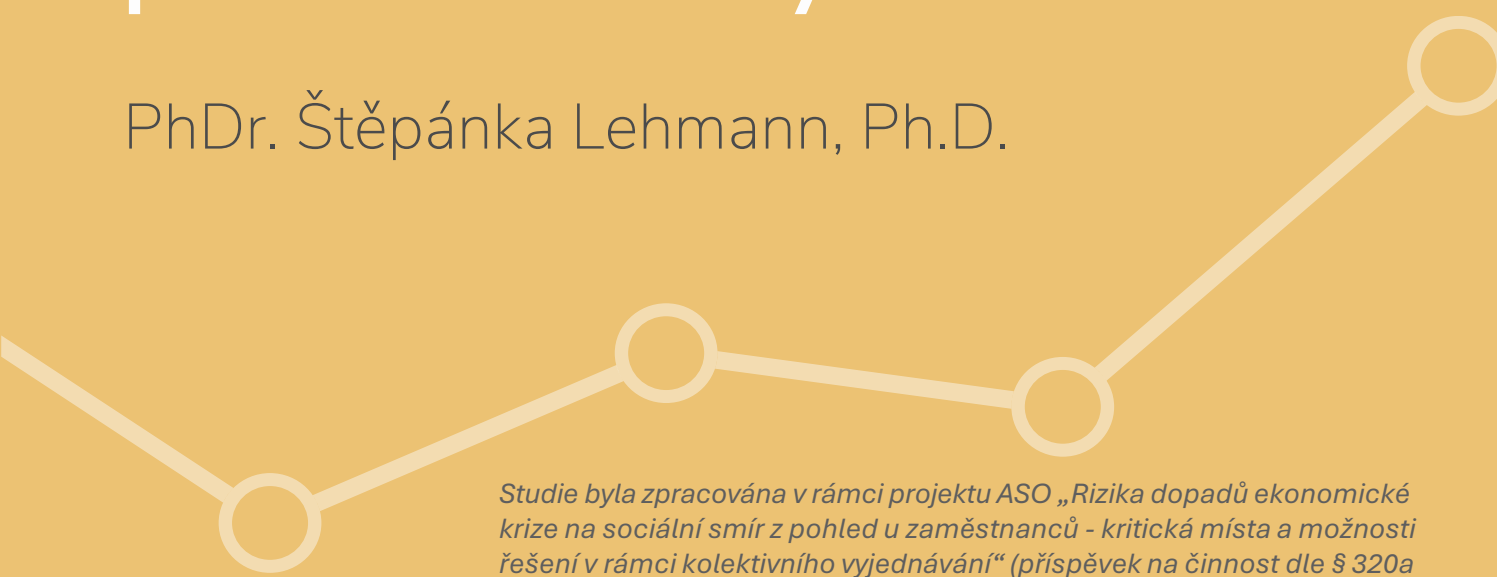


# Význam kolektivního vyjednávání v oblasti mzdového vývoje a sjednávání podmínek pracovní doby

PhDr. Štěpánka Lehmann, Ph.D.

A decorative graphic element consisting of a light-colored line with four circular nodes. The line starts from the left edge, goes down to the first node, then up to the second, down to the third, and finally up to the fourth node on the right.

*Studie byla zpracována 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.*

# Analyzovaný problém

- Do jaké míry se odborům daří ovlivňovat pracovní podmínky? V jakých oblastech? Pro koho?
- Úroveň mezd a délka pracovní doby doposud nejdůležitějším předmětem KV
- Jak se kolektivní vyjednávání promítá do úrovně mezd zaměstnanců?
- Jaký vliv má kolektivní vyjednávání na délku pracovní doby zaměstnanců?
- Jak se mění role odborů v těchto oblastech v kontextu současného vývoje pracovního trhu?
- Fakta a vědecky podepřené argumenty v diskusi často chybí
- Komplexita obou jevů – je obtížné vliv prokázat / zjistit jeho míru
- Využití zahraniční literatury + analýza dostupných datových zdrojů

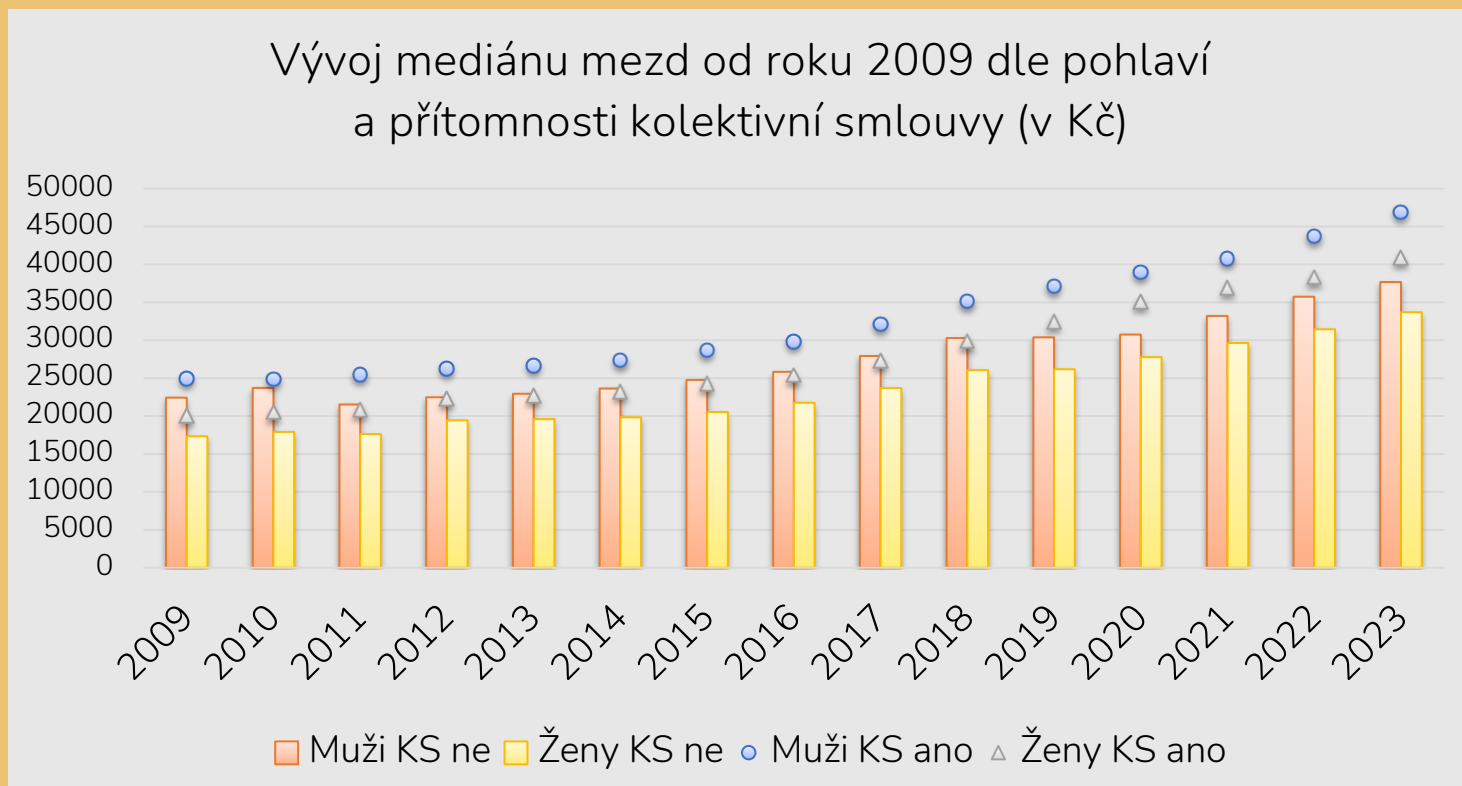
# Vliv KV na mzdy

- Problém datových zdrojů
  - obvykle data neobsahují informaci o přítomnosti KV
  - výše mezd obtížně zjistitelná ve výběrových šetřeních
- Informace o pracovních podmínkách (IPP): V roce 2023 bylo odměňování zaměstnanců sjednáno v 96,3 % kolektivních smluv
  - nejčastěji sjednán mzdový vývoj (3/4 smluv)



# Vliv KV na mzdy

- ČSÚ: Strukturální šetření mezd zaměstnanců:



- vyšší mzdy zaměstnanců pokrytých KV
- rozdíl se zvětšuje
- chybí údaj o odvětvové či profesní klasifikaci

# Vliv KV na mzdy – poznatky z literatury

- Většina výzkumů potvrzuje pozitivní vliv na úroveň mezd
- Zejm. modré límečky a nízkopříjmoví zaměstnanci
- Nepanuje shoda na velikosti vlivu
- Řada intervenujících faktorů
  - legislativní rámec a tržní regulace
  - fáze ekonomického cyklu (kolektivní smlouvy působí proticyklicky)
  - stav trhu práce
  - míra odborové organizovanosti – souvisí s vyjednávací silou – globalizace tento faktor oslabuje
  - úroveň KV – rozporuplné závěry
  - míra pokrytí KV
  - charakteristika podniku (zejm. velikost)
  - charakteristiky pracovníků (zejm. dosažená úroveň vzdělání)
  - smluvní vztahy

# Otázka snižování nerovností

- Rozporuplné výsledky
- Opět závisí na celé řadě faktorů
  - např. míra koordinace a centralizace KV
- Tlak na mzdy na dolním okraji mzdové distribuce vede spíše k vyrovnávání mezd (ke snižování nerovností)
- Mezd pracovníků s vysokými mzdami se KV příliš nedotýká
- Data ČSÚ by potvrdovala nižší nerovnosti mezi pracovníky pokrytými KV



# Hlavní zjištění – vliv KV na mzdy

- Soudobé studie vliv problematizují
- Lepší data a výpočetní technika
- Vliv připisován více individuálním charakteristikám pracovníků, jejich pracovním pozicím a odvětvím s vysokým pokrytím kolektivními smlouvami než kolektivnímu vyjednávání jako takovému
- Mzdový efekt prokázán jen v některých odvětvích a jen u modrých límečků
- Navíc negativní vztah mezi mzdovým efektem a zaměstnaností
- Mzdové přírážky postupně klesají

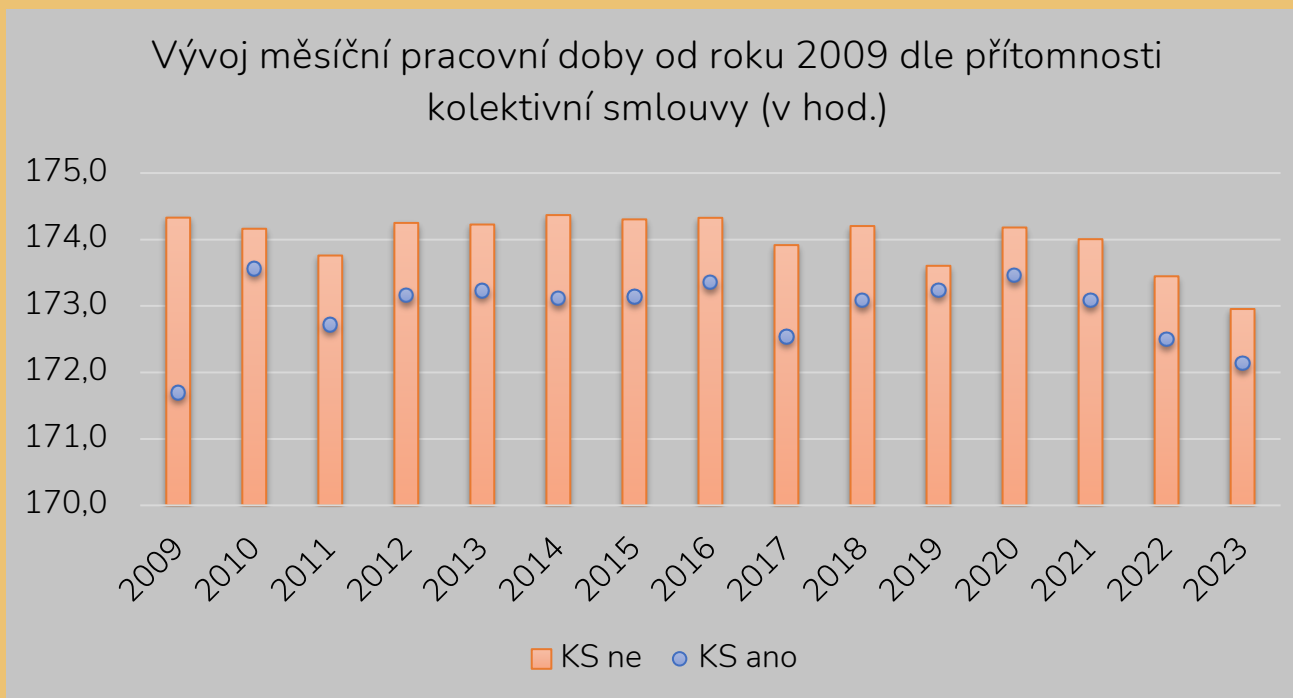
# Vliv KV na pracovní dobu

- Nejednoznačná zjištění
- Pozitivní vliv potvrzen pouze u délky dovolené
- Rostoucí diverzifikace forem pracovní doby (z hlediska délky i distribuce pracovní doby) – souvisí s rostoucí flexibilitou
- Informace o pracovních podmínkách (IPP) z roku 2023:
  - v 90,8 % kolektivních smluv sjednána délka týdenní pracovní doby
  - v 30,1 % kolektivních smluv ujednání o pružném rozvržení pracovní doby
  - v 89,6 % kolektivních smluv zvýšení nároku na dovolenou



# Vliv KV na pracovní dobu

- ČSÚ: Strukturální šetření mezd zaměstnanců:



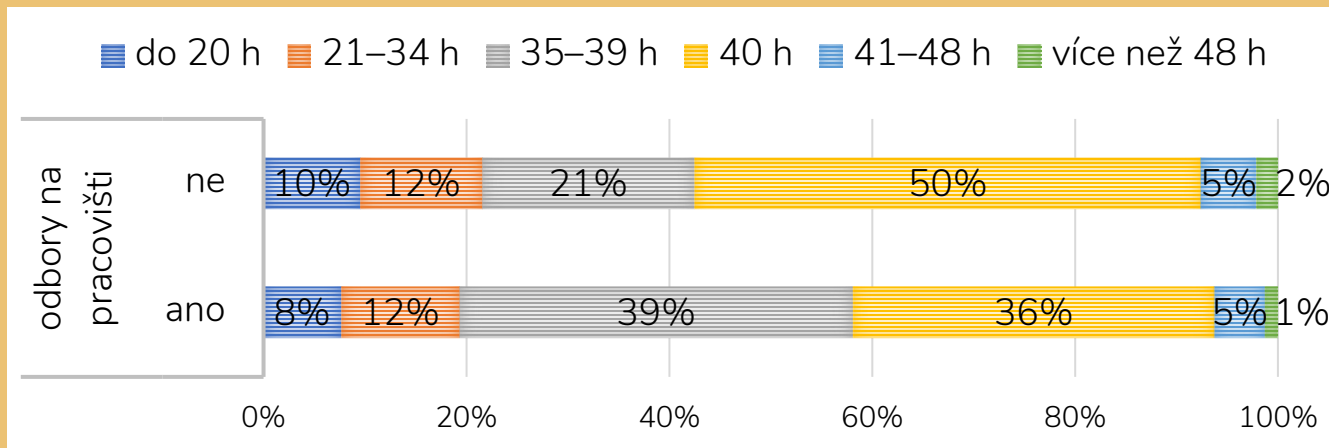
- kratší placená pracovní doba u zaměstnanců pokrytých KS
- chybí informace o typu zaměstnanců, odvětví, režimech rozvrhování pracovní doby (v některých režimech je stanovena týdenní pracovní doba kratší)

# Hlavní zjištění – data EWCS

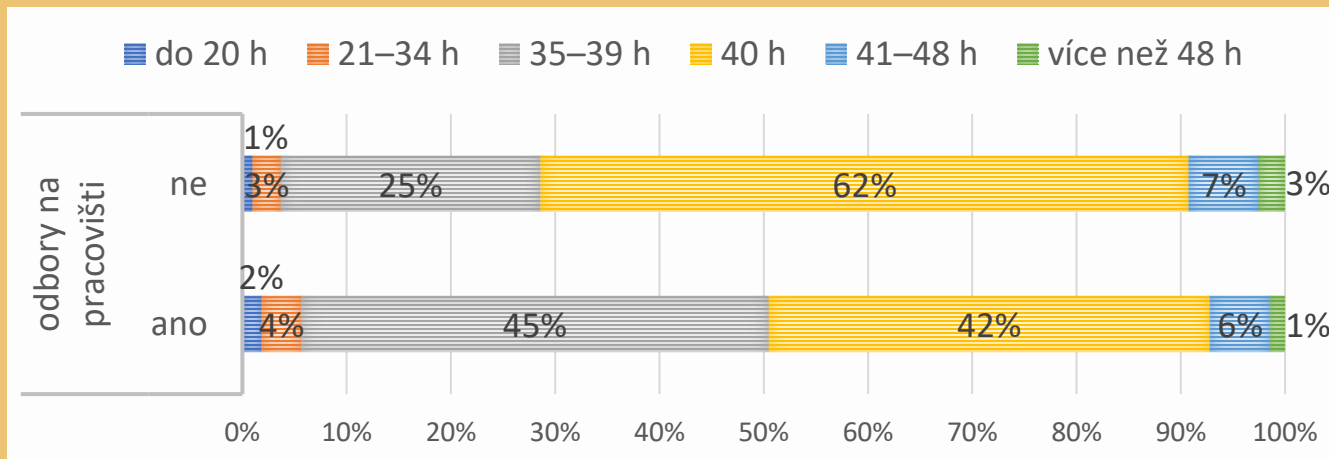
- Délka pracovní doby mírně častěji smluvně ukotvena u zaměstnanců s odbory na pracovišti (90 % vs. 86 % u zaměstnanců bez odborů)
- Zaměstnanci, kteří mají v podniku odborové zástupce, mají větší míru jistoty ohledně toho, že v následujícím období budou pobírat nějaký příjem
- Smluvní pracovní doba je u zaměstnanců pokrytých kolektivním vyjednáváním kratší (medián 38 h vs. 40 h bez KV – pouze plné úvazky: průměr 38 h vs. 40 h, medián 39 h vs. 40h)



# Smluvně ukotvená týdenní pracovní doba dle přítomnosti odborů na pracovišti (v %)



- Jen plné úvazky:



# Hlavní zjištění – vliv KV na pracovní dobu

Co ovlivňuje délku smluvní pracovní doby / využití částečných úvazků?

- pohlaví (kratší úvazky u žen)
- podíl žen na pracovišti
- věk (plný nástup na pracovní trh, postupný odchod do důchodu)
- u žen úroveň mezd

Pouze plné úvazky:

- zda zaměstnanec pracuje v soukromém sektoru
- dosažené vzdělání (u vzdělanějších je smluvní pracovní doba kratší)

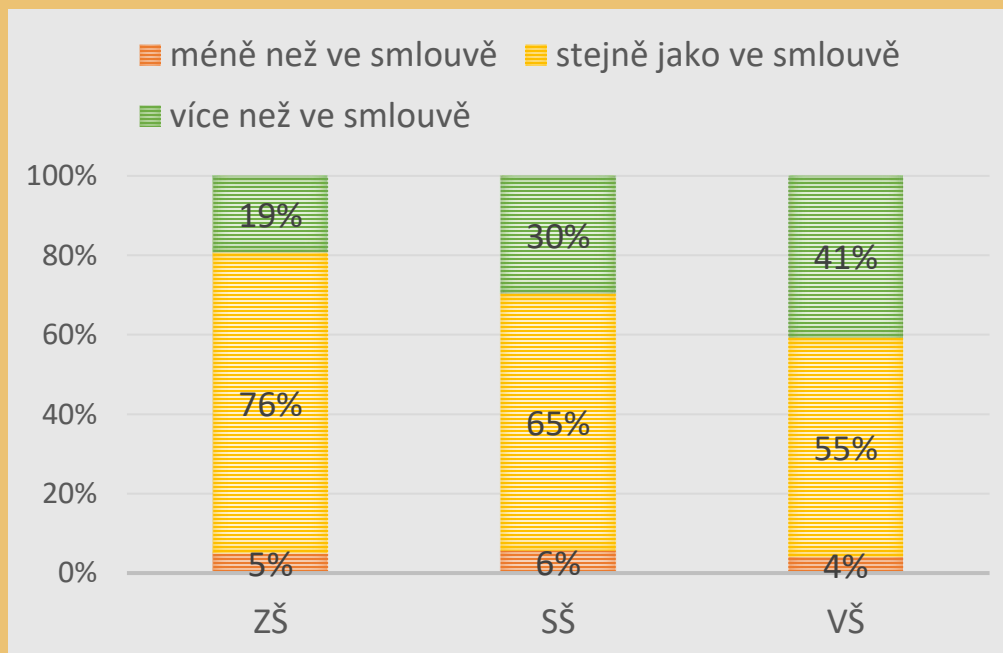
# Hlavní zjištění – vliv KV na pracovní dobu

- Pracovní doba, kterou zaměstnanci skutečně odpracují, se prakticky neliší
- Kromě výše uvedených faktorů se promítá u mužů to, zda pracují v soukromém sektoru a velikost podniku
- V zemích s vysokým podílem částečných úvazků dochází u žen k segmentaci pracovního trhu z hlediska délky pracovní doby
  - manuální práce s krátkou pracovní dobou (nemusí být dobrovolné)
  - nemanuální méně kvalifikovaná práce se středně dlouhou pracovní dobou
  - nemanuální práce vyžadující VŠ vzdělání s dlouhou pracovní dobou
- U plných úvazků se prokázal pouze vliv pohlaví a sektoru (v soukromém sektoru je pracovní doba u mužů delší)
- Vliv kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni se neprokázal
- Celkově je vliv KV jen nepřímý – zvyšování mezd umožňuje práci na částečné úvazky (projevuje se ale jen u žen)

# Hlavní zjištění – vliv KV na pracovní dobu

- Zaměstnanci v průměru pracují více hodin, než je smluvně stanoveno
- Platí zejména pro zaměstnance s VŠ vzděláním

Kolik hodin zaměstnanci s plným úvazkem skutečně pracují ve srovnání se smluvní pracovní dobou dle nejvyšší dosažené úrovně vzdělání (v %)



# Hlavní zjištění – vliv KV na pracovní dobu

- Odbory dokážou v podnicích vyjednat lepší smluvní podmínky, včetně kratší standardní týdenní pracovní doby, a zajistit zaměstnancům větší míru jistoty příjmu
- Nedokáží však dosáhnout toho, aby zaměstnanci pokrytí kolektivními smlouvami skutečně ve sjednaném rozsahu pracovali (faktická pracovní doba se u zaměstnanců pokrytých KV neliší)
- Čím vyšší je dosažené vzdělání zaměstnance, tím větší je pravděpodobnost, že fakticky odpracuje více hodin, než stanovuje jeho pracovní smlouva
- Vývoj délky smluvní a faktické pracovní doby může být značně odlišný
- Zkracování smluvní pracovní doby může vést k rostoucí intenzifikaci práce (i vzhledem k chybějící pracovní síle)

# Hlavní zjištění – vliv KV na pracovní dobu

- Souvislost s rostoucím podílem flexibilních pracovních režimů
- Rozvoj digitálních technologií a rostoucí využití práce na dálku redefinuje přístup k pracovní době a vymezení prostoru práce a soukromí
- Rozvolnění vztahu mezi mzdou a odpracovanou dobou
- Autonomie a odpovědnost za výsledky i časování práce přenesena na zaměstnance
- Souvisí s růstem intenzity práce a prodlužováním pracovní doby nad rámec pracovní smlouvy (typicky jde o neevidované a neplacené přesčasy – zaměstnanec je vnímá jako vlastní selhání)
- Ztrácí smysl zasazovat se o kratší pracovní dobu
- Prodlužování času stráveného prací – problém zejm. pro kvalifikované pracovníky a zaměstnance na vyšších pracovních pozicích



# Největší současné výzvy

- Rostoucí **globalizace** oslabuje vyjednávací sílu odborů
- Rozvoj **technologií**
  - rozostření hranice mezi pracovním a soukromým časem
  - růst komplexity pracovního světa (globální trh práce)
- **Robotizace** a využití AI – úbytek pracovní síly v manuálních povoláních (tradiční cílová skupina odborů)
  - pomoc s rekvalifikací
  - nové skupiny s prekérními pracovními podmínkami
- Diverzifikace **smluvních vztahů** – některé nové formy zaměstnávání se mohou stát zdrojem prekarizace
- Změna **charakteru a podmínek práce** (flexibilizace...) – pojí se s novými tématy
- Dlouhodobý **pokles odborové organizovanosti** – souvisí s problémem „černých pasažérů“

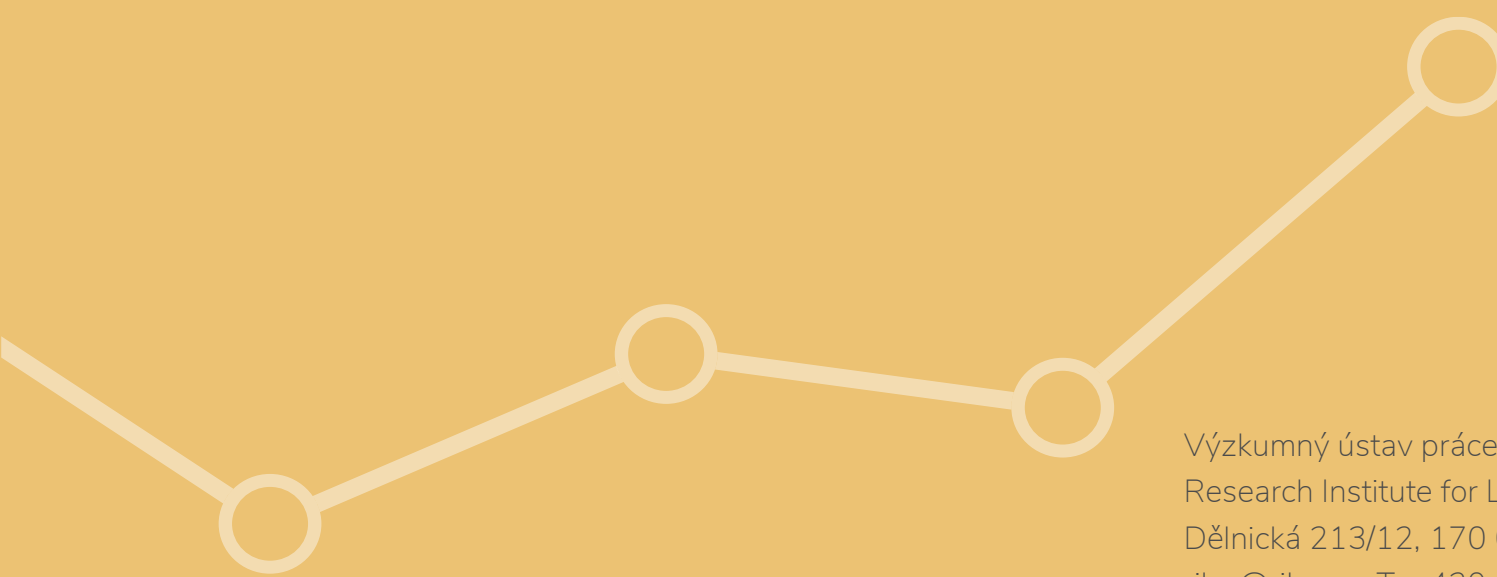
# Závěry

- Tradiční zaměření odborů na úroveň mezd a délku pracovní doby oslovuje ve vyspělých zemích světa stále menší část pracovní síly – potřeba zaměřením na současné témata (možnosti sladování osobního a pracovního života, přechod na průmysl 4.0, využití AI...)
- Potřeba diverzifikace nabídky (vedle těch nejhůře postavených na trhu práce reagovat na rizika, která se týkají ostatních skupin pracovníků)



# Děkuji za pozornost

[stepanka.lehmann@rilsa.cz](mailto:stepanka.lehmann@rilsa.cz)

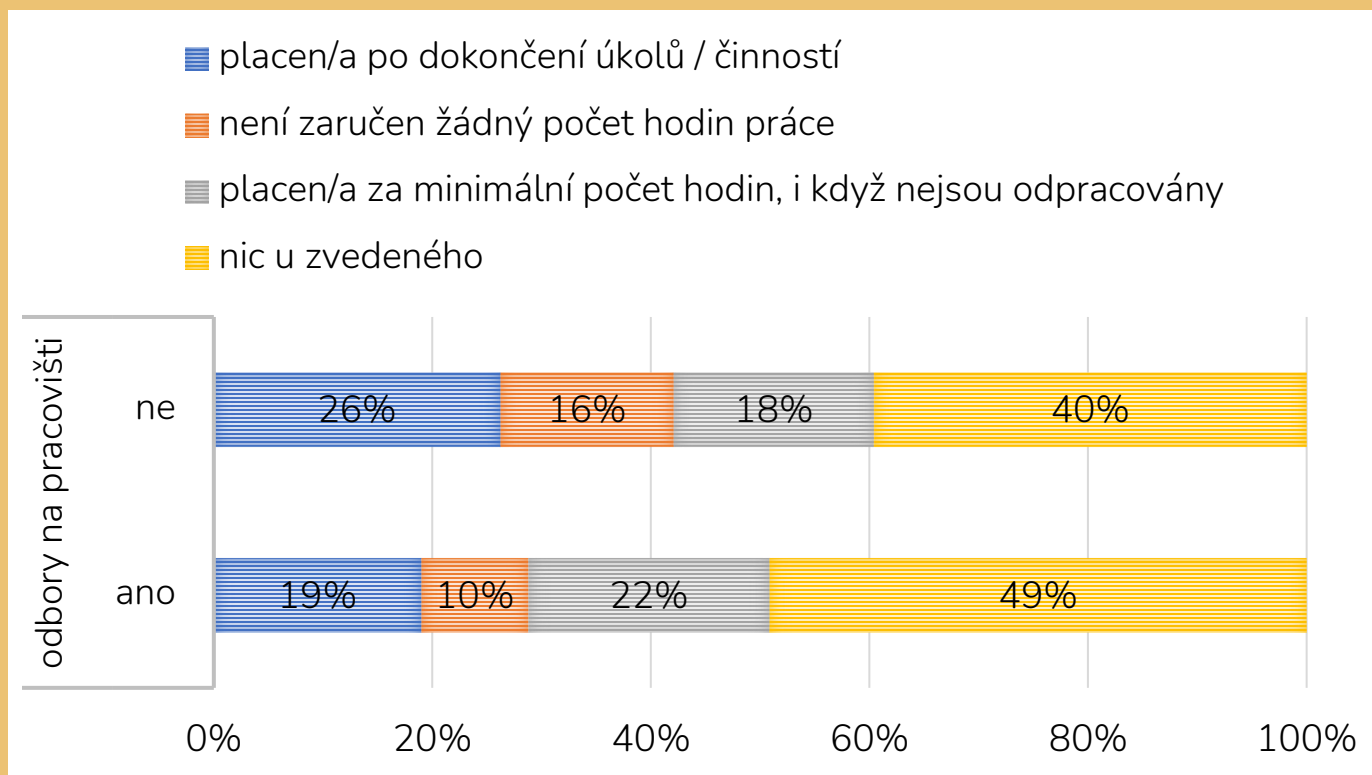
A decorative graphic element consisting of a light-colored line with four circular nodes. The line starts from the left edge, goes down to the first node, then up to the second, down to the third, and finally up to the fourth node on the right.

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)

# Přístup a zdroje

- Zahraniční literatura – zejm. vliv na úroveň mezd
- Komplexita obou jevů – je obtížné vliv prokázat / zjistit jeho míru
  - každá metoda má svá úskalí
  - vliv se mění v čase
  - někdy nekoherentní a rozporuplné závěry
- Analýza dostupných datových zdrojů
  - **MPSV / Trexima: Informace o pracovních podmínkách (IPP)** – pracovní podmínky vyjednané v kolektivních smlouvách
  - **ČSÚ: strukturální šetření mezd zaměstnanců** – údaj o průměrné délce placené pracovní doby za měsíc a o průměrných a mediánových měsíčních mzdách zaměstnanců v třídění dle toho, zda je v podniku zaměstnanců uzavřena kolektivní smlouva
  - **Eurofound: Evropské šetření pracovních podmínek 2021** (European Working Conditions Survey, EWCS) – vliv na charakteristiky pracovní doby
    - pracující starší 15 let
    - 27 zemí EU
    - 50.684 zaměstnanců

# Způsob stanovování odměny ve vztahu k pracovní době dle přítomnosti odborů na pracovišti (v %)



- Pozn.: N = 3 333 (Odpovídali jen ti, jejichž pracovní smlouva nspecifikuje rozsah pracovní doby. Do analýzy nejsou zahrnuti respondenti, kteří uvedli, že nevědí, jak je stanovována jejich odměna, nebo odmítli odpovědět.)
- Zdroj: Eurofound, 2023, EWCS 2021; vlastní výpočty