A large, light gray circle is positioned on the left side of the page, partially overlapping the text area.

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

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

Štěpánka Lehmann

Vít Kubal

Praha, RILSA

2024

Studie byla zpracována v rámci projektu Asociace samostatných odborů „*Rizika dopadů ekonomické krize na sociální smír z pohledu zaměstnanců – kritická místa a možnosti řešení v rámci kolektivního vyjednávání*“, který je financován z příspěvku na činnost dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v rámci činnosti ASO na podporu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání na centrální a podnikové úrovni.



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons Uveďte původ 4.0 Mezinárodní veřejná licence (<http://www.creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.

Dělnická 213/12, Praha 7, 170 00

Vyšlo v roce 2024, 1. vydání, počet stran 70

Tisk: RILSA

<https://www.rilsa.cz>

Abstrakt

Cílem této práce je analyzovat, jak se kolektivní vyjednávání promítá do úrovně mezd zaměstnanců a jejich charakteristik pracovní doby. Zamýšlí se však i obecněji nad rolí odborů v kontextu vývoje pracovního trhu. Studie se opírá o dosavadní poznatky o sledované problematice v zahraniční literatuře a dále prezentuje analýzy dostupných datových zdrojů, zejména *Evropského šetření pracovních podmínek* (EWCS).

Dosavadní výzkumy se ve většině shodují, že kolektivní vyjednávání má pozitivní vliv na úroveň mezd, a to zejména u nízkopříjmových zaměstnanců. Neshodují se však na velikosti tohoto vlivu, neboť ten podléhá dlouhé řadě intervenujících faktorů. Rozporuplné jsou rovněž poznatky týkající se míry snižování nerovností mezd v důsledku kolektivního vyjednávání. Ani v oblasti pracovní doby nejsou závěry o vlivu kolektivního vyjednávání jednoznačné a naše zjištění naznačují, že zatímco smluvní pracovní doba je u zaměstnanců pokrytých kolektivním vyjednáváním kratší než u zaměstnanců ostatních, pracovní doba, kterou zaměstnanci skutečně odpracují, vlivu kolektivního vyjednávání příliš nepodléhá. Souvisí to s rostoucím podílem flexibilních pracovních režimů, v nichž je autonomie a odpovědnost za časování práce přenesena na zaměstnance, a to především u pracovníků s vysokou úrovní kvalifikace. Z prezentovaných poznatků vyplývá, že odbory se budou muset vypořádat s proměnami trhu práce a zaměřit svou pozornost přednostně na nová témata, která nabývají na důležitosti a zatlačují problematiku mezd a délky pracovní doby do pozadí.

Klíčová slova: kolektivní vyjednávání; odborová mzdová přírážka; mzdová nerovnost; smluvní pracovní doba; faktická pracovní doba; flexibilita

Abstract

The aim of this paper is to analyse how collective bargaining is reflected in the wage level of employees and their working time characteristics. Additionally, it reflects more generally on the role of trade unions in the context of actual developments of the labour market. The study is based on the existing knowledge of the issue in foreign literature, and also presents analyses of available data, especially the European Working Conditions Survey (EWCS).

Most research to date agrees that collective bargaining has a positive effect on wage levels, especially for low-wage employees. However, they do not agree on the size of this influence, as it is subject to a long series of intervening factors. Findings regarding the rate of reduction of wage inequalities that result from collective bargaining are also contradictory. Similarly, in the area of working hours, the conclusions about the influence of collective bargaining are not unequivocal, and our findings indicate that while contractual working hours are shorter for employees covered by collective bargaining than for other employees, the working hours that employees actually work are not much influenced by collective bargaining. This is related to the increasing share of flexible working arrangements, in which autonomy and responsibility for the timing of work is transferred to employees, especially among workers with a high level of qualification. From the findings

presented, it follows that the trade unions will have to deal with changes in the labour market and focus their attention primarily on new topics that are gaining importance and pushing the issue of wages and working hours into the background.

Keywords: collective bargaining; union wage premium; wage inequality; contractual working hours; actual working hours; flexibility

Obsah

Úvod.....	6
1. Vliv kolektivního vyjednávání na úroveň mezd	8
1.1 První vlivné výzkumy	10
1.2 Poznatky publikované na přelomu století	16
1.3 Současná literatura.....	21
1.4 Aktuální výzvy v oblasti kolektivního vyjednávání o mzdách	25
2. Vliv kolektivního vyjednávání na pracovní dobu	28
2.1 Poznatky z literatury	31
2.2 Empirická zjištění	34
2.3 Paradox flexibility	49
Závěr.....	51
Literatura a zdroje	59
Přílohy	67

Úvod

Odborové organizace a kolektivní vyjednávání jsou bezesporu velmi důležitou součástí pracovněprávních vztahů po celém světě. Z historického hlediska jsou odbory spojeny hned s několika důležitými milníky. Za jeden z největších milníků lze považovat stávkou z 1. května roku 1886 v USA ve městě Chicago. Tento den se zapsal do historie jako „symbol mezinárodního boje za práva pracujících“ (*Haymarket Affair | History, Aftermath, & Influence | Britannica, 2024*) a dodnes jej ve většině zemí světa připomíná svátek práce, ačkoli povědomí veřejnosti o událostech, jež svátek připomíná, je již poměrně malé. Ve zmíněný den roku 1886 proběhla generální stávka, ve které pracovníci bojovali za osmihodinový pracovní den. Ke stávce se dle odhadů připojilo mezi 300 tisíci a 500 tisíci dělníků a další je v následujících dnech následovali. Nejednalo se pouze o „unskilled workers“, tedy v překladu nekvalifikované pracovníky, ale též o „high skill workers“, tedy kvalifikované pracovníky, kteří jsou spojováni s lepšími pracovními pozicemi (Thale, 2004). Během protestů došlo k velmi násilnému střetnutí s policií a celá událost skončila masakrem, v jehož důsledku bylo několik aktivistů odsouzeno k trestu smrti.

Kořeny kolektivního vyjednávání však sahají hluboko do minulosti a jeho zárodky lze identifikovat již v období Mezopotámie. Již zde byly nalezeny náznaky společných smluv, které definovaly předmět práce, tedy co bude například postaveno, a také mzdu, která bude za daný akt vyplacena (Mark, 2018, 2022). Počátek odborových organizací v moderní formě se datuje do počátku průmyslové revoluce ve Velké Británii. Tehdy se začalo stěhovat velké množství lidí do měst a díky novým nástrojům bylo potřeba mnoho pracovní síly. Ta však nebyla ani zdaleka řádně odměňována. Pracovníci byli vykořisťováni, pracovali dlouhé hodiny a za velmi malou odměnu. To podnítilo vznik odborových organizací, neboť tito zaměstnanci pocítovali vzhledem k velmi nerovnému postavení mezi nimi a jejich zaměstnavateli nutnou potřebu kolektivního zastoupení (Cartwright, 2023).

Kolektivní vyjednávání je mnohem více nežli pouze dohadování pro obě strany přijatelné výše mezd. Je to především klíčový mechanismus v pracovněprávních vztazích, jenž umožňuje pracovníkům vyjednat lepší pracovní podmínky prostřednictvím zastupujících odborů. Kolektivní vyjednávání se tak týká řady aspektů pracovního prostředí, vedle mzdových podmínek také pracovní doby, bezpečnosti na pracovišti, dále benefitů, které zaměstnanci za práci obdrží, a mnoha dalšího. Doba se však mění obzvláště rychle a to, co fungovalo doposud, nemusí fungovat během příštích několika let. Význam kolektivního vyjednávání a odborových organizací jako takových je stále více zpochybňován a více než dříve je předmětem diskusí o tom, zda je stále efektivní. Dělnictvo, které bylo původním těžištěm odborového hnutí, postupně ustupuje zcela odlišným formám práce spolu s nástupem informační společnosti a mění se tak jak převládající charakter práce, tak postavení a nároky zaměstnanců. V řadě států, jako třeba v USA, se od odborových organizací rapidně upustilo a upouští a otázkou je, zda tomu podobně bude i ve zbytku světa. Bezpochyby se odborové organizace budou chtít nechtět muset v blízké budoucnosti vypořádat s mnoha současnými výzvami, přičemž jednou z těch největších je měnící se trh práce. Narůstá počet typů pracovních smluv, které

jsou krátkodobé, v mnoha zemích vede snaha rozpohybovat strnulý trh práce k tlaku na flexibilitu a mnoho dalšího.

Máme-li si odpovědět na otázku, mají-li odbory pracovníkům co nabídnout i v současnosti, musíme se zaměřit na to, do jaké míry se jim daří ovlivňovat, za jakých podmínek budou lidé pracovat, a zda, v jakých oblastech a pro koho přináší kolektivní vyjednávání výsledky v podobě příznivějších charakteristik pracovního života. Informace o vlivu kolektivního vyjednávání, které se objevují ve veřejném prostoru, jsou však mnohdy šířeny ve snaze přesvědčit veřejnost o důležitosti či naopak zbytečnosti odborů, přičemž se jen výjimečně opírají o fakta či vědecky podložené argumenty. V následujících kapitolách se proto zaměříme na dvě oblasti, které dosud představovaly nejdůležitější předmět kolektivního vyjednávání – na úroveň mezd a délku pracovní doby –, a pokusíme se shrnout vědecky podložené poznatky o tom, jak významný vliv v obou oblastech sehrává právě kolektivní vyjednávání. Protože se poznání v této oblasti vyvíjí spolu s tím, jak se proměňuje trh práce, pokusíme se rovněž zachytit vývoj poznání na téma vlivu kolektivního vyjednávání, včetně momentů, kdy byla dosavadní zjištění přehodnocena. Závěrečné shrnutí potom přináší zamyšlení nad tím, jaká je role kolektivního vyjednávání v současnosti právě s ohledem na prezentovaná zjištění.

1. Vliv kolektivního vyjednávání na úroveň mezd

Datových zdrojů, které by umožňovaly analyzovat vliv kolektivního vyjednávání na úroveň mezd, není mnoho. Tam, kde se úroveň mezd monitoruje, chybí obvykle údaj o přítomnosti kolektivního vyjednávání, u výběrových šetření zase respondenti nejsou ochotni uvádět výši svých výdělků, takže jde obecně o obtížně zjistitelný údaj. Výsledky šetření *Informace o pracovních podmínkách (IPP)*, prováděného společností Trexima v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, které shromažďuje údaje o obsahu kolektivních smluv, ukazují, že kolem mezd a jejich jednotlivých složek se soustředí podstatná část kolektivních ujednání. V roce 2023 bylo odměňování zaměstnanců sjednáno v 96,3 % kolektivních smluv. Ve třech čtvrtinách kolektivních smluv byl sjednán mzdový vývoj, a to nejčastěji jako růst výdělků meziročním zvýšením mzdových tarifů (polovina kolektivních smluv, tarify byly v průměru zvýšeny o 7,1 %) nebo meziročním zvýšením průměrné nominální mzdy (pětina kolektivních smluv, nominální mzdy byly v průměru zvýšeny o 6,1 %). Na ekonomické ukazatele byl mzdový vývoj vázán pouze na základě 11 % kolektivních smluv. V zhruba 69 % kolektivních smluv byly přímo sjednány mzdové tarify a značná část kolektivních smluv dále obsahuje ujednání o příplatcích a odměnách či o náhradách mzdy při osobních překážkách v práci nad rámec těch, které jsou garantovány zákoníkem práce. Běžné bylo sjednání 13. a případně i 14. mzdy (polovina kolektivních smluv) a součástí více než poloviny kolektivních smluv bylo nastavení pravidel pro poskytování motivačních složek mzdy (prémii, výkonostních či týmových odměn, bonusů apod.) (Trexima, 2023).

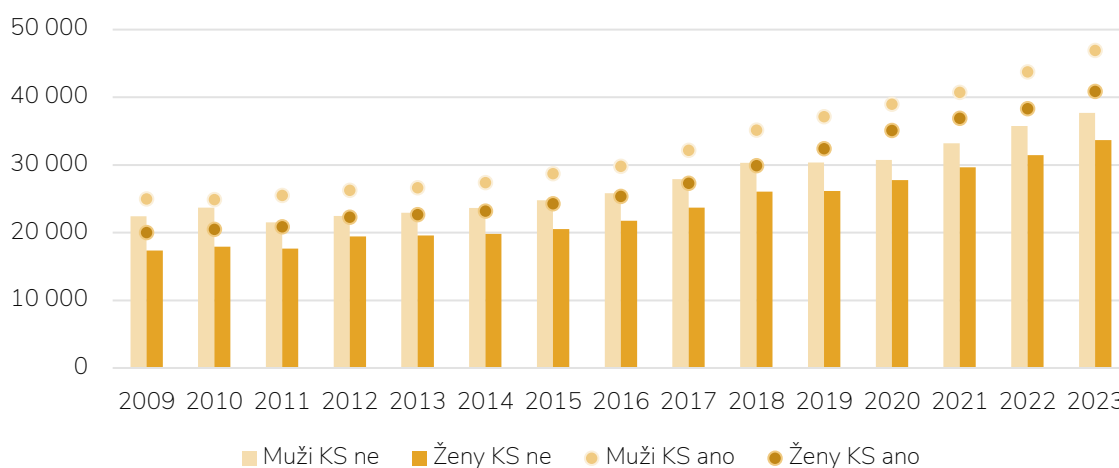
Do jaké míry však kolektivní vyjednávání skutečně zvýšilo úroveň mezd zaměstnanců, nelze na základě dat z IPP posoudit, neboť toto šetření neobsahuje žádné informace o úrovni mezd zaměstnanců, pro které nebyly uzavřeny kolektivní smlouvy. Zdrojem dat, který umožňuje alespoň velice obecné srovnání, je strukturální šetření mezd zaměstnanců realizované kontinuálně Českým statistickým úřadem. Ten zveřejňuje každoročně údaj o průměrné délce placené pracovní doby za měsíc a o průměrných a mediánových měsíčních mzdách zaměstnanců¹ v třídění dle toho, zda je v podniku zaměstnanců uzavřena kolektivní smlouva, či nikoli.

Tato statistika ukazuje, že v případě jak průměrných, tak mediánových mezd je úroveň mzdy zaměstnanců, v jejichž podniku je uzavřena kolektivní smlouva, setrvale vyšší než u zaměstnanců bez kolektivní smlouvy v podniku. Data z dlouhodobé perspektivy navíc ukazují, že rozdíl mezi mzdami pracovníků s kolektivními smlouvami a bez nich se postupně zvětšuje (viz graf č. 1), takže zatímco v roce 2009 pobírali muži pokrytí kolektivními smlouvami v průměru o 5 % vyšší mzdu než

¹ Mediánová mzda je úroveň mzdy zaměstnance, který se nachází přesně uprostřed mzdového rozdělení. Tato hodnota vypovídá lépe o „typické“ úrovni mezd zaměstnanců než průměrná mzda, neboť není ovlivněna výkyvy a extrémními hodnotami tak jako údaj o průměru. Výstupy ze strukturální statistiky mezd zaměstnanců (viz <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2023>).

muži nepokrytí kolektivním vyjednáváním a ženy v podnicích s kolektivními smlouvami o 8 % vyšší mzdu než jejich kolegyně nepokryté kolektivními smlouvami, v roce 2023 činil tento rozdíl již 16 % u mužů a 18 % u žen. Podobně v případě mediánových mezd se rozdíl mezi mzdou zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní zvýšil z 11 % na 25 % u mužů a z 15 % na 21 % u žen.

Graf č. 1 Vývoj mediánu mezd od roku 2009 dle pohlaví a přítomnosti kolektivní smlouvy (v Kč)



Zdroj: ČSÚ, strukturální šetření mezd zaměstnanců; vlastní výpočty

Jakkoli se tyto údaje zdají být přesvědčivým důkazem pozitivního vlivu kolektivního vyjednávání na úroveň mezd, je třeba brát tento údaj obezřetně. Problémem dostupných údajů totiž je, že ČSÚ zveřejňuje pouze agregovaný údaj o mzdách zaměstnanců v celé ekonomice a neposkytuje data, která by umožňovala zohlednit dotčené hospodářské sektory či profesní charakteristiky obou skupin zaměstnanců, tedy těch, kteří v podniku kolektivní smlouvy mají, a těch, kteří je nemají. Je totiž zřejmé, že v některých sektorech a pro některé profesní skupiny jsou kolektivní smlouvy uzavírány častěji než v sektorech jiných, a právě sektor a profesní klasifikace jsou pro nastavení úrovně mezd velice podstatné. Je například známo, že pokrytí kolektivním vyjednáváním je výrazně větší ve veřejném nežli v soukromém sektoru (srov. RILSA, 2024), což dosti výrazně ovlivňuje, jakým způsobem jsou mezi zaměstnanci v podnicích s kolektivními smlouvami a bez nich distribuovány profese vyžadující určitou kvalifikační úroveň apod. Abychom tedy mohli zjistit, jak velký vliv kolektivní vyjednávání hraje, museli bychom mít k dispozici data tříděná tak, abychom mohli porovnávat úroveň mezd mezi srovnatelnými skupinami zaměstnanců. Avšak taková data veřejně dostupná nejsou.

Protože vhodné statistické údaje vypovídající o mzdách v souvislosti s kolektivním vyjednáváním v České republice nemáme k dispozici, zaměříme se v následujícím textu na poznatky o této

problematice tak, jak byly dosud shromážděny v odborné literatuře, přičemž načrtne i jejich vývoj, který úzce koresponduje s vývojem samotného trhu práce a charakteru pracovních vztahů jako takových. Ačkoli se jedná téměř výhradně o studie zahraniční, jejich závěry mají relevanci pro pochopení sledované problematiky i v českém kontextu.

1.1 První vlivné výzkumy

Na úvod je vhodné věnovat se podrobněji knize, která měla zásadní dopad na následné studie po mnoho let a je citována až do současnosti i přes to, že určité poznatky jsou již méně aktuální. Touto knihou je studie z roku 1984 nesoucí název „*What Do Unions Do?*“, tedy v překladu „*Co dělají odbory?*“ ekonomů z Harvardu Richarda B. Freemana a Jamese L. Medoffa. Tato kniha se zabývá odbory a jejich vlivem na mzdy zaměstnanců velmi podrobně a nejedna autor uznal její význam pro následné výzkumy bez ohledu na to, zda se závěry publikace souhlasí, či nesouhlasí. Lze konstatovat, že kniha „*What Do Unions Do*“ se stala v námi sledované oblasti průkopnickým dílem, které zásadně ovlivnilo způsob, jakým následně akademici, politici a také veřejnost přemýšlejí o roli odborů, a stanovilo směr, jímž se ubírá nejedna pozdější studie. Uvádíme zde proto poznatky těchto autorů, jež jsou pro kontext této publikace podstatné.

Velice zajímavý je v tomto ohledu úvod kapitoly věnované takzvanému mzdovému efektu odborů (z angl. The Union Wage effect). Sama kapitola totiž začíná slovy, v doslovném překladu, „*Každý ví, že odbory zvyšují mzdy. Otázkou je, o kolik, za jakých podmínek a s jakým dopadem na celkový výkon ekonomiky*“ (Freeman & Medoff, 1984). Zajímavé je to z toho důvodu, že z této věty vyplývá jistý konsenzus o tom, že v tehdejší době odbory mzdy skutečně zvyšovaly. Alespoň to viděli Freeman a Medoff. Tento závěr je pro nás obzvláště důležitý, neboť se v následujících částech textu věnujeme tomu, zda tento předpoklad platí i v dnešní době. Zároveň hned na úvod autoři zmiňují předcházející studie, z nichž se některé obávaly, že monopolní moc odborů v oblasti mezd bude dokonce tak vysoká, že ohrozí americký konkurenční systém (Lindblom, 1949; Simons, 1944; Haberler, 1972). Freeman & Medoff vysvětlují, že první práce týkající se „odborových mzdových prémie“, tedy zvýšení mezd zaměstnanců vlivem odborů, často porovnávaly mzdy pracovníků v úplně jiných odvětvích. Ačkoliv již tehdy bylo obsahem některých studií porovnání odborově sdružených pracovníků a pracovníků odborově neorganizovaných, většina tehdejších studií používala více nepřímý postup, kdy byl mzdový efekt odborů odhadovaný pomocí porovnání mezd více organizovaných skupin pracovníků s méně organizovanými skupinami pracovníků. Freeman & Medoff tento postup ukazují na konkrétním případě. Pokud je za jinak stejných podmínek v sektoru, který je z 80 % organizovaný, průměrná mzda 4,00 \$ za hodinu, zatímco v sektoru, který je organizovaný pouze z 30 %, pouze 3,50 \$ za hodinu, znamená to odhad účinku odborového organizování ve výši 1 centu na procentní bod odborové organizovanosti: $(4,00 \$ - 3,50 \$) / (80 \% - 30 \%)$. Z tohoto odhadu vyplývá, že rozdíl mezi mzdami kompletně organizovaného sektoru a sektoru, který není vůbec organizovaný, by byl 1,00 \$ za hodinu. To by znamenalo 33%

„odborový mzdový efekt“ (1,00 \$ / 3,00 \$). Důvodem pro tento způsob výpočtů byl nedostatek dat, který neumožnil podrobnější statistickou analýzu.

Freeman & Medoff (1984) dále citují dalšího velmi významného autora H. Gregga Lewise, který shrnul velkou část prvotních děl o odborové mzdové prémii. Lewis napsal v roce 1963 knihu s názvem „*Odbory a relativní mzdy ve Spojených státech: empirické šetření*“ (z angl. *Unionism and relative wages in the United States: an empirical inquiry*). Ve zkratce prvotní studie našly mzdový efekt 10–15 % v průměru, přičemž se tento efekt výrazně lišil v čase a mezi různými skupinami pracovníků. Zajímavý poznatek je, že tento efekt se snižoval během inflací, a naopak zvyšoval během recesí. Mezi profesními skupinami byl efekt významný především pro piloty leteckých společností, pro horníky a kvalifikované stavební dělníky. Naopak byl velmi nízký pro nekvalifikované dělníky. Je důležité si uvědomit, že do této doby nebylo možné využít data a výpočetní techniku, které máme k dispozici dnes. Sami autoři Freeman a Medoff na to upozorňují a zmiňují, že právě změna v možnostech statistického zpracování velkého objemu dat znamenala výrazný posun v analýze mzdových efektů, neboť umožňuje porovnávat odborově organizované a odborově neorganizované pracovníky, již mají stejné demografické charakteristiky a pracují ve stejném odvětví.

Právě soudobým přístupům k analýze dat týkajících se mzdových efektů kolektivního vyjednávání se Freeman a Medoff (1984) věnují hlouběji a porovnávají výsledky dvou základních analytických metod: metody založené na využití průřezových dat, která analyzuje data o odborově sdružených a odborově nesdružených zaměstnancích v jeden daný okamžik a jež dochází k odhadu mzdové premie v rozsahu 10–20 %, a metody longitudinální, která porovnává mzdy zaměstnanců po změně odborového statusu s jejich mzdami před změnou. Na základě obou metod docházejí autoři k závěru, že mzdový efekt odborů skutečně existuje, pomocí longitudinální metody se však jeví nižší. Pro interpretaci výsledků jednotlivých analýz je proto stěžejní znalost metodologie, která byla k odhadu mzdového efektu použita. Dále rozebírají přednosti a úskalí obou přístupů a dodávají, že ani jedna z metod není prováděna za laboratorních podmínek, a výsledek ani jedné z metod by proto neměl být brán jako „ten pravý mzdový efekt odborů“. V případě průřezových analýz se jako problematické jeví zaměňování mzdových rozdílů, které jsou způsobeny individuálními rozdíly mezi pracovníky, za odborový mzdový efekt. Tomuto problému se autoři věnovali již ve své předchozí studii (Freeman & Medoff, 1981), v níž konstatují, že mnozí autoři se tento problém pokusili odstranit použitím složitých ekonomických modelů, zahrnujících soustavy rovnic místo rovnice jedné, ve svých snahách však neuspěli. Ve srovnání s tím longitudinální přístup, založený na porovnávání mezd týchž osob v různých časových úsecích, nepodléhá „ability bias“, což je do českého jazyka možné přeložit jako zkreslení dané rozdílem v individuálních schopnostech zaměstnanců. Je však nutné vzít v potaz, že i tento typ studií má své těžkosti a nedostatky, mezi něž může patřit například omezený vzorek pracovníků pouze na ty, kteří změnil status z odborového na neodborový a naopak. Jedná se o malý vzorek zaměstnanců, z nichž navíc mohl někdo měnit práci z velmi specifického důvodu, pročez nelze vzorek pokládat za reprezentativní pro sledovanou populaci pracovníků. Autoři pokračují ve vysvětlování dalších problémů, jež s sebou tento typ studií nese. Jde mimo jiné o potenciální podhodnocení mzdového efektu, neboť pracovníci, kteří dobrovolně změni práci,

aby získali lepší mzdu, budou požadovat stejné navýšení, ať už budou odborový status opouštět, nebo do něj naopak přicházet. Pokud bude vyšší mzda v zaměstnáních, která jsou pod záštitou odborů, málokdo dobrovolně tuto práci opustí. A na základě logiky předchozích tezí ti, již tak učiní, to udělají proto, že i při opuštění odborového statusu očekávají vyšší mzdu (Freeman & Medoff, 1984).

Freeman & Medoff (1984) dále rozebírají, komu tedy výše zmíněné mzdové prémie mzdu zvyšují a komu nikoliv. Dospívají k jednoznačnému závěru, že k navýšení mzdy, tedy k mzdovému efektu odborů, nedochází u všech pracovníků. Zmiňují, že odbory mají tendenci standardizovat mzdy, což vylučuje pravomoc managementu nastavit mzdu na individuální bázi. Tím, že se srovnají mzdy pracovníků na určitém trhu či v určitém odvětví, dochází v rámci těchto opatření k vyššímu navyšování mezd u nízko placených pracovníků oproti vysoko placeným pracovníkům. Mzdový efekt odborů by proto měl být vyšší u takzvaných modrých límečků (z angl. blue-collar workers), kteří představují manuální pracovníky. Tento vzorec se autorům ukázal jako pravdivý, ne však pro všechny skupiny. Mzdová prémie se jeví nejvyšší u nejmladších pracovníků, kteří dostávají zapláceno nejméně, a nejmenší u „pracovníků v nejproduktivnějším věku“ (z angl. prime-aged workers), kteří jsou placeni nejlépe. Vezme-li se v potaz délka pracovního poměru, odborově sdružení pracovníci, již jsou zaměstnání déle, mívají oproti neorganizovaným pracovníkům vyšší mzdy. Co se týká rozdílů v mzdové prémii na základě barvy pleti, zde se jeví být vyšší pro pracovníky jiné než bílé pleti. Tyto výsledky však platí pouze pro některé roky, a tak je při zobecňování tohoto tvrzení nutná značná obezřetnost. Obecně se zdá být bezpečnější tvrdit, že se tento efekt na základě rasy neliší. Podobně tomu je i u pohlaví, neboť se rovněž zde výsledky mzdového efektu odborů zásadně různí rok od roku, takže se zdá být pravděpodobným závěrem, že je tento efekt pro obě pohlaví přibližně stejný (Freeman & Medoff, 1984).

Jak již bylo avizováno, mzdový bonus odborů je významný především pro takzvané modré límečky, tedy pracovníky, kteří zastávají manuální práce. Podle zjištění autorů je v době jejich výpočtů a analýz mzdový bonus pro „blue-collar“ pracovníky průměrně 19 %, oproti pouhým 4 % u takzvaných bílých límečků (z angl. white-collar workers). Pod „bílými límečky“ si lze představit především administrativní pracovníky. Velmi zásadní rozdíly byly nalezeny mezi mzdovými bonusy v jednotlivých odvětvích. To, v jakém odvětví jsou mzdové bonusy vyšší, se samozřejmě s časem může zásadně měnit, při analýze starších knih a studií je proto třeba soustředit v souvislosti s odvětvími pozornost na proměnné, které mají tendenci být konzistentní a lze se z nich inspirovat i v dnešní době. Freeman & Medoff (1984) v tomto kontextu například došli k závěru, že se mzdový bonus v zásadě liší především na základě toho, jak moc velkou monopolní sílu v daném odvětví mají odbory. To se odráží v tom, jak citlivě reaguje poptávka po práci na změny v mzdách, tedy jak se změní zaměstnanost v důsledku navýšení mezd. Jestliže změna ve mzdách vyvolá velkou reakci, a tedy razantní propouštění zaměstnanců, je zde menší prostor pro mzdový efekt, oproti sektorům, kde vysoké navýšení mezd vyústí v minimální propouštění. V takových sektorech lze očekávat daleko větší mzdový efekt odborů. Právě tento faktor se může zdát být konzistentní i v dnešní době, přibližně 40 let po vydání knihy „*What Do Unions Do?*“, a také napříč různými regiony. Úroveň

odborové mzdové prémie v jednotlivých odvětvích se totiž může razantně měnit jak v čase, tak v prostoru.

Při pohledu na to, jaké charakteristiky ovlivňují velikost monopolní síly odborů, se ukazuje, že záleží z velké části na tom, jak velká část pracovníků v daném odvětví je organizována. Trh či odvětví, které je z větší části organizováno, má větší pravděpodobnost vysokého mzdového efektu. Na reálných číslech Freeman & Medoff (1984) odhadují, že u manuálních (blue-collar) pracovníků se 10% navýšení organizovanosti v určitém odvětví rovná 1,5% navýšení mzdy. Zajímavé je, že mzdy neorganizovaných pracovníků nijak na změny v odborové organizovanosti nereagují. Druhým zásadním faktorem, který hraje roli ve velikosti monopolní síly odborů, je, na jaké úrovni vyjednávání probíhá, tedy zda se vztahuje na celý sektor, nebo zda se odehrává na úrovni jednotlivých firem či závodů. Vysvětlením tohoto mechanismu je především to, že v případě, kdy každý závod a pobočka vyjednávají za sebe, musejí se bát toho, že po navýšení mezd bude nutné navýšit také cenu, což může znamenat pokles poptávky po jejich produktech a v konečném důsledku odliv jejich pracovníků do jiných závodů. Vedle toho se mzdový rozdíl snižuje spolu s tím, jak roste velikost firmy či pracoviště. U modrých límečků byla zjištěna mzdová prémie na úrovni 35 % ve firmách do 100 zaměstnanců, avšak pouze na úrovni 8 % ve firmách s 1 000 pracovníky. Autoři tento efekt vysvětlují tím, že velké organizace mají prostředky k udržení určité hranice při vyjednávání, zatímco menší jednotky takovéto prostředky nemají (Freeman & Medoff, 1984).

Z rozsáhlé studie Freemana a Medoffa (1984) stojí za připomenutí ještě jeden koncept, který zmiňují a v tehdejší době byl relativně nový. Vychází z knihy Alberta O. Hirschmana „*Exit, Voice, and Loyalty*“ z roku 1970 a, jak již její název napovídá, jedná se o koncept ekonomické teorie s názvem „exit versus voice“, tedy v překladu odchod versus hlas. Freeman & Medoff (1984) ve své studii hovoří o tom, že odbory poskytují pracovníkům možnost aktivně vyjádřit svou nespokojenost a usilovat o změnu prostřednictvím kolektivního vyjednávání místo toho, aby jednoduše odešli. Zde je jistě prostor pro diskusi, lze však z určitého pohledu považovat snahu domluvit se za oboustranně výhodné řešení, alespoň z pohledu ekonomického. Firmě se tímto způsobem může při vyhovění požadavkům zaměstnanců snížit fluktuace, což jí může ušetřit nemalé náklady na neustálý nábor nových zaměstnanců, a zaměstnanci si zase mohou udržet svou práci. I v případech, kdy zaměstnanci opustí zaměstnavatele dobrovolně, může nalezení nové pracovní pozice nějakou dobu trvat, zejména v závislosti na stavu pracovního trhu. Pokud si nenajdou novou práci v čase výpovědní lhůty, sníží se na nějakou dobu jejich příjem a spolu s tím i poptávka po zboží a službách. Jedinec sám o sobě zásadně vyrobený produkt neovlivní, ve velkém měřítku však může snížená spotřeba znamenat pro některé firmy problém a může vzniknout takzvaný efekt sněhové koule (snowball efekt), kdy snížená spotřeba donutí některé firmy propouštět, což pouze více omezí spotřebu a situace v dané ekonomice se může dále zhoršovat.

Kniha „*What Do Unions Do?*“ se vzhledem ke svému významu dočkala velkého množství recenzí (např. Addison, 1985; Ghilarducci, 1984; Kaliski, 1986). Všichni tito autoři nacházejí ve studii silné důkazy toho, že odborové organizace mají pozitivní vliv na výši mezd, stejně tak jako na rovnost

mezd uvnitř organizací. Většina následujících studií tvrzení v knize obsažená potvrdila a rovněž další výzkumy ukázaly pozitivní vliv odborů na mzdy, fluktuaci a nerovnost. Sám Richard B. Freeman se coby jeden z autorů knihy u příležitosti 20. výročí jejího vydání ohlédl zpět, aby zareagoval na 18 kritických esejů zabývajících se knihou a aby s časovým odstupem zhodnotil platnost svých a Medoffových tehdejších závěrů. Jeho „aktualizace“ knihy velmi dobře shrnuje, v čem kniha obstála a co by naopak autor zpětně změnil. Freeman (2005) uznává především tři pochybení. Prvním z nich je nezohlednění odborářství mimo USA, neboť to je v mnohém velmi odlišné. Za druhé pochybení považuje opomenutí odborového hnutí ve veřejném sektoru. Třetím pochybením je dle autora neanalyzování vlivu odborů na hospodářský růst. K těmto třem pochybením ještě dodává problém stanovení „optimální úrovně odborů“ na základě odhadů toho, co odbory dělají. Erudovanost Freemana dokládá to, že již v roce 2005 upozorňuje na potřebu přizpůsobit se novému, modernímu pracovnímu prostředí. K tomu také vybízí budoucí výzkumníky, neboť hovoří o nových pracovních institucích, které by byly schopny poskytnout pracovníkům platformu a prostředky pro vyjádření jejich potřeb a požadavků namísto odborů. Freeman tímto z určitého pohledu předběhl dobu, neboť právě nutnost přizpůsobit se modernímu pracovnímu prostředí k tomu, aby odbory neztratily svou integritu a především smysl, je v dnešní době velmi relevantním tématem.

Freeman (2005) se zamýšlí rovněž nad tím, kam se vyvinuly výzkumné metody, které jsou sice mnohem přesnější a na základě podrobných statistik, stojí před nimi však stále řada výzev. V tomto směru oceňuje práci Hirsche a Schumachera (2004), kteří upozornili na problém neúčinnosti dotazníkových šetření jako metody získávání dat o rozdílu mezi mzdami zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami a zaměstnanců nepokrytých, na něž ostatně upozorňujeme i my v úvodu této části. Na otázky týkající se mezd totiž lidé ne vždy chtějí odpovídat, což vede k problému s názvem „match bias“, který vzniká jako výsledek imputace výdělků² v dotazníkovém šetření. Tento match bias vzniká tím, že při imputaci není zohledněn určitý atribut, jenž však může být pro úroveň mezd relevantní, například odborová příslušnost. To vede k tomu, že odboroví pracovníci jsou často „spárováni“ s neodborovými. Toto spárování je výsledkem metody „hot deck“, která spáruje respondenty s chybějícími údaji s respondenty, jejichž údaje nechybějí a mají podobné charakteristiky (např. pohlaví, věk, vzdělání, zaměstnání apod.). Respondentovi s chybějící hodnotou je potom imputována hodnota respondenta, se kterým byl spárován. Tím, že je však vynechán faktor či atribut odborové organizovanosti, jsou dohromady „zamícháni“ respondenti s odborovou příslušností a bez ní. Konkrétní situace pak může vypadat tak, že pracovník neorganizovaný v odborech nevyplní svůj příjem, avšak protože má jinak podobné charakteristiky jako pracovníci, kteří jsou členy odborů, je mu přidělen příjem, jež pobírají odborově organizovaní pracovníci. Tento proces může následně způsobovat podhodnocení mzdového rozdílu. Hirsch a Schumacher navrhuje opravu tohoto problému tím, že buďto budou respondenti s chybějícími hodnotami z analýz vyřazeni, nebo budou

² Imputace je metoda využívaná při statistickém zpracování dat, která řeší problém chybějících hodnot. Pomocí imputace se chybějící hodnoty do dat doplní (imputují) na základě dalších charakteristik respondentů. V případě mezd se tak chybějící hodnota odhadne například na základě dosažené úrovně kvalifikace, vykonávané profese, místa bydliště a dalších proměnných, u nichž byla zjištěna souvislost s úrovní mezd.

při imputaci zahrnuty veškeré atributy, včetně údaje o odborové organizovanosti. Podle autorů mělo v době psaní jejich studie přibližně 30 % respondentů dotazníkových šetření své výdělky imputované (Hirsch & Schumacher, 2004).

Freeman (2005) v této souvislosti zmiňuje také autory Blanchflowera a Brysona (2004), kteří upozornili, že odhady mzdových rozdílů založené na pravidelném šetření *Current population survey* (CPS)³ jsou ze stejných důvodů (údaj o odborové organizovanosti nebyl zahrnut do charakteristik respondentů při imputaci příjmů) zkresleny směrem dolů. Zároveň však ukazují, že to nemá vliv na strukturu samotných rozdílů mezi pracovníky s různými charakteristikami či v různých odvětvích. V této souvislosti také potvrzují, že neexistuje pouze jediný mzdový efekt, ale soubor vlivů, které závisejí i na charakteristikách pracovníků a odvětví. Blanchflower & Bryson (2004) rovněž ukazují, že se v datech potvrzuje tvrzení knihy „*What Do Unions Do*“ (WDUD), že pokles míry odborové organizovanosti by měl způsobit, že křivka poptávky po práci bude pružnější a tím povede k poklesu odborového diferenciálu, a že tento diferenciál by se měl měnit proticyklicky, protože mzdy mimo odbory reagují na okamžité tržní tlaky rychleji než mzdy v odborech. Na druhou stranu dodávají, že klesající odborová prémie v soukromém sektoru znamená, že odhadovaný monopolní účinek odborů prostřednictvím statického přerozdělování práce je menší, než se uvádí v knize WDUD.

Freeman sám za původní literaturu o mzdovém efektu považuje především práci již zmíněného H. Gregga Lewise. Lewis (1964) analyzoval mzdový efekt přibližně 20 let před vznikem knihy „*What Do Unions Do*“. Vyhodnotil v té době přibližně 20 studií a vzhledem k době, v níž tato analýza probíhala, jsou v ní zahrnuty mimo jiné údaje z období velké hospodářské krize. Velice zajímavé je, že v tomto období činila dle autorova výpočtu odborová mzdová prémie přibližně 25 %, následně klesla na pouhých 5 % a v 50. letech se opět navýšila na 10–15 %. Tím, že Lewis analyzoval okolo 20 studií, mohl jít ve své analýze problematiky odborů dosti do hloubky a z ní vzešlé informace byly v tehdejší době poměrně významné. Lewis (1964) stejně jako Freeman o několik let později konstatuje, že odbory ve Spojených státech amerických mají významný vliv na mzdy. Zároveň však tvrdí, že odbory mají obecně negativní vliv na zaměstnanost, a tedy že vyšší odborové mzdy vedou k nižší zaměstnanosti. To vede k otázce, co je z hlediska zaměstnanců prioritním problémem. Pokud by se totiž potvrdilo, že kolektivní vyjednávání ústí ve vyšší mzdy, je otázkou, zda je to prospěšné, pojí-li se s vyšší nezaměstnaností (Lewis, 1964). Tento výsledek bychom neměli za žádných okolností automaticky přejímat a zobecňovat na současnou situaci v Evropě, neboť zde odbory fungují v mnohém jinak a také již od těchto závěrů uplynulo 60 let. To však neznamená, že bychom tuto myšlenku při novějších analýzách neměli mít na paměti. Naopak, měli bychom pozorovat podrobně, zda se tento závěr objevuje stále, či je již neplatný.

Harold Gregg Lewis se k tématu vrátil o necelých 20 let později ve studii, která tentokrát poskytuje podrobnou analýzu 34 empirických studií, jež používají makro data, tedy agregovaná data (Lewis,

³ Jde zhruba o období Výběrového šetření pracovních sil, prováděnou (byť se zásadními úpravami) od roku 1940 v USA.

1983). Tento dovětek je velmi zásadní, neboť Lewis ve své studii upozorňuje na to, že do makro odhadů mzdového rozdílu se promítá také efekt „míry odborovosti“. Mzdový rozdíl (z angl. wage gap) je často definován jako určitý příplatek, který obdrží zaměstnanci v odborech, oproti svým kolegům bez odborového zastoupení za jinak podobných pracovních podmínek. Míra odborovosti nebo také rozsah odborů je pak jedním z dalších faktorů o kterém Lewis (1983) hovoří. Podle Lewise je mzdový rozdíl často nadhodnocen, pokud není správně rozlišeno mezi mzdovým rozdílem a efektem míry odborové organizovanosti („odborovosti“) čili efektem, který mají odbory v určitém odvětví či regionu na mzdy, nezávisle na tom, zda je nebo není konkrétní pracovník členem odborů. Efekt míry odborovosti je tak širší a zahrnuje vliv, který může vysoká míra odborové organizovanosti mít na celkové mzdy v odvětví či regionu bez ohledu na účast jednotlivců v odborech. Zásadní je Lewisova kritika studií založených na makro odhadech, která je právě důsledkem kombinace těchto dvou faktorů. Podle Lewise vede tento přístup k nesprávné interpretaci mzdových rozdílů, a autor tudíž upozorňuje na důležitost analýz provedených na mikro úrovni, kde lze využít podrobné informace o jednotlivých zaměstnancích. Jsou logicky náročnější na provedení, neboť je potřeba podrobnějších údajů, avšak oproti analýzám na agregovaných datech vedou k výrazně přesnějším výsledkům.

Ze starších prací nelze opominout ještě jednu studii. Stewart (1987) se taktéž zabýval mzdovým rozdílem mezi odborově sdruženými a odborově nesdruženými zaměstnanci. Ve své studii přišel na to, že důležitou roli v této době hrály „pre-entry closed shops“, což by šlo do českého jazyka přeložit přibližně jako předem uzavřené obchody. Je zde při překladu nutná určitá představivost, avšak význam tohoto pojmu není nijak složitý. Předem uzavřený byl obchod v tom smyslu, že určité podniky nabíraly zaměstnance výhradně z řad odborů. Jinými slovy, aby mohl být zaměstnanec přijat a vůbec se ucházet o dané pracovní místo, musel být členem odborů. A právě přítomnost takových pre-entry closed shops se ukazuje v této studii pro mzdový nárůst jako zásadní, a to jak pro kvalifikované, tak pro středně kvalifikované zaměstnance. Například pro kvalifikované zaměstnance se jednalo o mzdový rozdíl přibližně 7,5 %. V některých případech, v závislosti na velikosti provozovny, dosahoval mzdový rozdíl až 12 % (Stewart, 1987). V evropském kontextu je taková praxe obtížně představitelná, neboť článek 11 Evropské úmluvy o lidských právech na jedné straně dává právo komukoliv se pokojně shromažďovat, včetně práva zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace, zároveň však zjednodušeně zakazuje vynucování této účasti. Zaměstnavatel tedy nemůže takto diskriminovat pracovníky, kteří nejsou a nechtějí být součástí odborů. Pro pochopení mzdového efektu je však užitečné se s fungováním tohoto mechanismu seznámit.

1.2 Poznatky publikované na přelomu století

Doposud zmíněné studie se věnovaly především USA, což je vcelku logické, neboť právě odtud pochází většina původní literatury týkající se odborů a kolektivního vyjednávání. Nelze se však začít věnovat novému století a zároveň opustit USA pomocí lepší studie, než je „*The Union Membership Wage Premium: An Analysis Using Propensity Score Matching*“ britského autora Alexe Brysona

(2002). Bryson významně obohatil „odborovou“ literaturu o nejednu publikaci, ve zmíněné studii se však přímo pokusil změřit mzdovou prémie za účast v odborech. Data pro účely této studie pocházejí z průzkumu zaměstnaneckých vztahů na pracovišti z roku 1998 (z angl. Workplace Employee Relations Survey – WERS). Dotazník využitý v průzkumu poskytuje kombinovaná data o zaměstnancích a zaměstnavatelích ve Velké Británii. Konkrétně se studie pokoušela odhadnout mzdovou prémie pomocí techniky zvané „propensity score matching“, přičemž tato metoda ve zkratce porovnává pracovníky na základě podobných charakteristik. Přesněji řečeno se pomocí této metody autor snaží řešit zkreslení výběru a pomáhá izolovat vliv členství v odborech na mzdy od ostatních charakteristik, ať už osobních, či samotného pracoviště. Díky velmi obsáhlým datům o zaměstnavatelích a zaměstnancích z již zmíněného dotazníkového šetření byl autor schopen posuzovat určité faktory, které by mzdový odborový bonus mohly ovlivnit či zkreslit, a přináší tak přesnější odhad než jiné výzkumy.

Zjištění studie jsou velmi zajímavá, neboť starší výzkumy nezohledňující charakteristiky zaměstnanců naznačovaly velmi významnou mzdovou prémie odborů o velikosti 17–25 % hrubé hodinové mzdy v soukromém sektoru ve Velké Británii. Tato výše odborové mzdové prémie se však ukázala být výrazně nižší poté, co byli porovnání pracovníci odborově organizovaní s odborově neorganizovanými zaměstnanci s podobnými charakteristikami. Toho bylo dosaženo právě pomocí propensity score matchingu. Po této úpravě se odborová mzdová prémie snížila na pouhých 3–6 %. Tento velmi výrazný pokles indikuje, že vyšší mzdy odborově organizovaných pracovníků jsou z velké části způsobeny jejich individuálními charakteristikami a typy pracovních míst, nikoliv jednoduše odborovým statutem, což podporuje naše výhrady k výsledkům dat ze strukturálního šetření mezd zaměstnanců uvedené v úvodu této části. To však neznevažuje, že zde byla nalezena výše odborové mzdové prémie ve výši 3–6 %, a studie rovněž uznává, že mzdová prémie za členství v odborech v 90. letech 20. století poklesla, byla tedy v předchozím období vyšší.

Závěr této studie by nicméně šel shrnout tak, že ačkoli je členství v odborech spojeno s vyššími mzdami, není to převážně způsobeno vyjednávací silou odborů, ale spíše charakteristikami samotných členů odborů. Z této studie proto vychází velmi důležitý závěr, a to, že mzdová prémie za členství v odborech existuje, je však velmi malá. Z toho vyplývá, že alespoň v období vzniku Brysonovy analýzy platilo ve Velké Británii, že kvalitní a kvalifikovanější pracovníci pracují ve firmách, které jsou pod záštitou odborů, častěji než jejich kolegové, již jsou pro pracovní trh vybaveni hůře. Lze to přičíst hned několika důvodům. Jedním z nich může být například transparentnost platových podmínek v podnicích s odbory, kde zaměstnanci vědí, že jejich mzdy jsou vyjednány a v případě potřeby mají v těchto firmách zastoupení. Tyto firmy mohou mít nejen z těchto důvodů dobré jméno, a mohou tudíž přitahovat kvalitní zaměstnance, kteří následně dostanou více zapláceno, přičemž původním impulzem či důvodem není samotná účast v odborech. Svou roli bude ale sehrávat i fakt, že různá odvětví se vyznačují různou mírou odborové organizovanosti, přičemž pracovníci odvětví vyžadujících vyšší profesní kvalifikaci mají větší tendenci se odborově sdružovat.

Ve srovnání s původní literaturou na téma mzdové prémie odborů, jež převážně pocházela ze Spojených států amerických, Brysonova studie dochází k tomu, že mzdová prémie sice existuje, je však menší, než se předpokládalo. Protože však Bryson opíral svá zjištění o dotazníkové šetření, je i u něj možné zkreslení zvané match bias, které popsali Hirsch a Schumacher (2004). Je třeba rovněž přihlídnout k tomu, že styl a rozsah kolektivního vyjednávání se v jednotlivých zemích někdy i dost podstatně liší, což se bezesporu odráží i v úrovni odborové mzdové prémie. S ohledem na tuto skutečnost je potřeba přistupovat rovněž k další relevantní studii, v níž se francouzští autoři Bunel & Raveaud (2011) opět pokusili posoudit mzdovou prémii spojenou s členstvím v odborech pomocí komplexního reprezentativního průzkumu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci ve Francii. Právě Francie je z hlediska systému kolektivního vyjednávání poměrně specifickou zemí, v níž je odborová organizovanost mimořádně nízká (pouze okolo 8 % zaměstnanců je členy odborů), přitom je ale 92 % zaměstnanců kryto kolektivními smlouvami. Tento jedinečný scénář je utvářen institucionálními faktory, jako jsou předpoklad reprezentativnosti hlavních odborů a přístup k veřejnému financování, což odděluje nutnost vysokého počtu členů od vyjednávací síly odborů. Zjištění Bunela a Raveauda oproti očekávání ukázala, že pro většinu zaměstnanců členství v odborech neznamena významné finanční výhody. Drobný nárůst UMPW (Union Membership Wage Premium), tedy mzdové prémie, byl zaznamenán u dělnických a kancelářských pracovníků. Konkrétně se jednalo o přibližně 3% nárůst, což naznačuje, že členství v odborech poskytuje skutečně jen malé finanční výhody. To může mít mimo jiné vliv na celkovou dynamiku členství v odborech (Bunel & Raveaud, 2011).

Vedle studií týkajících se vlivu kolektivního vyjednávání na úroveň mezd je vhodné zmínit a brát v potaz také studie, které se zabývají nerovnostmi ve mzdách v souvislosti například s různými typy kolektivního vyjednávání. Dell'Aringa & Pagani (2007) konkrétně zkoumali, jak se liší mzdová disperze, tedy nerovnost mezd u pracovníků pokrytých různými typy kolektivního vyjednávání. Konkrétně jak se tato nerovnost liší u zaměstnanců pokrytých „multi-employer bargaining“ (MEB, vyjednávání na vyšším stupni, mezi více zaměstnavateli) a u těch, kteří jsou pokryti jak MEB, tak „single-employer bargaining“ (SEB, vyjednávání na úrovni podniku), a to v Itálii, Belgii a ve Španělsku. Autoři došli k několika závěrům, například že v Belgii a Itálii SEB přispívá k nižší mzdové disperzi díky vysoké míře koordinace kolektivního vyjednávání. Ve Španělsku je vliv SEB na mzdovou disperzi smíšený a závisí na specifických charakteristikách pracovníků a firem. Ačkoliv autoři zmiňují, že velmi záleží na koordinaci a centralizaci kolektivního vyjednávání, docházejí k závěru, že kolektivní vyjednávání na úrovni firmy má tendenci snižovat mzdovou disperzi více než sektorové vyjednávání (Dell'Aringa & Pagani, 2007).

Marsden & Moriconi (2009) se ve své studii zaměřili na analýzu dopadu kolektivních smluv na mzdy v České republice, na Slovensku, v Maďarsku a Polsku během období ekonomické transformace z centrálně plánovaných ekonomik na tržní ekonomiky. Ačkoliv v současnosti působí v těchto zemích mnoho nových firem, pro které velmi pravděpodobně závěry této studie neplatí, její poznatky jsou velice zajímavé. A to i proto, že studie analyzovala mimo jiné Českou republiku a také se již blíží svým datem současnosti. Jak již bylo avizováno, tato studie se zabývala transformací ekonomik z centrálně plánovaných na tržní, přičemž porovnávala efekt odvětvových a firemních kolektivních smluv. Studie

rozděluje firmy podle období jejich vzniku v kontextu transformace. Pokud firma vznikla ještě před transformací, řadí ji do „pre-transition“ skupiny, tedy „před přechodem“. Jestliže firma vznikla během rané až střední fáze transformace, spadá do skupiny „early-middle transition“. Poslední skupinu firem představují ty, které byly vytvořeny až v pozdní fázi transformace („late-transition“). Důvodem, proč autoři zkoumali toto období a oblast, je, že přechod na tržní ekonomiku v zemích střední a východní Evropy s sebou přinesl velké změny na jejich pracovních trzích. Jednou z charakteristik těchto pracovních trhů před transformací je uměle vytvořená plná zaměstnanost, jež byla charakteristická pro komunistický režim. Jeho rozpadem vznikl prostor pro zakládání nových firem a pro restrukturalizaci zaměstnanosti z důvodu přijímání nových pracovníků do těchto firem a propouštění z již existujících podniků, neboť v nich do té doby pracovníci často vykonávali neefektivní, či dokonce zbytečné práce. Odbory se musely v té době adaptovat na nové standardy ve vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a také na změnu mzdových nároků vzhledem k tehdejšímu poklesu zaměstnanosti. Blanchflower & Freeman (1997) a Boeri & Terrell (2002) hovoří o tom, že kvůli nedůvěryhodnosti odborů, která se s nimi pojila v období komunismu, neboť byly mnohými považovány za pouhého prostředníka úřadů, bylo nutné vybudovat odbory znova od počátku. Autoři v této souvislosti citují studii R. B. Freemana z roku 1992, v níž předvídal, že ekonomům zabere několik let, než se podaří vyhodnotit dopad transformace na kolektivní vyjednávání a mzdy ve střední Evropě (Freeman, 1992).

Co se týká konkrétních výsledků jejich studie, Marsden & Moriconi (2009) zjistili, že na Slovensku například podnikové kolektivní smlouvy nevykazovaly zásadní vliv na mzdy v podnicích, které vznikly ještě před transformací, avšak kolektivní smlouvy na úrovni odvětví měly efekt u firem, jež restrukturalizací neprošly, tedy u firem novějších. Pro Českou republiku našli autoři statisticky významný 5% vliv na mzdy v podnicích, které byly založeny až téměř v závěru transformace (late-transition). Snad ještě zajímavějším závěrem je, že v České republice měly odvětvové kolektivní smlouvy efekt na zvýšení mezd u nízko kvalifikovaných pracovníků ve všech transformujících se firmách. Oproti tomu u spíše středně až vysoce kvalifikovaných pracovníků měly kolektivní smlouvy efekt na zvýšení mezd v těch firmách, jež vznikly až v pozdní fázi transformace. Autoři vedle dalších mnoha závěrů zmiňují, že kolektivní smlouvy mohou mít v některých zemích (Slovensko, Polsko) negativní dopad na mzdovou nerovnost, zatímco v České republice a Maďarsku není tento efekt nijak patrný.

V kontextu států střední Evropy dále stojí za zmínku dvě na sebe navazující studie, ve kterých Basu et al. (2004, 2005) představuje komparativní analýzu v oblasti zaměstnanosti a mezd pro Slovenskou republiku, Českou republiku, Maďarsko a Polsko v raných fázích transformace. Tyto studie ukázaly, že mechanismy sdílení zisků mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, které byly zavedeny během transformace, byly účinnější v nově vzniklých firmách („de novo“) než v bývalých státních podnicích (SOEs). Dále se ukazuje, že rozhodování firem o úpravách zaměstnanosti se s postupující transformací stávalo stále citlivějším na úroveň mezd. V překladu to znamená, že nově založené firmy byly lepší v implementaci mechanismů, jež spravedlivěji rozdělovaly zisky mezi zaměstnance a zaměstnavatele. Ohlédnutí za tímto obdobím ukazuje, že odbory se již v minulosti

musely vypořádat se zásadní proměnou pracovního trhu a vnitřně se transformovat tak, aby dokázaly v nově ustavených vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli fungovat. To, zda se jim podaří si svůj význam udržet v kontextu současných proměn trhu práce, bude záležet na tom, do jaké míry budou schopny se adaptovat na novou realitu pracovního trhu, podobně jako k tomu byly donuceny před třiceti lety.

Další významnou studii ze začátku nového století, jež by neměla zůstat opomenuta, vytvořili autoři Cardoso & Portugal (2003). Studie se zaměřuje na analýzu toho, jak evropský systém vyjednávání mezd – včetně kolektivního vyjednávání apod. – koexistuje s nízkou mírou nezaměstnanosti a vysokou flexibilitou mezd v Portugalsku. Tato studie založená na mikro datech se sice zabývá kolektivním vyjednáváním „pouze“ v Portugalsku, dochází však k řadě důležitých a zajímavých poznatků. Autoři komentují časté mínění, že odbory mohou způsobovat rigiditu mezd, což se pak negativně projevuje v nezaměstnanosti. Negativní šoky na pracovním trhu způsobují propouštění, neboť mzdy jsou z důvodu kolektivního vyjednávání a v jeho rámci uzavřených kolektivních smluv rigidní. Autoři však hovoří o tom, že podrobnější analýzy ukazují, že v tomto ohledu záleží především na míře centralizace a koordinace v procesu kolektivního vyjednávání. Vyšší úroveň koordinace mezi zaměstnavateli může vést k nižším mzdovým dohodám (Cardoso & Portugal, 2003). Pod touto koordinací si lze jednoduše představit, že zaměstnavatelé se dohodnou na nižších mzdách, takže pracovníci nemají možnost zvýšit si mzdu přechodem do jiné firmy, pokud by se jim zdála jejich mzda v dosavadní firmě nízká. Zároveň však Cardoso & Portugal (2003) zmiňují studii autora Nickella (1997), jenž hovoří o tom, že nižší nastavení mezd na základě kolektivního vyjednávání snižuje teoreticky nezaměstnanost také proto, že v případě negativních šoků se zaměstnavatelé nezavázali vyplácet vysoké mzdy, a nemusejí proto hromadně propouštět. Taktéž zmiňují studii Calmforse & Driffilla (1988), kteří ve svém výzkumu došli k závěru, že k nižší nezaměstnanosti vede buďto vysoce centralizovaný, nebo naopak vysoce decentralizovaný systém kolektivního vyjednávání, zatímco průměrná centralizace vede k nejhoršímu výsledku.

Cardoso & Portugal (2003) docházejí vedle poznatků týkajících se rigidity mezd k dalším dvěma poznatkům, jež stojí za zmínku. Prvním je, že kolektivní vyjednávání zvyšuje mzdovou úroveň, ale zároveň snižuje „návrtnost pracovníkům“. To lze chápat jako návratnost vztaženou k atributům pracovníků, tedy jejich schopnostem. Znamená to, že rovnostářská politika odborů, která se snaží odstranit individualismus, sice může přinášet určité výhody, ale jednoznačně na ní trácí talentovaní pracovníci, kteří by mohli při individuálním přístupu pobírat vyšší mzdy. Na toto zjištění však plynule navazuje druhý poznatek, jímž je „mzdový drift“, který naopak zvyšuje návratnost atributů pracovníků, zatímco snižuje návratnost vyjednávací síly odborů. Mzdový drift je ve zkratce rozdíl mezi skutečnými neboli vyplácenými mzdami a smluvními čili dohodnutými mzdami. Dohodnuté mzdy jsou mzdy stanovené kolektivními smlouvami, zatímco skutečné mzdy jsou takové, které pracovníci skutečně obdrží. Mzdový drift částečně vyrovnává kolektivní vyjednávání, což firmám poskytuje určitou volnost při stanovování mezd. Firmy mají určitou volnost ohodnotit pracovníky nad rámec dohodnutých mezd skrze kolektivní vyjednávání. Většinou se jedná o takzvaný pozitivní mzdový drift, tedy případ, kdy jsou skutečné mzdy vyšší než mzdy dohodnuté, avšak výjimečně

může nastat i negativní mzdový drift (Cardoso & Portugal, 2003). Také v České republice mají zaměstnavatelé určitou flexibilitu při odměňování a/nebo motivování zaměstnanců, například prostřednictvím bonusů a prémie.

Podobnou problematikou se zabývá také studie autorů Canala Domíngueze & Gutiérrezze (2004), kteří řeší, jaký vliv mají dva základní druhy kolektivních smluv, tedy odvětvové a firemní, na mzdovou disperzi uvnitř podniku. Ve studii docházejí k závěru, že kolektivní smlouvy na úrovni podniku mají negativní vliv na mzdovou disperzi a že tento vliv je větší než u kolektivních smluv odvětvových. Zmiňují však, že charakteristiky firem a pracovníků, jako jsou velikost firmy či vzdělání pracovníků, mohou efekt snižování disperze mezd do určité míry kompenzovat. Taktéž záleží na typu pracovní smlouvy – zaměstnanci se smlouvou na dobu neurčitou mají obvykle stabilnější a předvídatelnější mzdy. Oproti tomu zaměstnanci s dočasnými smlouvami mohou mít mzdy variabilnější. Tento závěr je však zcela logický, neboť v klasických dlouhodobých pracovních smlouvách mají zaměstnanci obvykle podobný počet odpracovaných hodin (v rozsahu plného úvazku), takže jejich mzdy se neliší tolik jako u pracovníků s termínovanými smlouvami a častými částečnými úvazky. Jejich mzdy se proto liší více především vzhledem k tomu, že se výrazněji liší jejich pracovní doba, a také kvůli individuálnějšímu nastavení těchto dohod.

1.3 Současná literatura

Literatura na téma vlivu kolektivního vyjednávání na mzdy, jež se objevuje v posledních letech, pochopitelně reflektuje nejnovější vývoj v oblasti vlivu odborů a přibývá v ní studií, které lze lépe aplikovat na prostředí České republiky, neboť se týkají Evropy či v lepším případě střední Evropy.

Například Reeves (2021) ve své studii zkoumá vliv institucí na stanovování mezd, konkrétně kolektivního vyjednávání, na zdraví populace, a to v 22 vyspělých zemích, například v USA, Velké Británii, Francii, Německu, Švédsku, v dlouhém časovém období mezi lety 1960 a 2010. Jedním z hlavních závěrů studie je, že země s extenzivním kolektivním vyjednáváním mají nižší úmrtnost a vyšší střední délku života ve srovnání s ostatními zeměmi. Studie nenalezla důkazy, že by kolektivní vyjednávání zlepšovalo zdravotní stav populace tím, že snižuje nerovnost, spíše dochází k tomu, že je to způsobeno růstem průměrných mezd (Reeves, 2021). Tyto závěry jsou opět vcelku logické, neboť vyšší mzdy znamenají lepší dostupnost zdravotní péče pro obyvatele – samozřejmě pouze v případě, že tyto dodatečné příjmy nejsou „zastíněny“ mnohem vyššími cenami zdravotní péče a léků. Závěry autora jsou pro tuto práci relevantní díky tomu, že – byť nepřímo – dokumentují vliv kolektivního vyjednávání na úroveň mezd.

Podobně nepřímo obohacuje literaturu na téma kolektivního vyjednávání další nedávná studie. Álvarez et al. (2021) se ve své studii zabývali vlivem politik inkluzivního růstu, navrhovaných mezinárodními organizacemi, na ekonomickou nerovnost a také na rozdělení příjmů. Autoři v rámci studie identifikovali dva opomíjené aspekty, přičemž jedním z nich je právě kolektivní vyjednávání.

Do analýzy bylo zahrnuto 42 vyspělých zemí a sledováno bylo období 1990–2018. Významným zjištěním je pro nás to, že rostoucí pokrytí kolektivním vyjednáváním výrazně zvyšuje podíl mezd na HDP. Zjednodušeně řečeno, zvýšení podílu mezd na HDP znamená, že větší část celkového ekonomického výstupu je vyplácena ve formě mezd pracovníkům. To znamená, že kolektivní vyjednávání vede k vyšším mzdám. Druhým platným závěrem je, že kolektivní vyjednávání snižuje příjmovou nerovnost, a tak by dle autorů měly mezinárodní organizace více zohledňovat kolektivní vyjednávání ve svých politikách inkluzivního růstu (Álvarez et al., 2021).

Při zkoumání vlivu kolektivního vyjednávání na výši mezd existuje několik pohledů a přístupů. Některé studie se zaměřují na míru odborové organizovanosti, další na typ pracovních smluv, některé využívají ke sběru dat dotazníková šetření, jiné zase data ze statistických úřadů. Mnoho studií a článků se zabývá druhem kolektivního vyjednávání, pro které se vžilo různé názvosloví. Některé studie rozlišují kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy na podnikové úrovni a vyjednávání a smlouvy na úrovni odvětví, jiné stejný fenomén analyzují prostřednictvím míry decentralizace kolektivního vyjednávání, která znamená přechod od odvětvových kolektivních smluv na ty podnikové, jež nejsou centrálně řízeny. Kauhanen (2023) se ve své studii zabývá právě tímto procesem a jeho vlivem na úroveň mezd a také na mzdovou disperzi, konkrétně ve finském lesním průmyslu a IT sektoru. Kauhanen navíc jednotlivé efekty decentralizace rozděluje na efekty pro modré a bílé límečky. Studie detekovala pouze jeden statisticky významný mzdový efekt, a to pro modré límečky, konkrétně pro manuálně pracující v papírenském průmyslu. Navýšení mezd v tomto případě činilo přibližně 6 % průměrné mzdy v tomto odvětví. Závěry hovořící o pozitivním vlivu na manuální pracovníky korespondují s prvotní literaturou, která hovořila o největším efektu právě pro tento typ pracovníků. Jelikož však nebyl efekt potvrzen u všech analyzovaných skupin modrých límečků, nelze tyto výsledky s jistotou generalizovat.

Za překvapivý závěr lze na druhé straně považovat zjištění, že u stejného typu pracovníků došlo s růstem decentralizace kolektivního vyjednávání k významnému nárůstu vnitřní mzdové disperze, což nekorresponduje s tím, že kolektivní vyjednávání skrze kolektivní smlouvy mzdy pracovníků spíše vyrovnává a odstraňuje tak aspekt individualismu. Stejným tématem se o deset let dříve zabývali Dahl et al. (2013). Autoři se v této studii zaměřili na dánský pracovní trh, kde během sledovaného období došlo k decentralizaci kolektivního vyjednávání. Co se týká mzdové disperze, došla studie k závěru, že rozptyl mezd je v decentralizovaných systémech vyšší. Je potřeba poznamenat, že zjištěná zvýšená disperze mezd ve studii Kauhanen (2023) se týkala vnitropodnikové disperze mezd, zatímco Dahl et al. (2013) hovoří o disperzi mezd mezi podniky. Výsledky dále naznačují, že po zohlednění nepozorované heterogenity není průměrná mzda v decentralizovaných systémech vyšší a může být naopak ještě nižší než v systémech centralizovaných. V důsledku decentralizace se mohou zaměstnavatelé snažit rozhodnout, jakou zvolí mzdovou politiku ve svém podniku, tedy zda se budou snažit motivovat stávající zaměstnance a lákat kvalitní zaměstnance nové prostřednictvím vysokých mezd, anebo zda budou držet mzdy na nejnižší možné úrovni a snižovat tak náklady práce. Lze předpokládat, že pokud v průběhu decentralizace firmy nastavily mzdy na podnikové úrovni nižší, nejspíše jim to dovoluje situace na pracovním trhu v dané zemi.

Jestliže se totiž daná ekonomika vyznačuje vysokou mírou nezaměstnanosti, firmy si mohou dovolit riskovat více s nižšími mzdami, neboť mají k dispozici dostatečný arzenál potenciálních pracovníků, kteří by za danou mzdu byli ochotni pracovat. Pokud je situace opačná, a firma se přesto snaží držet mzdy na minimu, hrozí, že se jí tento risk nevyplatí a přijde o šikovné zaměstnance. Tento závěr by sám o sobě nebyl tolik zajímavý, ale naznačuje, že se situace a dopad decentralizace mohou v jednotlivých ekonomikách výrazně lišit.

Pokud máme i my přispět do diskuse o tom, zda přítomnost odborů disperzi mezd snižuje, či zvyšuje, empirickými zjištěními, můžeme jen letmo uvést ukazatel, který je sledován Českým statistickým úřadem v rámci strukturálního šetření mezd, zmíněného v úvodu této části. Tímto ukazatelem je variační koeficient mezd, vyjadřující de facto míru heterogenity mezd. Jeho hodnoty v uplynulých 15 letech naznačují, že v českém kontextu je variabilita mezd konstantně vyšší u zaměstnanců, v jejichž podniku není uzavřena kolektivní smlouva. V roce 2023 dosahoval variační koeficient mezd 0,58 u zaměstnanců pokrytých kolektivním vyjednáváním a 0,76 u zaměstnanců, v jejichž podniku kolektivní smlouva uzavřena není. To znamená, že u těchto zaměstnanců byly mzdy variabilnější a pohybovaly se v širším rozpětí než mzdy zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami. Rozdíl variačního koeficientu byl přitom od roku 2009 více méně konstantní. To by podporovalo tezi, že kolektivní vyjednávání má v oblasti úrovně mezd jakýsi „nivelizační“ efekt.

Vraťme se nicméně k tomu, co bylo předmětem výzkumu v posledních letech v zahraničí. Bono-Lunn se ve své studii z roku 2023 (Bono-Lunn, 2023) zabývá důsledky zákonů o právu na práci (RTW – Right-to-Work) ve Spojených státech amerických. Tyto zákony zakazují smlouvy, které vyžadují členství v odborech nebo placení poplatků. Right-to-Work zákony byly zavedeny s cílem omezit moc odborů tím, že umožňují pracovníkům využívat výhod kolektivních smluv bez nutnosti členství. Studie zmiňuje nejednoznačnost dopadu tohoto opatření na mzdy, nicméně tyto zákony logicky způsobily pokles členství a síly odborů. Jako jeden z dopadů autor zmiňuje snížené příspěvky zaměstnavatelů na zdravotní pojištění o 5,9 % mezi všemi pracovníky. Na první pohled by se mohlo zdát, že princip, založený mimo jiné na článku 11 Evropské úmluvy o lidských právech, jež byla v textu už zmíněna, je v Evropě podobný, ne-li stejný. Je však důležité chápat rozdíly v celkovém přístupu k problematice. Evropský model klade větší důraz na ochranu pracovních práv prostřednictvím kolektivního vyjednávání a silné role odborů, zatímco americký model je více zaměřen na individuální svobody s potenciálně negativními dopady na pracovní podmínky a odborovou sílu. Tyto rozdíly jsou výsledkem odlišných legislativních rámců, kulturních hodnot a historických kontextů v obou regionech.

Green et al. (2022) ve své studii zkoumají úzce související problematiku. I jejich studie byla provedena ve Spojených státech amerických, kde řešila mimo jiné „efekty přelévání“ (z angl. spillover effects), které mají kolektivně vyjednané mzdy na firmy bez odborů. Studie hovoří o tom, že právě toto významné spojení může za celkový pokles mezd v období 1980–2010, kdy de-unionizace způsobená do jisté míry i RTW zákony přenesla svůj vliv taktéž na podniky bez odborů a došlo ke snížení průměrné mzdy. Celkový pokles mezd v USA během tohoto časového období je mnohem

složitější a byl způsoben širšími strukturálními změnami na pracovním trhu, avšak do celkového výsledku se promítl i spillover efekt. Tím, že během tohoto období došlo k výraznému poklesu podílu pracovníků v odborech, se celkový počet pracovníků, kteří měli prospěch z vyšších odborových mezd a jejich spillover efektů, snížil. V důsledku toho se snížil i celkový mzdový průměr. Je však důležité podotknout, že Green et al. (2022) hovoří o pozitivním vlivu „odborových“ mezd na „neodborové“ mzdy, neboť přítomnost dobře placených odborových míst představuje příležitosti pro neodborové pracovníky, což vede k tlaku na firmy bez odborů, které si chtějí udržet své kvalitní zaměstnance. Toto samozřejmě platí pouze za předpokladu, že mzdy odborově sdružených zaměstnanců jsou vyšší.

Fang & Hartley (2022) zkoumají dále vývoj mezd odborově sdružených pracovníků a faktory, které tento vývoj ovlivňují. Autoři se zabývají již několikrát zmiňovanou „union wage premium“, která představuje mzdovou přírážku odborově sdružených pracovníků ve srovnání s nesdruženými pracovníky. Kladou si otázku, jak se tato přírážka vyvíjela v průběhu let a jaké faktory ji ovlivňují. Autoři dělí tyto faktory dle úrovně, na níž působí, na mikroúrovňové faktory, mezoúrovňové faktory a na makroúrovňové faktory. Do mikroúrovňových faktorů patří především individuální charakteristiky, přičemž autoři zmiňují tendenci odborů zmenšovat mzdové rozdíly mezi pracovníky různých dovednostních úrovní, což znamená, že mzdová přírážka je obvykle nižší pro vysoce kvalifikované pracovníky. Dále komentují výsledky studií, které naznačují, že odbory pomáhají snižovat mzdové nerovnosti mezi etnickými skupinami a také mezi muži a ženami, a upozorňují, že tento efekt se může lišit v různých zemích či v různých sektorech. Co se týká mezofaktorů, vyšší míra odborové organizovanosti (procento pracovníků v odborech) je spojena s větší mzdovou přírážkou. Autoři uvádějí, že k dosažení významného rozdílu je obvykle potřeba alespoň 30% odborové organizovanosti. Také odbory, které jsou aktivní a pravidelně se setkávají a komunikují s managementem, vykazují vyšší mzdovou přírážku. V neposlední řadě Fang & Hartley (2022) v kontextu mezofaktorů hovoří o velikosti firem a odvětví, přičemž menší firmy vykazují vyšší hodnoty mzdové přírážky, a co se týká odvětví, tradičně silně odborově organizované průmysly, jako jsou výroba a doprava, vykazují vyšší mzdové přírážky než méně odborově organizované sektory. Z pohledu makrofaktorů autoři zmiňují legislativu a regulaci, přičemž udávají za příklad Taft-Hartley Act v USA, který omezil odborové taktiky a také umožnil přijetí RTW zákonů. Ve výčtu nechybí ani globalizace, jež je spojena se zvýšenou mezinárodní konkurencí, což obecně vede ke snížení mzdové přírážky odborů. Autoři dodávají, že toto platí zejména pro rozvinuté země, kde odbory čelí vyšší konkurenci od levnější zahraniční pracovní síly.

Co se týká empirických důkazů, Fang & Hartley (2022) ve své práci hovoří o tom, že studie ukazují mzdovou přírážku v rozvinutých zemích mezi 10 a 15 %, přičemž velice záleží na použité metodologii a také na zemi, v níž byla daná studie koncipována. Za příklad uvádějí longitudinální studie, které obvykle nacházejí mzdovou přírážku mezi 5 a 15 %, zatímco modely korekce výběru často vykazují vyšší přírážky, častokrát až přes 20 %. Jednoznačným závěrem této studie je, že odbory hrají klíčovou roli při zvyšování mezd svých členů, avšak sama velikost mzdové přírážky závisí na mnoha faktorech, včetně individuálních charakteristik pracovníků, odborové organiza-

nosti a aktivity odborů, legislativního rámce a dalších. Z časového hlediska ukazují trendy snížení mzdové přírážky v poslední desetiletích, což je mimo jiné důsledek globalizace, změn v legislativě či technologických změn. Navzdory různým výzvám a trendu klesající mzdové přírážky dle autorů odbory stále představují důležité aktéry mechanismu pro zlepšení nejen mzdových, ale také pracovních podmínek širokého spektra pracovníků (Fang & Hartley, 2022).

Další z velmi užitečných analýz je studie autorů Zwysena & Drahokoupila (2024), ve které analyzovali mzdové přírážky spojené s kolektivními smlouvami za období 2002–2018 v evropských zemích. Studie využívá data z evropského šetření *European Structure of Earnings Survey* (ESES), která poskytují informace o charakteristikách pracovníků a pracovišť, včetně pokrytí kolektivními smlouvami a typu těchto smluv (centrální vs. na úrovni firmy). Jedním ze zjištění je pokles pokrytí kolektivním vyjednáváním ve většině evropských zemí, a to zejména v soukromém sektoru. Dále autoři uvádějí, že veřejný sektor má obecně vyšší míru pokrytí kolektivními smlouvami, přičemž v některých zemích (Německo a Velká Británie) jsou tyto rozdíly výrazné. Co se týká samotných mzdových přírážek, hovoří studie o tom, že i ty se v čase snižovaly. Pokračují, že v roce 2006 byla průměrná mzdová přírážka 5 %, ale do roku 2018 klesla na přibližně 2,5 %. Z pohledu centralizace jsou centrální kolektivní smlouvy spojeny s vyššími mzdovými přírážkami než smlouvy na úrovni podniku. Navíc v zemích s vysokou odborovou organizovaností a vysokou mírou pokrytí kolektivními smlouvami mají centrální smlouvy větší vliv. Obecně je vyšší odborová organizovanost spojena s vyššími mzdovými přírážkami, a to zejména pro již zmíněné centrální kolektivní smlouvy. Jedním z důvodů může být to, že odborová organizovanost posiluje vyjednávací pozici pracovníků a zvyšuje efekt kolektivních smluv na mzdy. Podobně jako některé předchozí studie také tito autoři docházejí k závěrům týkajícím se již zmíněného spillover efektu, když uvádějí, že v sektorech s vysokým pokrytím kolektivními smlouvami dochází k růstu mezd i pro nepokryté pracovníky. Navíc firmy, které pokryty kolektivními smlouvami nejsou, mohou zvyšovat mzdy, aby přilákaly a/nebo udržely kvalitní zaměstnance. Ve vztahu k České republice autoři tvrdí, že výrazně menší přítomnost odborů v soukromém sektoru oproti sektoru veřejnému v konečném důsledku znamená, že ve veřejném sektoru jsou mzdové přírážky vyšší, neboť odbory zde mají větší vyjednávací sílu díky vyšší míře pokrytí kolektivními smlouvami.

1.4 Aktuální výzvy v oblasti kolektivního vyjednávání o mzdách

Z historického pohledu dosáhly odbory a kolektivní vyjednávání mnohých důležitých milníků, které nelze zpochybňovat. Již prvotní literatura, převážně ze Spojených států amerických, došla k závěru, že kolektivní vyjednávání má pozitivní vliv na mzdy, přičemž největší vliv je přítomný u nejméně kvalifikovaných. Přesto se objevují také studie, jež zpochybňují funkčnost odborů a kolektivního vyjednávání v dnešní době. Jejich počet bezesporu stále narůstá spolu s množstvím úskalí, jimž odbory a kolektivní vyjednávání v dnešní době musejí čelit a která ohrožují samu jejich existenci.

Tak například Baccaro (2011) ve své studii uvádí, že i přes dřívější silný přerozdělovací účinek odborů a kolektivního vyjednávání, který značně přispíval ke snižování příjmové nerovnosti, je v dnešní době tento efekt výrazně nižší. Jinými slovy, odbory nejsou schopny účinně zvyšovat mzdy nízkopříjmových pracovníků, čímž by docházelo ke snižování příjmové nerovnosti. To podle něj svědčí o neefektivnosti odborů, neboť právě pro tento typ pracovníků byla ve většině zmíněných studií zjištěna nejvyšší mzdová prémie. S tímto závěrem by se v českém kontextu dalo polemizovat s odkazem na strukturální šetření mezd Českého statistického úřadu uvedené v části 1.3, kde se přerozdělovací účinek potvrdil. Míra fungování tohoto mechanismu však souvisí s tím, jakou ekonomiku podrobujeme analýze, takže lze pouze konstatovat, že Baccarova tvrzení na toto téma nemají univerzální platnost. Avšak rovněž Visser (2016) ještě nedávno ve své studii o vývoji kolektivního vyjednávání v souvislosti s takzvanou velkou recesí (celosvětový hospodářský pokles let 2007–2015) v mnoha různých zemích světa na základě dosavadních studií vychází z premisy, že kolektivní vyjednávání má významný vliv na snižování mzdových rozdílů mezi různými skupinami zaměstnanců. Podobně jako jiní autoři to vysvětluje tím, že odborové organizace často vyjednávají vyšší minimální mzdy a lepší mzdové podmínky pro nízkopříjmové pracovníky, což jejich mzdy přibližuje ostatním zaměstnancům uvnitř organizací a zmenšuje mzdové rozdíly mezi různými průmyslovými odvětvími (Visser, 2016).

Baccaro (2011) dále hovoří o globalizaci, strukturálních omezeních a konzervativní měnové politice jako o faktorech snižujících účinnost odborů. Podle něj zvýšená globální konkurence a mobilita kapitálu vytvářejí tlak na odbory, které musejí často přijímat umírněnou mzdovou politiku, aby zabránily inflaci a nezaměstnanosti. Konzervativní měnová politika, zaměřená na kontrolu inflace, dále omezuje schopnost odborů vyjednat výrazné zvýšení mezd. Tyto faktory společně vedou k oslabení redistributivní role odborů, které – jak již bylo zmíněno – historicky hrály klíčovou roli při zvyšování mezd nízkopříjmových pracovníků a snižování nerovnosti (Baccaro, 2011). Pokud by docházelo k přílišnému růstu reálných mezd, mohl by to být jeden z motorů rostoucí inflace, neboť by se toto navýšení promítlo do spotřeby, je však otázkou, jak vysoké navýšení by se dalo považovat za nebezpečné. Spíše je v tomto ohledu platným závěrem vliv globalizace, jež otevírá cesty k levné pracovní síle. Z tohoto pohledu jednoznačně omezuje vyjednávací pozici odborů.

K podobným závěrům dochází taktéž Bengtsson (2014), který zkoumá vztah mezi odborovou organizovaností a podílem mezd na národním důchodu. Bengtsson konstatuje obecně pozitivní vztah mezi odborovou organizovaností a podílem mezd na národním důchodu, upozorňuje však, že tento vztah je relativně slabý a taktéž se výrazně liší v závislosti na dané zemi, stejně jako na konkrétním časovém období. Bengtsson (2014) dále diskutuje klesající korelaci mezi těmito veličinami a připisuje pokles vlivu odborové organizovanosti na podíl mezd na národním důchodu v průběhu času zvýšené globální konkurenci a konzervativní měnové politice, která přibližně od roku 1980 oslabuje schopnost odborů prosazovat zvyšování mezd.

Hayter et al. (2011) zkoumají vývoj a výzvy kolektivního vyjednávání v kontextu moderní globální ekonomiky. Autoři studie uvádějí několik výzev pro kolektivní vyjednávání, přičemž jednou z nich je pokles odborové organizovanosti. Tento trend je podle studie viditelný ve většině rozvinutých

průmyslových ekonomik (Česká republika v tomto směru nepředstavuje výjimku, viz RILSA, 2024) a je způsoben několika faktory, včetně strukturálních změn v ekonomice, jako je pokles podílu výrobního sektoru a růst sektoru služeb. To je velmi významné, neboť právě (zejména manuální) nízkopříjmoví pracovníci byli hlavní cílovou skupinou odborů a kolektivních smluv vzhledem k tomu, že právě pro tento typ pracovníků měly největší přínos. Další výzvou je podle autorů globalizace a zvýšená konkurence, v čemž se shodují s dalšími zmíněnými studiemi. Rovněž změny v zaměstnaneckých vztazích jsou významnou výzvou, neboť nárůst využívání nestandardních forem zaměstnání, částečných úvazků, termínovaných smluv či dohod pomalu, ale jistě mění povahu pracovního trhu.

V reakci na tyto a další výzvy odbory již v tuto chvíli integrovaly do svého fungování několik inovativních praktik a struktur. Jedním z těchto opatření pomáhajících vyrovnávat se s tlaky globalizace je koordinace vyjednávání, za jejímž účelem byly v některých zemích vyvinuty formální a neformální mechanismy na národní i mezinárodní úrovni. Mezi další zavedené změny patří víceúrovňové vyjednávání, rozšíření kolektivní agendy nebo změna role tripartitních institucí. Hayter et al. (2011) doporučují ve své studii několik klíčových oblastí pro podporu inovací v kolektivním vyjednávání. Nástroje veřejné politiky by dle autorů měly hrát klíčovou roli v podpoře kolektivního vyjednávání prostřednictvím ochrany základních práv a poskytování mechanismů pro řešení sporů. Dalším doporučením je šířit inovativní praxe, tedy osvědčené postupy a inovace prostřednictvím školení a sdílení informací mezi sociálními partnery. V neposlední řadě pak autoři doporučují rozvoj a podporu pracovních vztahů, přičemž vyspělé systémy pracovních vztahů mohou být dle autorů klíčovým zdrojem při řešení ekonomických krizí a řízení změn.

Schnabel (2020) stejně jako předešlí autoři zmiňuje, že aby odbory zůstaly relevantním aktérem, musejí se přizpůsobit měnícím se podmínkám a inovovat své strategie, což zahrnuje zapojení nových skupin pracovníků a adaptaci na pracovní trh. Autor ve své studii zmiňuje opět několik doporučení pro budoucí vývoj. Jedním z nich je, stejně jako v předchozí studii, podpora veřejné politiky, která by dle autora měla napomáhat kolektivnímu vyjednávání. Dále doporučuje inovovat strategie kolektivního vyjednávání s cílem přizpůsobit se změnám na trhu práce, včetně zapojení nepravidelných a neformálních pracovníků do svých struktur. Avšak Schnabel upozorňuje na to, že u globalizace a jejího vlivu na kolektivní vyjednávání studie docházejí k protichůdným závěrům. Zatímco některé studie naznačují negativní dopad globalizace na vyjednávací sílu odborů vzhledem k možnosti přesunout výrobu do zemí s levnější pracovní silou, jiné studie v této oblasti významnou souvislost nenacházejí.

Obecně však rostoucí počet autorů hovoří o budoucích výzvách, jimž bude kolektivní vyjednávání čelit, a o tom, že jeho účinnost a význam neustále klesají. Je jen na odborech, jak se s těmito výzvami vypořádají, pokud nechtějí přijít o svůj význam. Několikrát zde zaznělo, že kolektivní vyjednávání je účinné především pro nízkokvalifikované a nízkopříjmové zaměstnance, jejichž mzdy jsou v důsledku kolektivního vyjednávání navyšovány nejvíce, takže úbytek pracovní síly na těchto pozicích může vést ke ztrátě významu odborů. Zřejmě proto budou muset v blízké době najít nové přístupy a oblasti, v nichž by byly účinné a efektivní.

2. Vliv kolektivního vyjednávání na pracovní dobu

Pracovní doba je jedním z nejdůležitějších témat kolektivního vyjednávání. Je tomu tak proto, že právě tento aspekt pracovních podmínek je z hlediska zaměstnanců zcela zásadní. Závisí na něm totiž mimo jiné to, jak budou schopni sladit svůj pracovní život s ostatními oblastmi života. Z historického hlediska šlo o jeden z hlavních důvodů zakládání odborů, pochopitelně vedle boje o důstojné mzdy zaměstnanců. Vykořisťování zaměstnanců, kteří na počátku průmyslové revoluce pracovali dlouhé hodiny za minimální mzdy, bylo důvodem pro vznik odborů v podobě, jakou známe dnes. Cíle zkrátit pracovní dobu odbory v minulosti rovněž dosáhly. Rozhodujícím okamžikem v tomto snažení byl již zmiňovaný milník, kdy se v Chicagu v roce 1886 povedlo skrze několikadenní stávkou vybojovat osmihodinový pracovní den. Vzhledem k tomu, že tento standard je platný dodnes, vděčíme za současné nastavení přípustné pracovní doby vlastně těmto již poměrně dávným událostem.

V Evropské unii je pracovní doba zaměstnanců rámcově regulována zejména Směrnicí Evropského parlamentu o některých aspektech úpravy pracovní doby (Směrnice 2003/88/ES, tzv. Working Time Directive). Ta stanovuje minimální požadavky na úpravu pracovní doby tak, aby byly chráněny bezpečnost a zdraví zaměstnanců. Jedná se zejména o stanovení minimální doby odpočinku, přestávek v práci a dovolené a maximální délky týdenní pracovní doby. Dotýká se rovněž regulace noční práce a práce na směny. Dalším regulatorním nástrojem v oblasti pracovní doby je Směrnice o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku (Směrnice Rady 97/81/ES), která garantuje zaměstnancům právo na zkrácení pracovní doby a spolu s tím rovné podmínky zaměstnanců s různým rozsahem úvazku (Lehmann, 2016). Legislativa i kolektivní smlouvy v jednotlivých státech EU se od této regulace mohou odchýlit pouze ve prospěch zaměstnanců.⁴

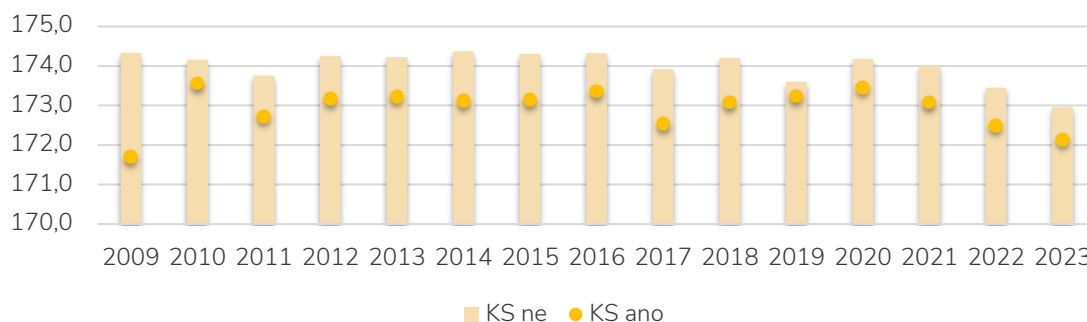
V oblasti pracovní doby jsme v posledních desetiletích svědky její rostoucí diverzifikace (Gershuny, 2000). Klasický rozvrh s pevnou pracovní dobou v rozsahu 40 hodin týdně postupně ustupuje flexibilnějším formám pracovní doby, a to již zhruba od 80. let 20. století. K diverzifikaci přitom dochází jak v oblasti délky pracovní doby, tak v oblasti její distribuce v čase. Částečně se do tohoto vývoje promítá redefinice genderových rolí a rostoucí participace žen na trhu práce, svou roli ale hraje ale i vývoj pracovního trhu jako takového, především v souvislosti s globalizací a rozvojem technologií. V posledních letech se charakter práce radikálně proměňuje s rozvojem digitálních technologií a rostoucím využitím práce na dálku, jež zcela zásadně redefinuje přístup k pracovní době a vymezení prostoru práce a soukromí (srov. např. Berg, Bosch & Charest, 2014). Rozvolňuje se rovněž vztah mezi mzdou a odpracovanou pracovní dobou. Odměna za práci se stále častěji odvíjí více od splnění úkolu než od počtu hodin stráveného prací (Rubery, Ward & Grimshaw, 2006).

⁴ Některé členské státy uplatňují výjimky z regulace pro určité kategorie pracovníků (zejm. v bezpečnostních složkách, ve zdravotnictví apod.). Srov. [Zpráva o provádění Směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby členskými státy](#)

Protože všechny tyto tendence souvisejí s výše zmíněným sladováním pracovního a soukromého života, je pro odbory stěžejní zasazovat se o to, aby tyto nové trendy nevedly k prekarizaci pracovních podmínek, ale spíše k větší kontrole zaměstnanců nad pracovní dobou. Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) otevřela v roce 2018 téma možnosti zkrácení pracovní doby bez krácení mzdy a přišla s požadavky zkrátit pracovní týden na 37,5 hodiny týdně a minimální délku dovolené stanovit na 5 týdnů za kalendářní rok. Tyto požadavky se prozatím prosadit nepodařilo, mimo jiné kvůli chybějící pracovní síle v české ekonomice, avšak vzhledem k výše zmíněným trendům lze předpokládat, že přinejmenším u určitého segmentu pracovníků bude v budoucnu k postupnému zkracování pracovní doby bez krácení mzdy docházet bez ohledu na to, zda bude zkracování pracovní doby podchyceno legislativně (srov. Kroupa et al., 2020).

Data ze strukturálního šetření mezd zaměstnanců zmíněná v úvodu kapitoly 1 vedle údajů o průměrných a mediánových mzdách obsahují údaje o placené pracovní době zaměstnanců. Ty naznačují, že zaměstnanci s kolektivními smlouvami v podniku pracují v průměru méně hodin v měsíci než jejich kolegové nepokrytí kolektivními smlouvami nebo přinejmenším, že jejich placená pracovní doba je kratší než u zaměstnanců, kteří v podniku kolektivní smlouvu uzavřenou nemají (viz graf č. 2).

Graf č. 2 Vývoj měsíční pracovní doby od roku 2009 dle přítomnosti kolektivní smlouvy (v hod.)



Zdroj: ČSÚ, strukturální šetření mezd zaměstnanců; vlastní výpočty

Problémem těchto statistik je stejně jako v případě údajů o úrovni mezd zaměstnanců chybějící informace o tom, jakého typu zaměstnanců a v jakých odvětvích se pracovní doba týká. Rozsah týdenní pracovní doby je však v české legislativě vymezen odlišně pro pracovníky v různých režimech rozvrhování pracovní doby, takže sektorová struktura může u obou skupin zaměstnanců hrát podstatnou úlohu. Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) sice uvádí, že délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně (§ 79 odst. 1), avšak hned také vymezuje skupiny zaměstnanců, pro které platí kratší rozsah týdenní pracovní doby. Jsou to jednak zaměstnanci pracující v dolech, jejichž rozsah týdenní pracovní doby je stanoven na 37,5 hodiny týdně, a jednak pracovníci ve směnných provozech, přičemž na dvousměnné pracovní režimy se aplikuje stanovená týdenní pracovní doba 38,75 hodiny týdně a na třisměnné a nepřetržité pracovní režimy pracovní doba 37,5 hodiny týdně. Kolektivní smlouvy mohou – stejně jako vnitřní předpisy – pracovní dobu zaměstnanců

dále zkrátit bez krácení mzdy, avšak nikoli u zaměstnanců odměňovaných platem, tedy pracujících v institucích veřejné správy, školství apod.

Vzhledem k tomu, že různá odvětví a profese se v různé míře pojí s různými pracovními režimy z hlediska rozvržení pracovní doby – zatímco v některých se neuplatňuje směnný režim, v jiných je například běžná práce v provozech s třísměnným či nepřetržitým režimem – je obtížné na výše prezentovaných datech posoudit vliv kolektivního vyjednávání na délku pracovní doby. Řada autorů přitom na odvětvová a profesní specifika pracovní doby poukazuje, a někteří je dokonce považují za nejdůležitější faktor určující charakter pracovní doby zaměstnanců (srov. např. Kümmerling & Lehndorff, 2007; Eurofound, 2015; Eyraud & Vaughan-Whitehead, 2007; Lehmann, 2016)

Pracovní doba může být v jednotlivých zemích (v rámci výše uvedených mantinelů) stanovena legislativně nebo může být výsledkem kolektivního vyjednávání na různých úrovních (národní, odvětvové či podnikové). Způsobům regulace pracovní doby byla věnována pozornost v řadě výzkumných studií (Berg, Bosch & Charest, 2014; Eurofound, 2015; Anxo & O'Reilly, 2000; Cabrita & Boehmer, 2016). Z hlediska převažujícího způsobu regulace pracovní doby se v literatuře rozlišují tři základní nastavení: 1. systémy, v nichž je pracovní doba regulována čistě či převážně legislativně („*mandated configuration*“); 2. systémy regulující pracovní dobu prostřednictvím kolektivního vyjednávání („*negotiated configuration*“); 3. systémy upravující pracovní dobu v individuálních smluvních vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, nazývané jako „*unilateral configuration*“ (Berg, Bosch & Charest, 2014; Cabrita, Boehmer & Galli da Bino, 2016).

Tyto systémy se pochopitelně liší mírou flexibility uspořádání pracovní doby a rovněž tím, jakou možnost mají zaměstnanci vyjednat si pro sebe příznivou pracovní dobu. Čím nižší je úroveň, na které se vyjednává pracovní doba, tím nižší je rovněž míra její standardizace a vyšší variabilita uspořádání pracovní doby (srov. Kroupa et al., 2020; Lehmann, 2016). Možnost regulovat pracovní dobu primárně prostřednictvím kolektivního vyjednávání je podmíněna vysokou mírou pokrytí zaměstnanců kolektivním vyjednáváním. Tam, kde je tato míra nízká, poskytuje ochranu zaměstnancům zákonná úprava, která ovšem nemůže zohlednit specifika všech odvětví ekonomiky, všech profesí či podniků, takže obvykle garantuje spíše jen určitý minimální standard. Proto je v systémech, kde se úprava pracovní doby opírá především o kolektivní vyjednávání, možné snadněji dosáhnout kratšího standardu pracovní doby, než je tomu u systémů s legislativní regulací.

Česká republika v této klasifikaci spadá do prvně zmíněné kategorie, uplatňuje se v ní tedy systém, v němž je pracovní doba stanovena primárně legislativně. Ke stejnému typu řadíme všechny země východní Evropy a dále Irsko, Francii, Portugalsko, Řecko a Maltu. Ačkoli v podnikových kolektivních smlouvách či v individuálních pracovních smlouvách zaměstnanců se lze v ČR dohodnout i na odlišné pracovní době (ve prospěch zaměstnance), nehraje tato úroveň nastavování pracovní doby podstatnou úlohu vzhledem k relativně nízkému pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami a pracovní doba většiny zaměstnanců se odvíjí od zmíněné zákonné úpravy. Mezi země druhého typu, tedy ty, v nichž se pracovní doba reguluje primárně skrze kolektivní vyjednávání, bychom mohli v rámci Evropy zařadit Rakousko, Německo, země Beneluxu, skandinávské země, Španělsko, Itálii

a Kypr. Příkladem třetího typu by bylo v Evropě především Spojené království (Cabrita, Boehmer & Galli da Bino, 2016).

Z výsledků šetření *Informace o pracovních podmínkách* (IPP), které bylo rovněž představeno v úvodu první kapitoly, vyplývá, že pracovní dobu v Česku upravuje naprostá většina kolektivních smluv. V roce 2023 byla v 90,8 % kolektivních smluv sjednána délka týdenní pracovní doby, 30,1 % smluv obsahovalo ujednání o pružném rozvržení pracovní doby a zvýšení nároku na dovolenou bylo sjednáno v 89,6 % kolektivních smluv (Trexima, 2023). Ačkoli z poskytovaných údajů není možné zjistit, do jaké míry se ujednání o délce pracovní doby liší od zákonné úpravy, je zřejmé, že pro obě strany sociálního dialogu jde o zásadní oblast kolektivního vyjednávání.

V následujících kapitolách se proto budeme věnovat tomu, jak hodnotí vliv kolektivního vyjednávání na pracovní dobu dosavadní výzkumy, a dále se pokusíme získat vlastní poznatky na základě analýzy dat z *Evropského šetření pracovních podmínek* z poslední dokončené vlny tohoto šetření, tj. z roku 2021.

2.1 Poznatky z literatury

Úroveň mezd a délka pracovní doby spolu nepochybně úzce souvisejí, protože prodlouží-li se pracovní doba za konstantního mzdového ohodnocení, znamená to ve většině případů faktický pokles hodinové mzdy, neboť zaměstnanec obdrží za více práce stejnou odměnu. A naopak, pokud dojde ke zkrácení pracovní doby bez krácení mzdy, hodinová mzda se tím zvýší. Výčet literatury z první části této studie zaměřující se na dopady kolektivního vyjednávání na mzdy by tak mohl být z velké části uveden zde. Protože ale chceme při analýze vlivu kolektivního vyjednávání na délku pracovní doby využít toho, že jsou k dispozici empirická data, jejichž prostřednictvím se na problematiku můžeme podívat, uvádíme zde pouze několik málo titulů, které se nám pro náš kontext jeví nejrelevantnější.

Otázce vlivu kolektivního vyjednávání na odpracovaný čas v Evropě se dosti dopodrobna věnuje studie Keune & Galgóczi (2006). Tato kniha mimo jiné obsahuje rozbor kolektivního vyjednávání o pracovní době v 21 evropských zemích, včetně České republiky. Pozastavuje se u vývoje kolektivního vyjednávání a pracovní doby v různých regionech Evropy a všímá si tendencí, které na míru vlivu kolektivního vyjednávání působí. Z dlouhodobého hlediska bylo dle autorů v předchozích desetiletích zkracování pracovní doby jedním z hlavních cílů odborů. V mnoha zemích se dle nich podařilo dosáhnout značného zkrácení pracovní doby, zejména během 80. a 90. let. V době sestavování studie však autoři vnímali, že se trend obrátil. Zaměstnavatelé a vlády v řadě zemí začali tlačit na prodlužování pracovní doby a větší flexibilitu bez odpovídající kompenzace. Co se týká průměrné týdenní pracovní doby v Evropě pro plný úvazek, ta v EU-25 v roce 2005 činila 41,9 hodiny. Nejkratší pracovní dobu měly Litva, Dánsko, Finsko, Nizozemsko, Irsko a Francie (pod 41 hodin týdně). Nejdélší pracovní dobu měly Spojené království, Polsko a Řecko (přes 43 hodin

týdně). Mezi lety 1998 a 2002 došlo v téměř všech evropských zemích ke zkrácení pracovní doby. K nejvýraznějšímu zkrácení přikročila Litva, Česká republika (v těchto případech šlo o potřebu harmonizovat národní legislativy s regulačním rámcem Evropské unie) či Francie (zde šlo o zkrácení pracovního týdne na 35 hodin s cílem snížit vysokou míru nezaměstnanosti), přičemž se pracovní doba v těchto zemích zkrátila o více než 2 hodiny týdně. V následujícím období let 2002–2005 se – jak již bylo avizováno – trend dle statistik obrátil. Pracovní doba byla prodloužena v 12 zemích, přičemž se průměr pro EU-25 zvýšil. K největšímu nárustu pracovní doby došlo ve Francii, kde se po výkyvu směrem k 35hodinovému pracovnímu týdnu začala pracovní doba opět prodloužovat poté, co byly náklady na přechod na kratší pracovní týden přeneseny ze státu na zaměstnavatele (více k tomuto tématu viz Kroupa et al., 2020). Lze dodat, že na nejednoznačnost trendů v délce pracovní doby upozorňují nověji také studie Eurofound (2012) a Cabrita & Boehmer (2016), podle nichž se sice v některých evropských zemích pracovní doba postupně zkracuje, v jiných však zůstává stejná.

Nastíněný vývoj dle Keuneho a Galgócziho (2006) implikuje, že odborům se v hospodářském a politickém kontextu začátku století příliš nedaří dosahovat svých cílů v oblasti délky pracovní doby. Řada z nich se proto začíná soustředit spíše na jiný aspekt pracovní doby, jímž je flexibilita, a to především s ohledem na nové formy flexibility. Tyto odbory usilují o to, aby flexibilizace pracovní doby nebyla na úkor zaměstnanců, ale spíše v jejich prospěch. V tomto snažení také Keune a Galgóczi (2006) vidí nový cíl, jež by odbory v současnosti měly sledovat. Domnívají se rovněž, že téma zkracování pracovní doby se opět dostane do popředí odborové agendy, jakmile k tomu nastanou příznivější podmínky.

Kapitola Martina Fassmana a Heleny Čornejové se věnuje vztahu kolektivního vyjednávání a odpracované doby v České republice v období před a po vstupu ČR do EU, tedy okolo roku 2004. Zákonná týdenní pracovní doba byla v Česku zkrácena na 40 hodin takzvanou harmonizační novelou zákoníku práce, jejímž úkolem bylo promítnout do české legislativy příslušné evropské směrnice tak, aby byla ustanovení zákoníku práce již před vstupem do EU plně v souladu s evropskou regulací.⁵ Zároveň s tím byl nastaven maximální rozsah přesčasů v rozsahu 150 h za rok a uzákoněna základní výměra dovolené v délce čtyř týdnů. Co se týká konkrétního vztahu kolektivního vyjednávání a pracovní doby v České republice, Fassman & Čornejová (2006) uvádějí, že v roce 2004 bylo v 94 % podnikových kolektivních smluv dosaženo zkrácení týdenní pracovní doby bez snížení mezd. Konkrétně průměrná dohodnutá týdenní pracovní doba činila 38 hodin.⁶ Kolektivní vyjednávání mělo

⁵ K tomu je třeba poznamenat, že fakticky se délka pracovní doby novelou nezměnila, změnila se pouze definice pracovní doby. V důsledku zmíněné novely se totiž v zákoníku práce operuje s „čistou pracovní dobou,“ tj. s pracovní dobou, která nezahrnuje přestávky v práci na jídlo a oddech (srov. např. Martinková, 2006). Tím, že se přestávky v předchozí úpravě do pracovní doby započítávaly, byla zaměstnancům evidována pracovní doba delší, ačkoli celkový odpracovaný čas byl stejný. V současnosti je tedy za pracovní dobu pokládána pouze doba výkonu práce, doba odpočinku se do pracovní doby nezapočítává.

⁶ K tomu je nutno dodat, že jde o pracovní dobu bez rozlišení pracovního režimu, nelze tedy na základě tohoto údaje určit, jaký podíl zaměstnanců dotčených analyzovanými kolektivními smlouvami pracuje ve vícesměn-

vliv taktéž na rozsah dovolené, 76,5 % podnikových kolektivních smluv prodloužilo zákonnou dovolenou o jeden týden, a 0,5 % smluv ji prodloužilo dokonce o dva týdny. Dále také některé sektory uzavřely kolektivní smlouvy, které snížily dobu pracovní pohotovosti a/nebo omezily přesčasy pod zákonem stanovený limit.

Navzdory tomuto výčtu nebylo dle autorů zkrácení pracovní doby v době vzniku studie hlavním cílem kolektivního vyjednávání v České republice. Jedním z důvodů, proč toto téma nefigurovalo mezi hlavními body odborové agendy, byla efektivita práce. Autoři uvádějí, že při stávající úrovni efektivity práce by bylo velmi obtížné zachovat stejný výstup v případě zkrácení pracovní doby, což by mohlo ohrozit celkovou konkurenceschopnost firem a celé ekonomiky. Tento závěr ukazuje, že při snaze zkracovat pracovní dobu nelze pominout aspekt produktivity pracovníků. Pro zkrácení pracovní doby by bylo nutné zvýšit produktivitu pracovníků tak, aby za kratší časový úsek vyrobili alespoň totéž. V opačném případě by zkrácení pracovní doby vedlo ke snížení jejich mezd, což by bylo v rozporu se zájmy zaměstnanců a potažmo odborů. To vysvětluje, proč se odbory v Česku donedávna o zkrácení pracovní doby příliš nezasazovaly. Autoři dále poukazují na fenomén preference vyšších mezd před větším množstvím volného času, který v době vzniku studie pozorovali (Fassman & Čornejová, 2006).

Nedávná iniciativa odborů požadující zkrácení pracovní doby bez krácení mzdy ukazuje, že pracovní trh se od doby vzniku této studie výrazně posunul. Růst produktivity a kvalifikace obyvatelstva v kombinaci s prohlubujícím se problémem nedostatku pracovní síly posílily vyjednávací pozici zaměstnanců a připravily půdu nejen pro tlak na růst mezd, ale i pro požadavek kratší pracovní doby, prosazovaný odbory. Proměnily se rovněž představy (zejména mladých) lidí o práci a jejím místě v životě. Do popředí se dostala preference volného času, respektive rovnováhy mezi časem stráveným prací a soukromým životem. Jak již však bylo naznačeno v úvodu této části, právě chybějící pracovní síla představuje bariéru ve snaze odborů o plošné zkrácení pracovní doby, a tak se zkracování pracovního týdne prosazuje spíše jako benefit v oborech, kde zaměstnavatelé musejí soutěžit o talentované pracovníky.

Inspirativní je v oblasti pracovní doby v souvislosti s kolektivním vyjednáváním rovněž publikace Fortha a Brysona, která se však nezaměřuje na týdenní pracovní dobu, nýbrž na množství dovolené. Forth & Bryson (2019) se zabývali vlivem odborů na poskytování placené dovolené ve Velké Británii a zkoumali, jak se tento vliv změnil po zavedení zákonné minimální výměry dovolené v této zemi. Autoři uvádějí, že jejich hlavním cílem bylo zjistit, zda a jak odbory ovlivňují nárok na placenou dovolenou a jakou roli v tomto procesu hraje státní regulace. Zjistili, že členové odborů měli o 1,5procentního bodu vyšší pravděpodobnost, že budou mít nějaký nárok na placenou dovolenou.

ných režimech. Není tudíž možné zjistit, do jaké míry se délka pracovní doby dohodnutá v kolektivních smlouvách odchyluje od právní úpravy. Zda se skutečně jedná o zkrácení týdenní pracovní doby bez snížení mzdy nebo kolektivní smlouva pouze konstatuje, že je v podniku aplikována týdenní pracovní doba daná zákonem, se tedy bohužel nedá ověřit.

Zároveň měli tito členové o 0,67 dne více placené dovolené. V neposlední řadě měli o 12 p. b. vyšší pravděpodobnost, že jejich nárok na placenou dovolenou bude nad zákonným minimem. Studie tedy ukazuje, že odbory mají významný vliv na nárok na placenou dovolenou, zmiňují však, že tento vliv byl částečně nahrazen zavedením zákonného minima. Státní regulace zlepšila dle studie situaci zejména pro odborově neorganizované zaměstnance, kteří jinak měli pravděpodobnost placené dovolené nižší. Zavedení zákonných standardů je dle autorů důkazem a průvodním jevem širšího poklesu regulační role odborů v Británii (Forth & Bryson, 2019). Tento závěr by však bylo možné alespoň částečně vztáhnout taktéž na další země, neboť i z literatury uvedené v předchozích částech vyplývá, že v těch zemích, kde stát prostřednictvím legislativního rámce zajišťuje zaměstnancům minimální standardy v podobě spodních hranic u mezd a jiných zaměstnaneckých práv a horní hranice u délky pracovní doby a jiných povinností zaměstnanců, je význam kolektivního vyjednávání umenšen. V zemích, kde je ochrana zaměstnanců omezená, hrají odbory významnou roli při zavádění minimálních standardů pracovních podmínek. Platí to ovšem i naopak, tedy tam, kde se uplatňuje rozvinutý systém kolektivního vyjednávání a kolektivní smlouvy chrání převážnou většinu zaměstnanců, není nutná rozsáhlá regulace skrze legislativu.

2.2 Empirická zjištění

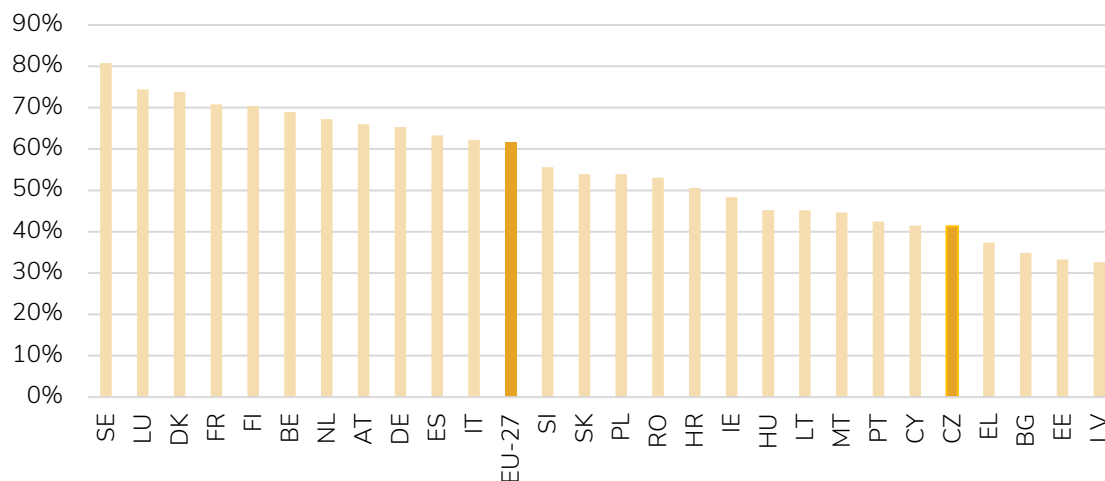
K analýze vlivu kolektivního vyjednávání na délku pracovní doby jsme využili existující data. Byla jimi data evropské agentury Eurofound z poslední vlny pravidelného *Průzkumu pracovních podmínek v Evropě* (European Working Conditions Survey, EWCS), jež byla realizována v roce 2021. Šetření EWCS probíhá pravidelně v intervalech čtyř až pěti let a mapuje pracovní podmínky všech typů pracujících v evropských zemích. V roce 2021 probíhalo šetření vzhledem k probíhající pandemii covidu-19 telefonicky na základě náhodného výběru telefonních čísel generovaných zvlášť za každou zemi zahrnutou do šetření. Dotazováni byli pracující starší 15 let z 36 zemí Evropy. Zde prezentovaná analýza nicméně zahrnuje pouze 27 zemí Evropské unie, neboť tyto země mají společný regulatorní rámec týkající se kolektivního vyjednávání, pracovní doby i (minimálních) mezd, vykazují tedy v těchto oblastech vyšší míru homogenity nežli ostatní země. Okolnosti šetření, především probíhající pandemie, se nepochybně promítly do získaných výsledků, na což je při interpretaci dat potřeba brát zřetel.

Vzhledem k tomu, že odborové sdružování a dostupnost služeb odborových organizací pro osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) se v různých evropských zemích liší, nezahrnuli jsme je do analýzy. V některých zemích jsou OSVČ z kolektivního vyjednávání zcela vyloučeny, takže analýza vlivu kolektivního vyjednávání pro ně v těchto kontextech není relevantní. Zúžíme-li tedy výběrový soubor pouze na zaměstnance, podařilo se realizovat rozhovor s 50 684 respondenty. V České republice se šetření zúčastnilo 1 711 zaměstnanců, jde tedy o poměrně rozsáhlý soubor umožňující podrobnější analýzy.

Data EWCS obsahují jak údaje o pracovní době zaměstnanců, včetně její konkrétní délky, tak údaj o tom, zda v podniku, kde zaměstnanec pracuje, působí odbory, rada zaměstnanců nebo podobný výbor zastupující zaměstnance. Otázka na přítomnost kolektivní smlouvy sice součástí šetření nebyla, lze ovšem předpokládat, že v podnicích, v nichž zástupci zaměstnanců působí, dochází k vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které by mělo mít pozitivní dopad na pracovní podmínky zaměstnanců. Můžeme proto porovnat charakteristiky pracovní doby zaměstnanců, v jejichž podniku žádná organizace typu odbory nepůsobí, a zaměstnanců, u jejichž zaměstnavatele orgány zastupující zaměstnance přítomny jsou. Tento údaj může být jakýmsi ukazatelem, který přibližně vypovídá o přítomnosti kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni.

Podíl zaměstnanců, kteří uvádějí, že na jejich pracovišti působí odbory, rada zaměstnanců nebo podobný výbor zastupující zaměstnance (v dalším textu budeme zkráceně používat jen „odbory“),⁷ se pochopitelně v různých zemích liší v souvislosti s tím, jak vysoká je v dané zemi odborová organizovanost. Pro zachycení tohoto kontextu proto uvádíme přehled zastoupení zaměstnanců s odbory na pracovišti mezi respondenty EWCS ve sledovaných zemích (graf č. 3).

Graf č. 3 Podíl zaměstnanců s odbory / podobnými zástupci zaměstnanců na pracovišti (v %)



Pozn.: Seznam zkratk zemí viz příloha č. 1

Zdroj: Eurofound, 2023, EWCS 2021; vlastní výpočty

Je zřejmé, že Česká republika v tomto ohledu patří mezi země s nejmenším zastoupením zaměstnanců v podnicích a společně s Pobaltskými zeměmi, Maďarskem, Bulharskem, Řeckem, Kypr, Maltou a Portugalskem reprezentuje státy, v nichž je podíl zaměstnanců se zástupci

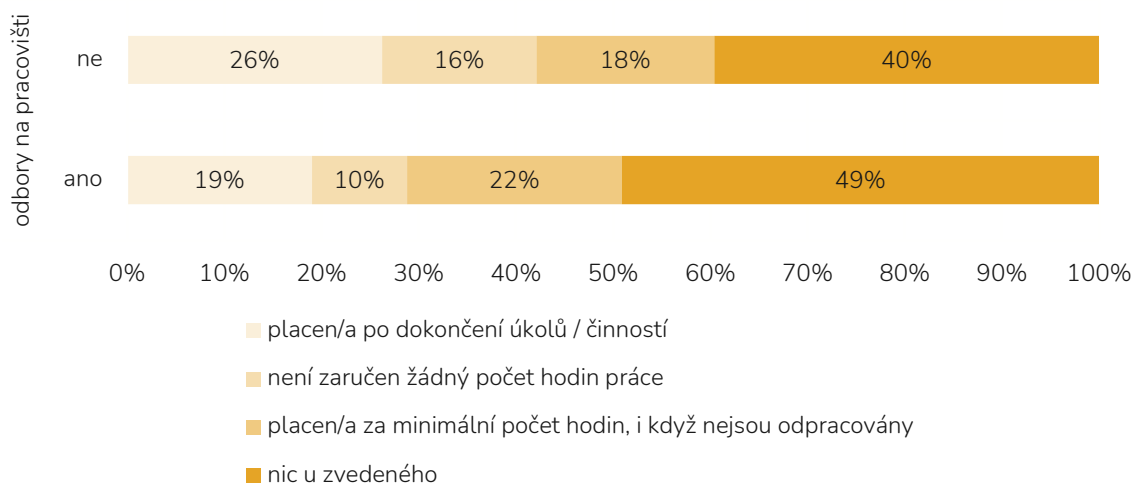
⁷ Úplné znění otázek z šetření EWCS využitých v tomto textu je součástí přílohy č. 2.

na pracovišti v kontextu EU dosti výrazně podprůměrný. Na opačném konci pomyslného žebříčku se nacházejí skandinávské země, země Beneluxu a Francie, v nichž naopak disponuje zástupci zaměstnanců na pracovišti převážná většina zaměstnanců.

V oblasti pracovní doby nás nejprve zajímalo, do jaké míry je rozsah pracovní doby ukotven v pracovních smlouvách či dohodách a zda se tato míra liší u pracovníků, kteří mají na svých pracovištích zástupce zaměstnanců, a u těch, kdo odbory ani jiné podobné zástupce na pracovištích nemají. Analýza dat ukázala, že délka pracovní doby je o něco častěji smluvně ukotvena u zaměstnanců s odbory na pracovišti: 90 % z nich má předpokládaný rozsah pracovní doby ve smlouvě uveden. Zaměstnanci bez odborů totéž uvádějí v 86 % případů, což je sice méně, rozdíl však není příliš významný.

O něco zajímavější je podívat se na to, jakým způsobem je stanovována odměna za práci u těch, jejichž pracovní smlouva či dohoda o práci nespécifikuje rozsah pracovní doby. Při srovnání zaměstnanců s odbory na pracovišti a bez odborového zastoupení se totiž ukazuje, že zaměstnanci, kteří mají v podniku odborové zástupce, mají větší míru jistoty ohledně toho, že v následujícím období budou pobírat nějaký příjem, než jejich kolegové bez odborového zastoupení. Přes 26 % zaměstnanců, kteří zástupce na pracovišti nemají, uvedlo, že jsou placeni po dokončení úkolů nebo činností a dalších 16 % deklarovalo, že nemají zaručený počet pracovních hodin, tedy že pro 42 % z nich je odměna za práci v jejich hlavním zaměstnání závislá na tom, zda splní stanovený úkol nebo zda jim zaměstnavatel přidělí nějakou práci (viz graf č. 4).

Graf č. 4 Způsob stanovování odměny ve vztahu k pracovní době dle přítomnosti odborů na pracovišti (v %)



Pozn.: N = 3 333 (Odpovídali jen ti, jejichž pracovní smlouva nespécifikuje rozsah pracovní doby. Do analýzy nejsou zahrnuti respondenti, kteří uvedli, že nevědí, jak je stanovována jejich odměna, nebo odmítli odpovědět.)

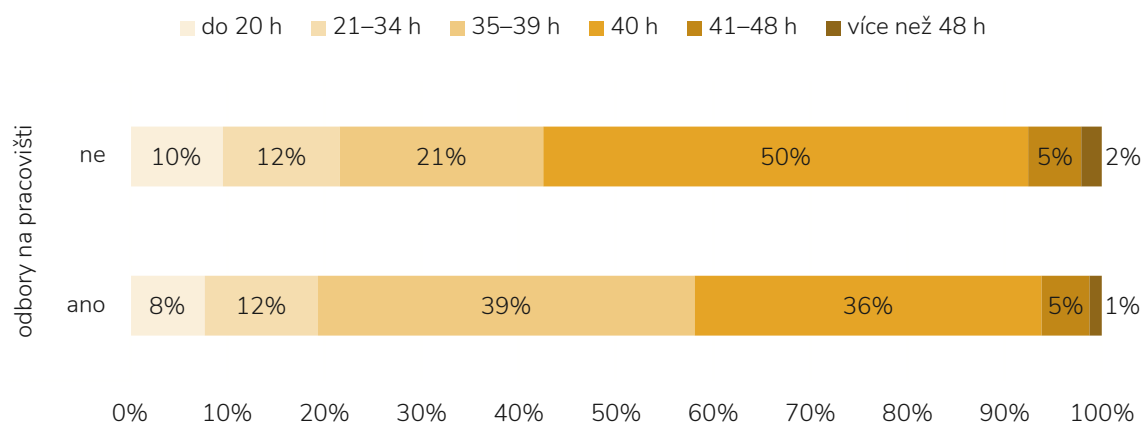
Zdroj: Eurofound, 2023, EWCS 2021; vlastní výpočty

Co se týká zaměstnanců s odbory na pracovišti, 19 % z nich uvedlo, že jejich odměna závisí na dokončení úkolů, a 10 % zaměstnanců nemá počet pracovních hodin zaručen, což je o poznání méně. Vedle toho 22 % z nich vypovědělo, že jsou placeni za minimální počet hodin za stanovené období, i když tyto hodiny neodpracují. Zaměstnanci bez odborového zastoupení uvedli totéž v 18 % případů.

Tento výsledek by naznačoval, že odboroví či jiní podobní zástupci zaměstnanců na pracovišti jsou určitou zárukou toho, že zaměstnanci se neocitnou v nejisté situaci ohledně vyplacení odměny v následujícím období. V další analýze jsme však chtěli především zjistit, zda se délka pracovní doby nějak liší u těch, kteří mají zástupce zaměstnanců na pracovišti, a těch, již zastoupení nejsou. Zajímalo nás, zda je pracovní doba ukotvená v pracovní smlouvě stejná, či zda se u sledovaných dvou skupin zaměstnanců liší. Ukázalo se, že v průměru je smluvená pracovní doba obou skupin zaměstnanců stejná – činí 36 hodin týdně. Podíváme-li se však na mediánovou pracovní dobu, zjistíme, že ta je u odborově zastoupených zaměstnanců o dvě hodiny kratší – činí 38 hodin oproti 40 hodinám u zaměstnanců bez odborů na pracovišti.

Údaj o průměrné délce pracovní doby může být výrazně ovlivněn tím, jaký je v daném podniku, odvětví či zemi podíl částečných úvazků a do jaké míry je délka pracovní doby v daném kontextu homogenní či heterogenní. Místo porovnání souhrnného jednočíselného údaje o všech zaměstnancích dané skupiny je proto přínosnější analyzovat, jak je délka smluvní pracovní doby u obou skupin strukturována. K tomu nám poslouží rozdělení zaměstnanců do kategorií dle sledovaného ukazatele (viz graf č. 5).

Graf č. 5 Smluvně ukotvená týdenní pracovní doba dle přítomnosti odborů na pracovišti (v %)



Pozn.: N = 20 041 (Odpovídali jen ti, jejichž pracovní smlouva obsahuje ujednání o rozsahu pracovní doby. Do analýzy nejsou zahrnuti respondenti, kteří uvedli, že nevědí, kolik hodin týdně by dle smlouvy měli pracovat, nebo odmítli odpovědět.)

Zdroj: Eurofound, 2023, EWCS 2021; vlastní výpočty

Výsledek této analýzy přináší zajímavé výsledky, neboť ukazuje, že v oblasti pracovní doby stanovené v pracovních smlouvách či dohodách zaměstnanců se standardní pracovní týden zaměstnanců s odborovým zastoupením na pracovišti liší od standardního pracovního týdne zaměstnanců bez odborového zastoupení, a to očekávaným způsobem, tedy že u odborově zastoupených pracovníků je standardní týdenní pracovní doba často kratší než u jejich protějšků.

Zatímco v podílu částečných úvazků se pracovníci z obou skupin výrazně neliší, v zastoupení pracovníků, kteří pracují v rozsahu 35–39 hodin, je rozdíl dosti zásadní. Mezi zaměstnanci s odbory na pracovišti uvedlo 39 %, že jejich smluvně ukotvená pracovní doba je právě v tomto rozsahu, zatímco zaměstnanci bez odborového zastoupení na pracovišti deklarovali takovou délku pracovní doby pouze v 21 % případů. Zato přesně polovina z nich disponuje smlouvou se čtyřicetihodinovou pracovní dobou, kdežto u odborově zastoupených zaměstnanců je tento podíl znatelně menší, konkrétně 36 %. To by o pozitivním vlivu odborů a potažmo kolektivního vyjednávání na délku pracovní doby jistě svědčilo.

V úvodu této části jsme však uvedli, že porovnání údajů pracovníků zastoupených odbory či pokrytých kolektivními smlouvami s pracovníky nezastoupenými či nepokrytými kolektivním vyjednáváním může být zavádějící v případě, že neznáme vnitřní strukturu obou skupin a nevíme, o jaké zaměstnance se přesně jedná. Jak již bylo zmíněno, délka pracovní doby závisí na mnoha faktorech, přičemž není zcela zřejmé, které z nich bychom měli správně zohlednit, abychom získali věrohodnější informaci o vlivu kolektivního vyjednávání. Rozhodli jsme se proto soubor rozdělit metodou rozhodovacího stromu. Tato statistická metoda umožňuje rozdělit soubor do skupin jedinců s podobnými charakteristikami vzhledem ke sledované proměnné (v tomto případě smluvní délce pracovní doby). K rozdělování do podskupin dochází v postupných krocích, přičemž v každém kroku se soubor rozdělí na menší podskupiny vždy podle té charakteristiky, která má největší vliv na úroveň sledované proměnné. Tím dochází nejen k nalezení homogenních skupin jedinců v datech (soubor zaměstnanců se např. rozdělí na podskupiny s podobnou délkou pracovní doby), ale získáváme také informaci o tom, které faktory cílovou proměnnou ovlivňují nejvíce (např. zda délka pracovní doby závisí více na odvětví, dosaženém vzdělání zaměstnance, nebo na tom, zda je zaměstnanec odborově zastoupen).⁸

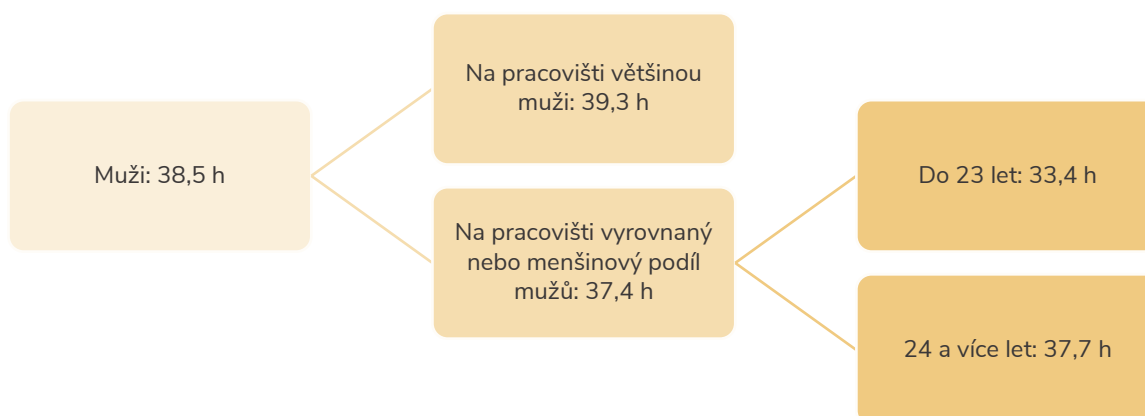
Abychom neopominuli žádný důležitý faktor, zahrnuli jsme mezi faktory s možným vlivem na smluvní délku pracovní doby informaci o kontextu, v němž se jedinec pohybuje (zda země spadá mezi systémy regulace pracovní doby opírající se o legislativu či o kolektivní vyjednávání, velikost sídelní jednotky, zda zaměstnanec pracuje ve službách nebo výrobních odvětvích či v zemědělství, zda vykonává manuální či intelektuální činnost), dále informace o jeho podniku a pozici zaměstnance v něm (velikost, podíl žen, zda jde o soukromý či veřejný sektor, délka zaměstnání v daném podniku) a v neposlední řadě o osobních charakteristikách zaměstnance (pohlaví, věk, dosažené vzdělání, typ

⁸ Pro více informací o metodě rozhodovacích stromů viz např. Hendl, 2006.

domácnosti dle přítomnosti a věku dětí). Dalším faktorem zahrnutým do analýzy byla přítomnost odborů na pracovišti, jejíž vliv nás zajímá nejvíce.

Výsledkem analýzy je schéma – rozhodovací strom –, které identifikovalo jako nejdůležitější faktor z hlediska smluvní pracovní doby pohlaví zaměstnance. To není příliš překvapivé vzhledem k tomu, že ženy výrazně častěji než muži pracují na částečný úvazek. Pokud je průměrná délka smluvní pracovní doby pro všechny zaměstnance 37,2 hodiny, pak u žen je průměrná délka této pracovní doby 35,8 hodiny a u mužů 38,5 hodiny.⁹ Ani u mužů, ani u žen však tímto nejde o vysoce homogenní skupiny a zaměstnance obou pohlaví lze dále rozdělit na základě několika dalších faktorů. V případě mužů je druhým nejvýznamnějším faktorem délky smluvní pracovní doby podíl žen na pracovišti (schéma č. 1).

Schéma č. 1 Faktory ovlivňující smluvní pracovní dobu mužů



Pozn.: Metoda rozhodovacích stromů (Decision Tree Regressor)

Zdroj: Eurofound, 2023, EWCS 2021; vlastní výpočty

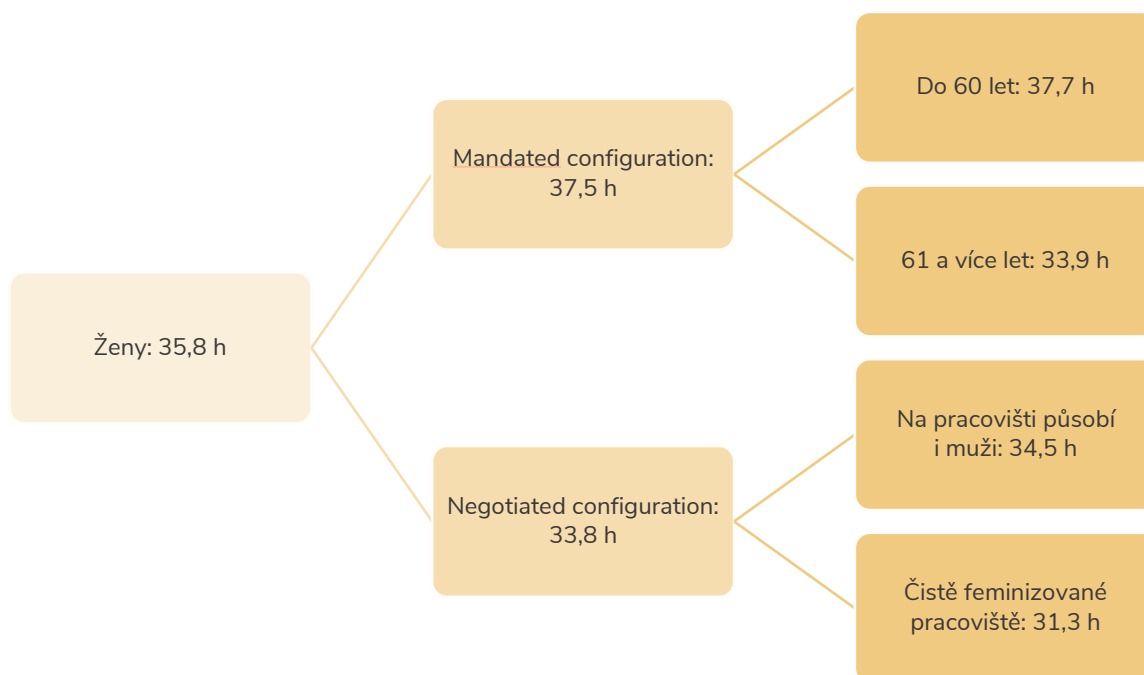
Je zřejmé, že tam, kde je podíl žen nízký, případně ženy vůbec na daném pracovišti nepůsobí (tzn. jedná se o maskulinizovaná pracoviště), je smluvní pracovní doba mužů nejdelší. Lze předpokládat, že na takových pracovištích není zvykem pracovat například na částečné úvazky. Na těch pracovištích, kde se ženy uplatňují ve stejné míře jako muži, případně dokonce dominují, je

⁹ Rozhodovací strom sice využívá k popisu jednotlivých podskupin průměrnou hodnotu délky pracovní doby, avšak vzhledem k tomu, že s postupným štěpením původního souboru zaměstnanců by měly být podskupiny čím dál homogennější, měly by i průměrné hodnoty v podskupinách vypovídat o délce pracovní doby lépe než v celém souboru.

průměrná smluvní pracovní doba kratší, což se dotýká i mužů. Smluvní pracovní doba mužů na těch pracovištích, kde ženy běžně působí, se dále různí podle věku mužů. U nejmladších mužských pracovníků do 23 let v průměru činí smluvní pracovní doba 33,4 hodiny, u pracovníků starších 37,7 hodin. V prvním případě se bude pravděpodobně mnohdy jednat o studenty či učně, kteří ještě nenastoupili do pracovního procesu v plném rozsahu, v případě druhém půjde o muže, kteří se již zcela věnují výdělečné činnosti.

V případě žen je délka smluvní pracovní doby ovlivněna zčásti jinými faktory. Nejvýznamnějším z nich se zdá být to, zda se ženy rekrutují ze zemí s legislativní regulací pracovní doby (mandated configuration), anebo zda se v jejich zemích pracovní doba reguluje prostřednictvím kolektivního vyjednávání (negotiated configuration). V prvně zmíněném systému činí délka smluvní pracovní doby žen 37,5 h, ve druhém jmenovaném 33,8 h (viz schéma č. 2).

Schéma č. 2 Faktory ovlivňující smluvní pracovní dobu žen



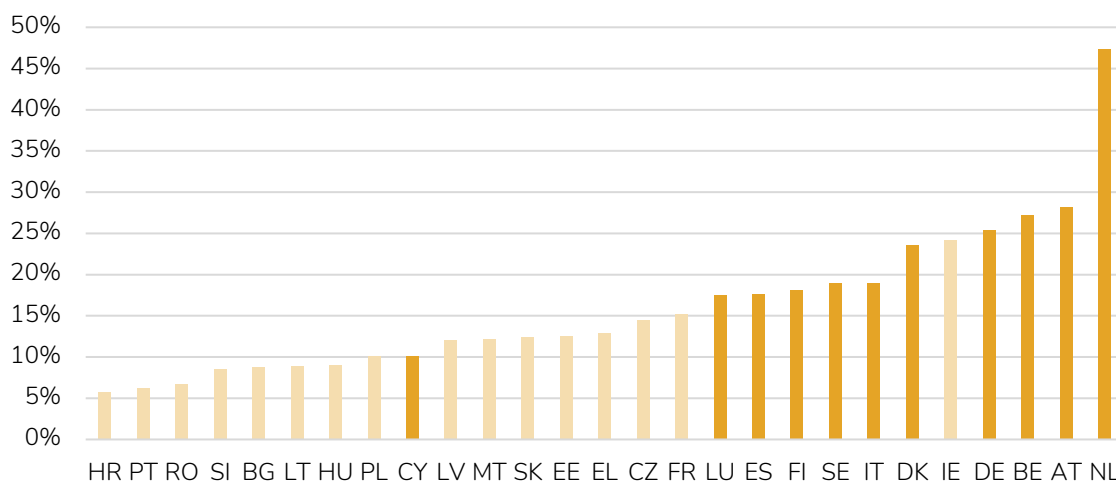
Pozn.: Metoda rozhodovacích stromů (Decision Tree Regressor)

Zdroj: Eurofound, 2023, EWCS 2021; vlastní výpočty

Toto zjištění by bylo možné vnímat jako doklad toho, že kolektivní vyjednávání má pozitivní vliv na délku pracovní doby, neboť smluvní pracovní doba žen v souboru zemí, kde se délka pracovní doby dohaduje primárně v rámci kolektivního vyjednávání, je v průměru téměř o čtyři hodiny kratší než smluvní pracovní doba jejich kolegyň v druhém typu zemí. Skutečnost, že se tento efekt projevuje pouze u žen, by nás však měl upozornit na to, že se do tohoto vztahu bude promítat další

skrytý faktor. Při analýze zemí přiřazených k jednotlivým systémům zjišťujeme, že v systému označovaném jako negotiated configuration jsou, s výjimkou Kypru, klasifikovány výhradně země s vysokým podílem částečných úvazků. Naopak k systémům řazeným do mandated configuration jsou s výjimkou Irska řazeny výhradně země s nízkým podílem částečných úvazků (srov. graf č. 6).

Graf č. 6 Podíl zaměstnanců s částečným úvazkem (v %)



Pozn.: Světlou barvou jsou označeny země spadající do systémů s legislativní regulací pracovní doby, tmavou barvou země regulující pracovní dobu převážně prostřednictvím kolektivního vyjednávání.

Zdroj: Eurofound, 2023, EWCS 2021; vlastní výpočty

Shodné rozdělení zemí dle zmíněných systémů regulace pracovní doby a dle podílu zaměstnanců dotazovaných v rámci EWCS, kteří pracují na částečný úvazek, může být náhodné. Spíše však lze očekávat, že vysoký podíl částečných úvazků je v zemích, v nichž je pracovní doba regulována zejména skrze kolektivní vyjednávání, provázán vedle regulatorního rámce s řadou dalších charakteristik těchto zemí, jako jsou sociální systém, institucionální podpora sladování pracovního a rodinného života, dominující sektory v dané ekonomice apod. Jedním z důležitých faktorů promítajících se do podílu částečných úvazků v jednotlivých zemích je úroveň mezd. Je známo, že nízká úroveň mezd tlačí zaměstnance k využití plných úvazků, neboť na pokrytí potřeb domácnosti částečné úvazky nestačí. Proto se v zemích východní Evropy, v nichž mzdy leží pod průměrnou úrovní mezd v Evropské unii, obvykle uplatňuje model domácností se dvěma osobami pracujícími na plný úvazek. V řadě západoevropských zemí je namísto toho běžný model 1,5 živitele, v němž jeden dospělý člen domácnosti (obvykle muž) pracuje na plný úvazek a druhý dospělý člen (obvykle žena) pracuje na částečný úvazek. V zemích severní Evropy zase není neobvyklé, že oba z páru pracují na (delší) částečný úvazek. To by ale naznačovalo, že vliv kolektivního vyjednávání se skutečně projevuje, byť nepřímě, přes výši mezd. Pokud totiž vysoké pokrytí kolektivním

vyjednáváním vede k vyšší úrovni mezd, nepřímo tím podporuje využití částečných úvazků, které si dobře placení zaměstnanci mohou dovolit spíše než zaměstnanci s nízkými mzdami.

Vrátíme-li se k faktorům ovlivňujícím délku smluvní pracovní doby žen (schéma č. 2), ukazuje se, že v zemích s legislativní regulací pracovní doby se smluvní pracovní doba dále odvíjí od věku zaměstnankyň, přičemž u žen starších 60 let je výrazně kratší než u ostatních žen. Zde se zjevně projevuje to, že ženy vstupují do důchodového věku, případně jsou ve věku předdůchodovém, a pozvolna tedy svou ekonomickou aktivitu omezují před tím, než zcela opustí trh práce. V systémech regulujících pracovní dobu prostřednictvím kolektivního vyjednávání se délka smluvní pracovní doby žen posléze odvíjí spíše od typu pracoviště, přesněji řečeno od toho, zda se jedná o zcela feminizované pracoviště, anebo se na něm uplatňují i muži. V prvně jmenovaném případě činí průměrná smluvní pracovní doba zaměstnankyň jen 31,3 hodiny, v druhém případě 34,5 hodiny, tedy o tři hodiny více.

Ať už se zaměříme na smluvní pracovní dobu žen nebo mužů, přítomnost odborů či jiných zástupců zaměstnanců na pracovišti se do její délky významně nepromítá nebo přinejmenším se promítá méně než výše zmíněné charakteristiky. Kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni se tak nezdá být významným faktorem ovlivňujícím smluvní délku pracovní doby. Vliv kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni se však zdá být relevantní pro využití částečných úvazků v dané ekonomice v případě, že vede k vyšší úrovni mezd.

Dotazník využitý v rámci EWCS zjišťoval vedle rozsahu pracovní doby sjednané v pracovní smlouvě či dohodě zaměstnance rovněž skutečný rozsah pracovní doby, tedy počet hodin, který zaměstnanci fakticky odpracují bez ohledu na to, co je uvedeno v jejich pracovní smlouvě. Ve světle předchozích zjištění je analýza těchto údajů zajímavá vzhledem k tomu, že pokud se podíváme na skutečnou pracovní dobu zaměstnanců, rozdíl mezi těmi, kteří mají v podniku odbory, a těmi, již zástupce zaměstnanců nemají, se stírají. Obě skupiny pracovníků pracují v průměru 38 hodin týdně a mediánová pracovní doba činí u obou skupin 40 hodin týdně. To by však znamenalo, že i když odbory dokážou zajistit zaměstnancům lepší smluvní podmínky, neznamená to nutně, že tyto podmínky budou lepší i ve skutečnosti, tedy že odbory následně mohou ovlivnit i reálné uplatňování a vymáhání sjednaných podmínek. Může to rovněž svědčit o tom, že odvětví a profese, v nichž jsou odbory na pracovišti zastoupeny ve větší míře, se vyznačují tím, že je v nich běžná práce přesčas.

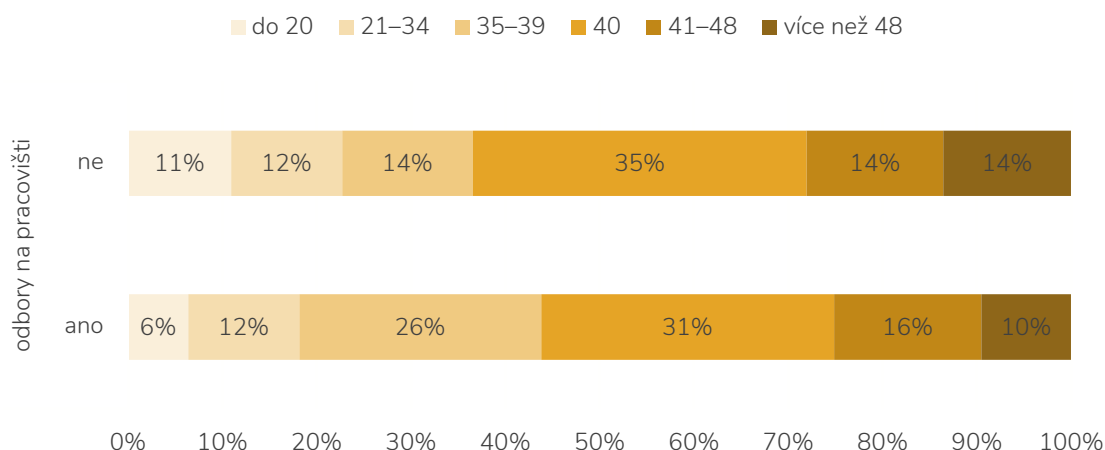
V této souvislosti se nabízí paralela se skutečnou pracovní dobou ve Francii a v Belgii, kde je zákonná pracovní doba kratší než v ostatních evropských zemích (35 hodin týdně ve Francii a 38 hodin týdně v Belgii), avšak skutečná pracovní doba se v těchto zemích pohybuje zhruba na stejné úrovni jako v ostatních evropských zemích (Lehmann, 2016; Kroupa et al., 2020). Podmínky smluvní se od těch skutečných mohou tedy někdy i dosti zásadně lišit a z načrtnutých předběžných výsledků se zdá, že odbory mají vliv spíše jen na ty první.

Pohled na distribuci pracovní doby o určitých rozdílech ve struktuře pracovní doby mezi zaměstnanci s odbory na pracovišti a bez nich vypovídá, ty však nejsou tak výrazné jako u smluvní pracovní doby a nevedou k jednoznačným závěrům o vlivu kolektivního vyjednávání (srov. graf č. 7). Tato distribuce

vypovídá spíše o tom, že přítomnost odborů na pracovišti vede k větší míře standardizace délky pracovní doby a častější situaci, kdy zaměstnanci reálně pracují 35–39 hodin týdně.

Pakliže zaměstnanci nemají v podniku zástupce zaměstnanců, je u nich pracovní doba výrazně heterogenní, s vyšším podílem krátké pracovní doby do 20 hodin týdně na jedné straně, ale také pracovní doby přesahující 48 hodin týdně na straně druhé. Vzhledem k tomu, že Evropská směrnice o pracovní době (již zmíněná Working Time Directive) stanovuje, že maximální týdenní pracovní doba, včetně přesčasů, nesmí přesáhnout 48 hodin, jde vlastně o pracovní dobu vymykající se zákonnému rámci zemí Evropské unie.

Graf č. 7 Skutečná týdenní pracovní doba dle přítomnosti odborů na pracovišti (v %)



Zdroj: Eurofound, 2023, EWCS 2021; vlastní výpočty

To, co nás však bude zajímat především, jsou faktory, které skutečnou pracovní dobu ovlivňují, přičemž pro nás bude relevantní zejména to, zda se do skutečné délky pracovní doby promítá i přítomnost odborů na pracovišti. K této analýze využijeme opět metodu rozhodovacích stromů, a abychom mohli výsledný model porovnávat s tím, který jsme prezentovali pro délku smluvní pracovní doby, zahrneme do analýzy stejné vstupní proměnné.

Z výsledného modelu vyplývá, že i v případě skutečné pracovní doby je hlavním faktorem nepřekvapivě pohlaví zaměstnance. Průměrná skutečná týdenní pracovní doba všech zaměstnanců byla 39,4 hodiny týdně. U žen činil tento průměr 37,7 hodiny týdně, zatímco u mužů dosahoval 41,1 hodiny týdně. Zajímavější však je, které faktory ovlivňují faktickou pracovní dobu u mužů a u žen zvlášť. U mužů se do délky týdenní pracovní doby výrazně promítá jejich věk s pomyslnou hranicí opět okolo 23. roku života. U mužů do 23 let činí skutečná týdenní pracovní doba pouze 33,7 h, u mužů starších je výrazně delší a dosahuje v průměru 41,6 h (schéma č. 3). Opět se lze

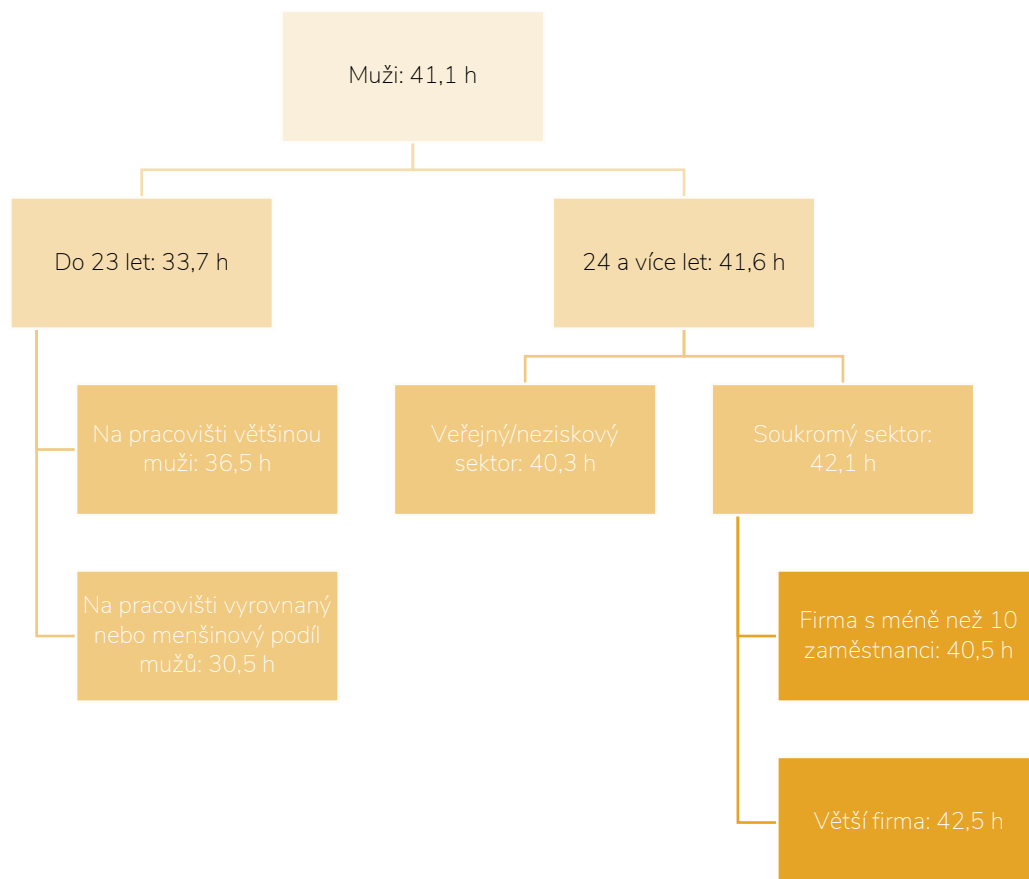
2. Vliv kolektivního vyjednávání na pracovní dobu

domnívat, že obě skupiny mužů od sebe odlišuje to, že první jmenovaní ještě zcela nevstoupili na trh práce, zatímco muži ve starší věkové skupině jsou již ekonomicky plně aktivní.

U mladých mužů hraje v délce pracovní doby dále roli zastoupení žen na daném pracovišti. Tam, kde je pracovní kolektiv převážně mužský, dosahuje skutečná pracovní doba mužů z nejmladší věkové kategorie v průměru 36,5 h. Na ostatních pracovištích je v této věkové kategorii mužů výrazně kratší – 30,5 hodiny týdně.

U mužů od 24 let se obvyklá pracovní doba odvíjí především od charakteristik podniku, v němž zaměstnanec působí. V soukromém sektoru tito muži pracují v průměru téměř o dvě hodiny déle než v sektoru veřejném či neziskovém. V neposlední řadě se v soukromých firmách do délky pracovní doby promítá velikost podniku. V malých firmách s méně než 10 zaměstnanci je pracovní doba o dvě hodiny kratší než u mužů pracujících ve firmách větších. Lze tedy konstatovat, že nejdéle mají tendenci pracovat muži od 24 let ve velkých a středních soukromých firmách.

Schéma č. 3 Faktory ovlivňující skutečnou pracovní dobu mužů

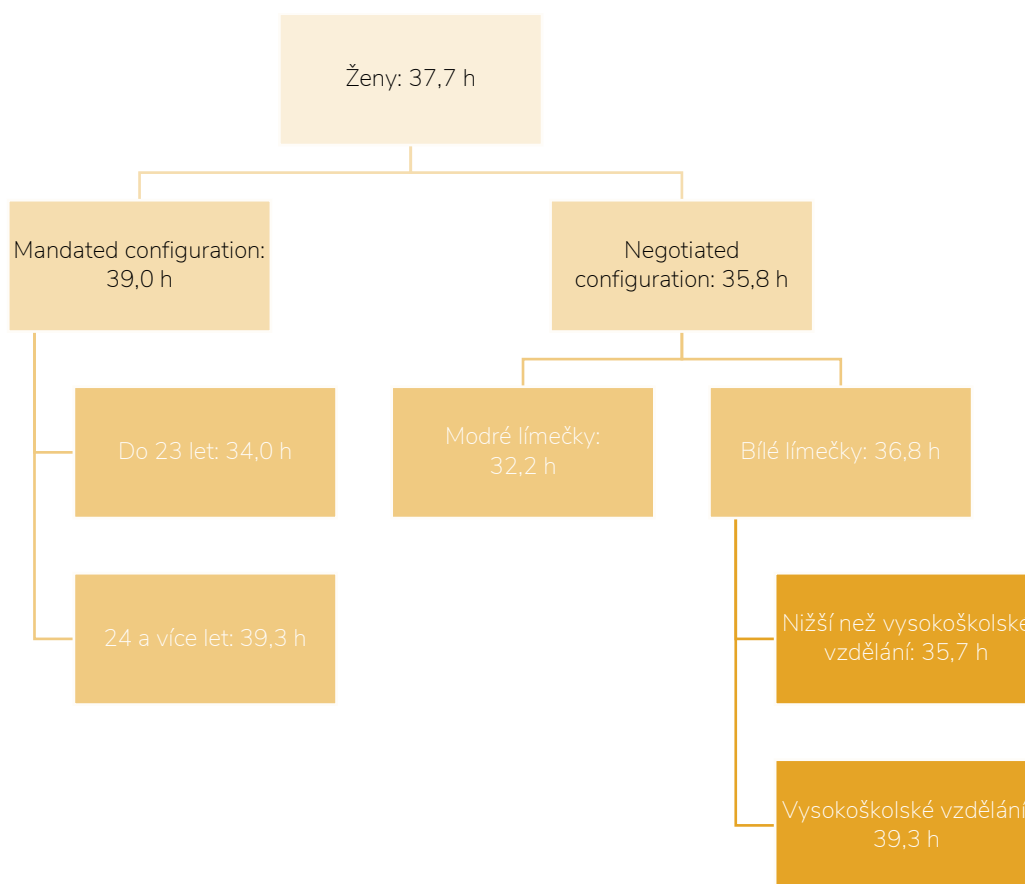


Pozn.: Metoda rozhodovacích stromů (Decision Tree Regressor)

Zdroj: Eurofound, 2023, EWCS 2021; vlastní výpočty

Co se týká skutečné pracovní doby žen, ta se opět nejvíce diverzifikuje podle toho, zda jde o systémy s legislativně regulovanou pracovní dobou, nebo o systémy, v nichž je pracovní doba regulována v rámci kolektivního vyjednávání (viz schéma č. 4). Jak už víme, tyto dva druhy systémů se zároveň liší mírou využití částečných úvazků, což objasňuje, proč má právě tento faktor prvořadý význam.

Schéma č. 4 Faktory ovlivňující skutečnou pracovní dobu žen



Pozn.: Metoda rozhodovacích stromů (Decision Tree Regressor)

Zdroj: Eurofound, 2023, EWCS 2021; vlastní výpočty

V systémech nazvaných mandated configuration se dále skutečná pracovní doba diverzifikuje na základě věku, přičemž dělicí čára mezi ženami s různou délkou pracovní doby by byla v tomto případě okolo 23 let, to je v období plnohodnotného vstupu na trh práce. Ženy ze zemí, v nichž se pracovní doba stanovuje primárně na úrovni kolektivního vyjednávání, sice v průměru odpracují o tři hodiny méně než jejich kolegyně z druhého typu zemí, avšak tento vliv se stírá v závislosti na vykonávané profesi a dosažené kvalifikaci. Ženy v profesích manuálního charakteru v průměru odpracují jen 32,2 hodiny týdně, avšak ženy, jež bychom mohli nazvat bílými límečky, již 36,8 hodiny.

Ještě více se účinek systémů typu negotiated configuration stírá tehdy, když ženy v nemanuálních pozicích dosáhly vysokoškolského vzdělání. V takovém případě totiž v průměru odpracují 39,3 hodiny týdně. Poměrně krátká skutečná pracovní doba manuálně pracujících žen, a naopak dlouhá pracovní doba žen v intelektuálních profesích s vysokoškolským vzděláním svědčí o vysoké míře variability nastavení pracovní doby v tomto systému. Naznačuje rovněž jistou segmentaci pracovního trhu u žen, tedy rozdělení na pozice modrých límečků s krátkou pracovní dobou, méně kvalifikované pozice bílých límečků se středně dlouhou pracovní dobou a vysoce kvalifikované pozice bílých límečků vyznačující se dlouhou skutečnou pracovní dobou. Lze se domnívat, že v případě první skupiny nejde vždy o dobrovolnou práci v rozsahu částečného úvazku, ale že se v této skupině budou vyskytovat rovněž takzvané podzaměstnané ženy, tedy ty, které pracují ve skutečnosti méně, než by chtěly, protože se jim nedaří sehnat práci ve větším rozsahu či na plný úvazek.

Připomeňme v této souvislosti problém „minijobs“ v Německu, což je práce malého rozsahu (v současnosti s výdělkem do 538 eur měsíčně), která nezakládá povinnost odvádět ze mzdy odvody na sociální pojištění. Tato forma práce, již bychom v řadě aspektů mohli přirovnat k našim dohodám o provedení práce, umožňuje zaměstnancům i zaměstnavatelům vysokou míru flexibility (při stávající výši minimální hodinové mzdy nemůže tato práce přesáhnout 43 hodin měsíčně), avšak bývá zaměstnavateli nezdědká zneužívána k tomu, aby se zbavili povinnosti odvádět za zaměstnance odvody. Pro pracovníky s horší vyjednávací pozicí na trhu práce je někdy obtížné nalézt práci většího rozsahu, musejí tedy kombinovat i několik minijobů, aby si zajistili dostatečný příjem. Problematiku překerních částečných úvazků popsala například Fagan et al. (2014).

Ačkoli míru dobrovolnosti v tomto případě nemůžeme ověřit, zdá se, že horší pracovní pozice se v systémech, kde se pracovní doba vyjednává kolektivně, u žen vážou s krátkou pracovní dobou, zatímco „dobré“ (tzn. vysoce kvalifikované intelektuální) pracovní pozice jsou svázány spíše s pracovní dobou dlouhou. Na pracovním trhu se tak v těchto systémech rozevírají pomyslné nůžky mezi podzaměstnanými nekvalifikovanými pracovníci a přetíženými pracovníci kvalifikovanými. Role kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni v tomto kontextu není zřejmá, protože ani v případě skutečné délky pracovní doby se přítomnost odborů na pracovišti neukázala být podstatná.

Zdá se tedy, že ani v případě pracovní doby sjednané v pracovních smlouvách, ani u skutečně odpracované pracovní doby nehraje příliš velkou roli, zda zaměstnanci mají své zástupce na pracovišti, a může díky tomu na podnikové úrovni docházet ke kolektivnímu vyjednávání. Vliv kolektivního vyjednávání vyššího stupně se projevuje spíše nepřímo (např. skrze ovlivňování mezd) a pouze u žen. V délce pracovní doby mužů nejspíše nehraje zásadní roli.

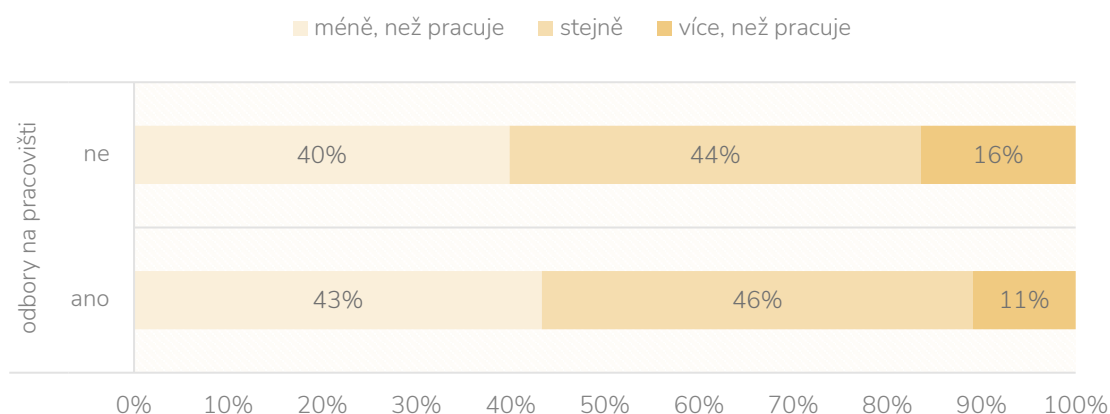
Porovnáme-li průměrnou délku pracovní doby uvedenou v pracovních smlouvách s pracovní dobou, kterou zaměstnanci – dle svých výpovědí – skutečně odpracují, zjistíme, že zaměstnanci v průměru pracují více hodin, než je smluvně stanoveno. Zajímalo nás proto dále, zda se práce nad rámec smluvní pracovní doby týká více zaměstnanců bez odborových zástupců na pracovišti, nebo přítomnost zástupce zaměstnanců v podniku nehraje v této tendenci roli. Porovnání obou skupin zaměstnanců – tedy těch, kteří mají odborové zastoupení na pracovišti, a těch, kteří jej nemají – ukazuje, že rozdíl je v tomto případě minimální. Překvapivě je mezi zaměstnanci s odborovými

zástupci mírně větší podíl těch, již uvádějí, že jejich skutečná pracovní doba je delší než ta smluvně stanovená. Zaměstnanci s odbory na pracovišti uvedli delší skutečnou pracovní dobu než smluvní v 35 % případů, zatímco u zaměstnanců bez odborového zastoupení to bylo 32 % případů.

Respondenti šetření EWCS byli dotázáni, kolik hodin týdně by v současné době rádi pracovali, pokud by si mohli svobodně vybrat svou pracovní dobu, a přitom brali ohled na potřebný výdělek na živobytí. Z jejich odpovědí vyplývá, že zaměstnanci s odborovým zastoupením na pracovišti mírně častěji uvádějí, že by chtěli pracovat méně hodin, než pracují v současnosti (43 % z nich, u zaměstnanců bez odborového zastoupení 40 %; viz graf č. 8). Mezi zaměstnanci bez odborů na pracovišti je naopak vyšší podíl těch, kteří by raději pracovali více než v současnosti (16 % oproti 11 % u zaměstnanců s odbory na pracovišti).

Na jedné straně to může svědčit o tom, že zástupci zaměstnanců na pracovišti nemají na délku pracovní doby zaměstnanců podstatný vliv. Avšak vzhledem k tomu, že respondenti výzkumu dávali svou preferovanou pracovní dobu do vztahu s potřebným výdělkem, může se zde rovněž projevovat, že zaměstnanci od určité úrovně výdělku začínají upřednostňovat volný čas před dalším výdělkem, zatímco při nižší úrovni mezd preferují další výdělek před volným časem. To by ale nepřímě dokládalo pozitivní vliv odborů na pracovišti na výši výdělku, neboť odborově zastoupení zaměstnanci by v logice této rovnice byli se svými příjmy spokojeni do té míry, že by na nich nechtěli nic měnit, nebo že by dokonce byli ochotni se části svých příjmů vzdát ve prospěch volného času.

Graf č. 8 **Preferovaná délka pracovní doby ve srovnání s pracovní dobou skutečnou dle přítomnosti odborů na pracovišti (v %)**



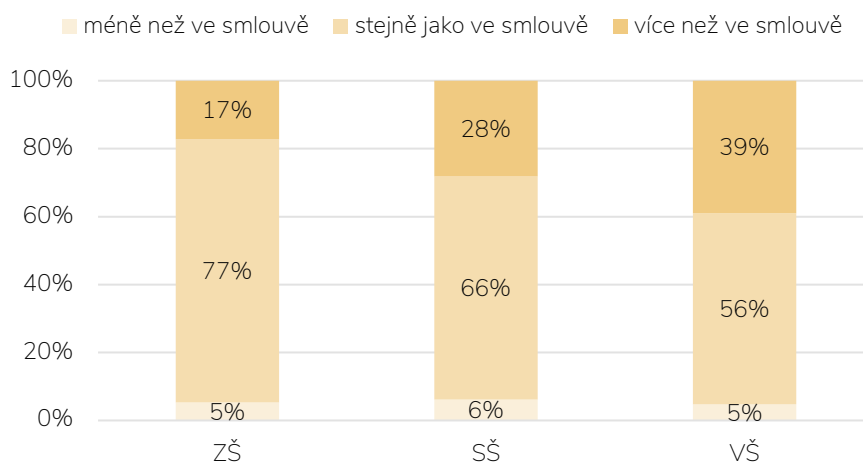
Zdroj: Eurofound, 2023, EWCS 2021; vlastní výpočty

Když se však vrátíme k tomu, kolik hodin týdně zaměstnanci ve skutečnosti pracují ve srovnání s tím, kolik hodin by dle smlouvy pracovat měli, nabízí se otázka, jaké charakteristiky mají konkrétně vliv na to, zda zaměstnanec pracuje méně, či více, než by odpovídalo jeho smluvní pracovní době,

případně zda se od smluvního ujednání odchyluje, či neodchyluje. Pomocí metody rozhodovacích stromů jsme tedy zhodnotili stejný soubor faktorů jako u délky pracovní doby a zjišťovali, co je pro míru odchýlení se od smluvního ujednání rozhodující. Výsledek této analýzy je zcela jednoznačný, neboť identifikuje pouze jeden z použitých faktorů jako skutečně relevantní pro tuto otázku. Rozdíl mezi skutečnou pracovní dobou zaměstnanců a jejich smluvně stanovenou pracovní dobou závisí především na dosaženém vzdělání. Vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci mají tendenci pracovat déle nad rámec své smluvní pracovní doby než zaměstnanci s nižší úrovní vzdělání. V průměru pracují o 3,2 hodiny více, vedle toho zaměstnanci s nižším vzděláním pracují v průměru o 1,8 hodiny více, než by měli dle smlouvy. Kolektivní vyjednávání nehraje v tomto jevu žádnou roli.

Vztah mezi pracovní dobou v souladu či nesouladu s pracovní smlouvou a dosaženou úrovní vzdělání lze dobře ilustrovat při pohledu na jednotlivé vzdělanostní úrovně zvláště (graf č. 9). Toto rozdělení jasně ukazuje, že s rostoucím vzděláním roste podíl zaměstnanců, kteří fakticky pracují více hodin, než odpovídá jejich smluvní pracovní době. Úměrně tomu s úrovní vzdělání klesá podíl pracovníků, kteří prací tráví tolik času, kolik by jí trávit měli na základě své pracovní smlouvy či dohody. Podíl zaměstnanců pracujících ve skutečnosti méně hodin, než očekává jejich smlouva, je u všech vzdělanostních kategorií malý (5–6 %).

Graf č. 9 Kolik hodin zaměstnanci skutečně pracují ve srovnání se smluvní pracovní dobou dle nejvyšší dosažené úrovně vzdělání (v %)



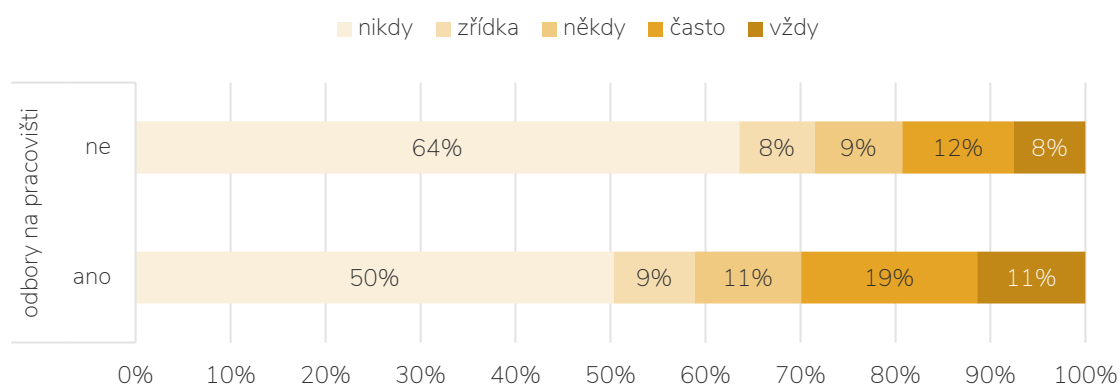
Zdroj: Eurofound, 2023, EWCS 2021; vlastní výpočty

2.3 Paradox flexibility

Problémem prodlužování pracovní doby a intenzifikace práce v důsledku rostoucí autonomie práce zaměstnanců se ve své studii zabývají Rubery, Ward & Grimshaw (2006). Ti dospěli k závěru, že proměna pracovního vztahu, k níž postupně dochází v některých odvětvích a jež se projevuje mimo jiné oddělením pracovní doby a odměny za práci, vede ve svém důsledku k intenzifikaci práce, spojené mnohdy právě s prodlužováním pracovní doby. Celý mechanismus spočívá v tom, že zaměstnavatelé přenášejí autonomii na pracovníky. Odměna pracovníků se v mnoha oborech přestává odvíjet od počtu odpracovaných hodin a je stále častěji závislá na odevzdané práci. Jinými slovy, zaměstnanec není nucen strávit v práci tolik hodin, kolik mu ukládá pracovní smlouva. Je na něm, v jakém čase práci vykoná, odměna za práci je však vázána na výsledky. Zaměstnavatelé tak snižují náklady (nemusejí proplácet zaměstnancům pracovní dobu, v níž musejí být přítomni na pracovišti, i když právě nemají žádné úkoly) a zaměstnanci získávají vysokou míru flexibility. Protože se ale spolu s autonomií přenáší na zaměstnance také odpovědnost za vykonanou práci, zaměstnanci jsou pod rostoucím tlakem na výkon, a ve výsledku tudíž čas strávený prací spíše prodlužují (někdy i dosti výrazně), nežli by jej zkracovali (Rubery, Ward & Grimshaw, 2006). Podobným způsobem popsala intenzifikaci práce spojenou s prodlužováním pracovní doby Anna S. Burger (2015); nových manažerských přístupů zvyšujících flexibilitu, avšak také intenzitu práce si všímá i řada dalších autorů (srov. např. Burchell et al., 2009; Lott, 2014; Anttila et al., 2015).

Nastíněný trend je typický především u vysoce kvalifikovaných profesí terciární sféry, což by korespondovalo se zjištěním prezentovaným v předchozí kapitole o zvýšeném rozsahu práce nad rámec pracovní smlouvy u vysokoškolsky vzdělaných pracovníků. Trend je podpořen využitím digitálních technologií, které flexibilitu času rozšiřují rovněž o flexibilitu místa výkonu práce. Takzvaná telework se stala běžnou součástí pracovního života značné části pracovníků a jen poznamenejme, že šíření této formy práce bylo v uplynulých letech akcelerováno pandemií covidu-19, respektive protipandemickými opatřeními, která práci v bezprecedentní míře přenesla do domovů zaměstnanců.

Graf č. 10 Frekvence práce z domova dle přítomnosti odborů na pracovišti (v %)



Zdroj: Eurofound, 2023, EWCS 2021; vlastní výpočty

Data EWCS ukazují, že práce z domova je u pracovníků, v jejichž podniku působí odbory, častější než u ostatních zaměstnanců. To by ve světle výše uvedeného zřejmě zčásti vysvětlovalo, proč o něco větší podíl těchto pracovníků pracuje déle, než odpovídá jejich smluvní pracovní době (viz graf č. 10). Zaměstnanci s podnikovými odbory uvedli ve 30 % případů, že z domova pracují často, nebo dokonce výhradně, u ostatních zaměstnanců totéž deklarovala necelá pětina. Z domova dle svých výpovědí nikdy nepracuje 64 % zaměstnanců bez odborů, mezi zaměstnanci s odborovými zástupci na pracovišti je to přesně polovina.

Na jednu stranu (alespoň občasná) práce z domova významně napomáhá sladování práce s rodinnými povinnostmi a umožňuje participovat na trhu práce skupinám, které mají zvýšené nároky na flexibilitu (rodiče malých dětí, osoby pečující o rodinné příslušníky apod.). Problémem, na nějž se však v souvislosti s prací na dálku mnohdy upozorňuje, je rozmazání hranice mezi pracovním a nepracovním časem. Ten má za následek rozšíření pracovní aktivity do doby, která je považována za nepracovní, včetně nočních hodin, víkendů, času dovolené apod., nepřetržitou dostupnost pracovníků pro řešení pracovních úkolů a s tím spojené vzájemné prolínání pracovních a soukromých aktivit, které může narušovat osobní život zaměstnanců (viz např. Fagan et al., 2012; Bouffartigue, 2012; české prostředí viz Bierzová, 2008).

Všechny tyto tendence ukazují, jak může být flexibilita dvojsečná. Na jedné straně zaměstnancům umožňuje pružně reagovat na potřeby v oblasti soukromého života a může umožňovat práci malého rozsahu, na straně druhé však rovněž může vést k prodlužování pracovní doby zároveň s tím, jak se zvyšuje tlak na výkon a ztrácí se hranice mezi pracovním a soukromým časem.

Závěr

Vliv kolektivního vyjednávání na úroveň mezd a délku pracovní doby je dlouhodobě předmětem výzkumů a polemik. Vzhledem ke komplexitě obou jevů je obtížné tento vliv prokázat či dokonce zjistit jeho míru. I z tohoto důvodu jsou výsledky dosavadních analýz v této oblasti značně nekoherentní a někdy docházejí k rozporuplným závěrům, jak ukazuje i přehled literatury podaný v této studii. Přesto lze obecně říci, že se zrealizované studie shodují na tom, že přinejmenším v oblasti mezd má kolektivní vyjednávání pozitivní vliv.

Výzkumy na toto téma docházejí zpravidla k závěru, že odborová mzdová přírážka skutečně existuje a je významná především pro takzvané modré límečky, tedy manuální pracovníky s nejnižšími mzdami. Ruku v ruce se zvyšováním mezd pracovníků na dolním okraji mzdové distribuce má kolektivní vyjednávání tendenci vyrovnávat mzdy. Pracovníků, jejichž mzda je vysoká sama o sobě díky jejich nepostradatelnosti a jejich schopnostem, se však mzdový efekt spojený s kolektivním vyjednáváním příliš nedotýká. Konkrétní odhad velikosti mzdové přírážky se však liší v závislosti na použité metodice a zemi, která je předmětem výzkumu. Přitom je zřejmé, že každá metodika má svá specifická úskalí a žádná není bez rizika zkreslení, ať už jsou k analýzám využita průřezová data, je použit longitudinální přístup, chybějící údaje o výši mezd jsou do dat imputovány či se pracuje s agregovanými daty. Kolektivní vyjednávání mimo to ovlivňuje výši mezd nejen u zaměstnanců, kteří se odborově sdružují, ale i u odborově neorganizovaných pracovníků, což analýzy mzdové přírážky dále problematizuje.

Velikost odborové mzdové prémie navíc není v čase ani v prostoru konstantní a mění se pod vlivem celé řady faktorů. V literatuře byly jako podstatné identifikovány především tyto faktory ovlivňující míru vlivu kolektivního vyjednávání na úroveň mezd pracovníků:

- **Legislativní rámec a tržní regulace** – míra a podoba regulace pracovního trhu i hospodářská politika v jednotlivých zemích definují prostor pro kolektivní vyjednávání v oblasti mezd. Ukázalo se například, že konzervativní měnová politika snižuje vliv odborů na růst mezd, protože udržování nízké míry inflace neumožňuje výrazný mzdový nárůst.
- **Fáze ekonomického cyklu** – v období hospodářské recese se vliv kolektivního vyjednávání na mzdy zvyšuje, protože kolektivní smlouvy jsou uzavírány dopředu, to znamená že reflektují hospodářský vývoj se zpožděním daným délkou platnosti dané kolektivní smlouvy. Zaměstnavatelé, kteří nejsou vázáni kolektivní smlouvou, mohou oproti tomu reagovat na výkyvy trhu okamžitě. Toto proticyklické působení kolektivního vyjednávání dokládají i data ČSÚ prezentovaná v úvodu kapitoly 1. Ta ukazují, že zaměstnancům pokrytým kolektivními smlouvami rostou mzdy i v době recese, kdy ostatní zaměstnanci čelí stagnaci či dokonce snižování mezd.

- **Stav trhu práce** – i bez ohledu na fáze ekonomického cyklu se některé ekonomiky vyznačují chronicky vysokou nezaměstnaností a jiné naopak nedostatkem pracovní síly. Dlouhodobý stav trhu práce výrazně ovlivňuje mzdovou politiku zaměstnavatelů a jejich ochotu vyjednávat o zvyšování mezd. Odbory mají v tomto směru výhodnou pozici tehdy, když zaměstnavatelé musejí soupeřit o kvalifikované zaměstnance. Na druhou stranu se lze domnívat že za takových okolností budou zaměstnavatelé nakloněni růstu mezd i bez intervence odborů nebo že zaměstnavatelé, kteří se kolektivního vyjednávání neúčastní, budou mít tendenci dorovnávat kolektivně vyjednané mzdy, což může odborovou mzdovou přírážku redukovat. Nedostatek pracovní síly, jemuž v současnosti čelí některé evropské země, Českou republiku nevýmaje, může v tomto smyslu kompenzovat nedostatečnou sílu odborů a jejich vliv de facto suplovat.
- **Míra odborové organizovanosti** v dané zemi či daném odvětví do značné míry ovlivňuje vyjednávací sílu odborů. Silné odbory mohou vyjednat vyšší mzdy než odbory se slabou vyjednávací silou. Dle jednoho z výzkumných závěrů je potřeba odborové organizovanosti alespoň na úrovni 30 %, aby byl mzdový efekt skutečně znatelný. V České republice je pro srovnání odborová organizovanost zaměstnanců cca 14 % (srov. RILSA, 2024). Soudobé studie ovšem upozorňují na to, že vliv tohoto faktoru slábne s rostoucí mírou globalizace a jeho míra se rovněž různí v jednotlivých zemích.
- **Úroveň kolektivního vyjednávání** – v této oblasti se však dosavadní analýzy neshodují na tom, zda mzdová přírážka s rostoucí úrovní centralizace spíše roste, či klesá. Některé soudobé výzkumy však docházejí k tomu, že odborová mzdová přírážka je vyšší tam, kde se vyjednává na vyšší úrovni, a to především pokud je zároveň vysoká i odborová organizovanost a míra pokrytí kolektivními smlouvami.
- **Míra pokrytí kolektivním vyjednáváním** – rostoucí míra pokrytí vede dle výzkumných zjištění k růstu podílu mezd na HDP. Tam, kde je míra pokrytí nízká, jsou minimální standardy zpravidla garantovány legislativně. Tyto standardy však musí být stanoveny na dostatečně nízké úrovni, aby nebyla potlačena flexibilita ekonomických aktérů. Proto se tlak na mzdy může projevit více tam, kde je nastavení pracovních podmínek výsledkem kolektivního vyjednávání, než tam, kde se opírá o univerzální legislativní úpravu. Zároveň však platí, že pokud se dohody, jež jsou výsledkem kolektivního vyjednávání, vztahují na všechny zaměstnance daného segmentu ekonomiky bez ohledu na jejich členství v odborech, odborový mzdový efekt se stírá. Členství v odborech tak z hlediska mezd nepřináší zaměstnancům žádnou výhodu (pojí se se známým problémem „černých pasažérů“) a je navíc obtížné určit, do jaké míry je růst mezd dán vlivem kolektivního vyjednávání a do jaké se do něj promítají jiné faktory.
- **Charakteristiky podniku** – zdá se, že významnou roli hraje především velikost podniku, protože ve velkých firmách je mzdová přírážka obvykle menší.
- **Charakteristiky pracovníků** – především dosažená úroveň vzdělání může odborový mzdový efekt do značné míry kompenzovat. Vysoce kvalifikovaní pracovníci s dobrou pozicí na trhu

práce si totiž dokáží individuálně vyjednat vyšší mzdu, než je mzda kolektivně vyjednaná odbory. V případě těchto pracovníků je tak odborový mzdový efekt minimální, nulový nebo může být dokonce i záporný.

- **Smluvní vztahy** – smlouvy na dobu neurčitou se pojí s větší stabilitou mezd a kolektivní vyjednávání se na ně vztahuje častěji než na ostatní typy smluvních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Tam, kde zaměstnavatelé řeší potřebu flexibility využíváním dohod a termínovaných smluv může být rozdíl mezi mzdami pracovníků pokrytými kolektivním vyjednáváním a mzdami pracovníků bez pokrytí kolektivním vyjednáváním výrazný.

Malá je shoda vědců na tom, do jaké míry a jakým způsobem ovlivňuje kolektivní vyjednávání mzdové nerovnosti. Liší se rovněž názory na to, zda se přerozdělovací efekt kolektivního vyjednávání v posledních desetiletích snižuje, nebo zůstává neměnný. Jak bylo řečeno, tlakem na zvyšování mezd nejhůře placených zaměstnanců dochází k vyrovnávání mezd, ovšem síla tohoto efektu opět závisí na celé řadě faktorů a liší se v jednotlivých zemích. Námi prezentovaná data Českého statistického úřadu potvrzují stabilně nižší disperzi mezd zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami v českém kontextu. Jedním z výzkumných zjištění zahraničních autorů je, že vysoká míra koordinace a centralizace kolektivního vyjednávání nivelizační efekt kolektivního vyjednávání v oblasti mezd zvyšuje, ovšem k jeho maximalizaci dochází tehdy, když ke kolektivnímu vyjednávání dochází jak na vyšší úrovni, tak na úrovni podniků.

Novější studie vliv kolektivního vyjednávání na úroveň a vývoj mezd stále častěji problematizují. Analýzy založené na lepších datech a využívající výkonnější výpočetní techniku než starší výzkumy došly v mnoha případech k tomu, že mzdová přírážka u pracovníků pokrytých kolektivním vyjednáváním je dána více vlivem individuálních charakteristik pracovníků, jejich pracovních pozic a odvětví s vysokým pokrytím kolektivními smlouvami než kolektivním vyjednáváním jako takovým. Část výzkumů potvrdila mzdový efekt jen v některých odvětvích a pouze u modrých límečků. Některé studie zase nacházejí negativní vztah mezi mzdovými přírážkami a zaměstnaností, a to především v kontextu rostoucí globalizace. Čím jsou vyšší mzdy, jež se odborům podaří vyjednat, tím větší je riziko poklesu poptávky po práci a případného odlivu investic do zemí s levnější pracovní silou. Nejen v této souvislosti řada analýz dochází k závěru, že mzdové přírážky postupně klesají a v současnosti jsou zanedbatelné. Přibývá rovněž studií, které přímo tematizují současné a budoucí výzvy, jimž kolektivní vyjednávání s přibývajícím intenzitou čelí.

V oblasti pracovní doby dosavadní výzkumy nedocházejí k jednoznačným závěrům o vlivu kolektivního vyjednávání. Pozitivní vliv byl jednoznačně potvrzen pouze u délky dovolené, nikoli však u délky týdenní pracovní doby či u jiných jejích parametrů. Některé studie poukazují na to, že postupné zkracování pracovní doby, které bylo jedním z ústředních cílů odborového snažení, se ve vyspělých zemích zastavilo a v některých z nich se trend dokonce obrátil. K pochopení tohoto jevu je nezbytné podívat se na trendy v soudobém charakteru práce.

Z dosavadních poznatků je patrné, že v oblasti pracovní doby dochází k postupné diverzifikaci, a to jak z hlediska její délky, tak z hlediska jejího rozvrhování. Zaměstnanci dnes z hlediska pracovní doby mohou pracovat v celé řadě režimů a průvodním jevem této rostoucí heterogenity je i rozvolnění vztahu mezi mzdou a pracovní dobou. Odměna za práci je stále méně často vztažena k času strávenému prací a stále častěji se naopak odvíjí od splnění předepsaných úkolů. To dozajista souvisí mimo jiné s rostoucí komplexností pracovních činností. U řady z nich totiž nelze snadno určit, kolik času je potřeba na daný pracovní úkon, a rychlost práce u nich nelze jednoduše standardizovat, jak tomu bylo dříve, kdy mohla být dána např. rychlostí běžícího pásu nebo počtem jednoduchých úkonů za danou časovou jednotku. V případě komplexních činností se vztah mezi výstupy práce a odpracovaným časem individualizuje. Závisí do značné míry na schopnostech, efektivitě, organizaci či stylu práce každého jednotlivce, jak rychle se s pracovním úkolem vypořádá, což činí odměňování na základě pracovní doby velmi obtížným. Odhadovat potřebný pracovní čas je ještě složitější, pokud se pracovní doba prolíná se soukromým časem (např. při práci z domova). S přechodem na znalostní ekonomiku se proto odklon od tradičního vztahu mezi odměnou a odpracovanou dobou zdá nevyhnutelný.

Spolu s tím se zvyšuje flexibilita zaměstnanců, jak ale upozorňují někteří autoři, zvyšuje se zároveň i intenzita práce, k čemuž dochází v důsledku přenesení odpovědnosti za výsledky práce na zaměstnance. To totiž obvykle vede rovněž k prodlužování pracovní doby nad rámec pracovní smlouvy, která je ovšem v režimech vysoce flexibilní pracovní doby typicky neplacená. Zaměstnavatel nenařizuje zaměstnanci, aby pracoval přesčas, pouze aby splnil zadaný úkol. Zaměstnanec práci nad rámec své smlouvy nesděljuje ze strachu, že by mohl být na základě toho hodnocen jako někdo, kdo pracuje neefektivně. Práci přesčas potom může vnímat jako vlastní selhání, nikoli jako důsledek nepřiměřenosti pracovní zátěže. Podobné přenesení odpovědnosti na zaměstnance spolu s přetrháním vazeb mezi mzdou a pracovní dobou vede k tomu, že ztrácí smysl zasazovat se o kratší pracovní dobu. Prodlužování času stráveného prací se stává problémem především pro kvalifikované pracovníky a zaměstnance na vyšších pracovních pozicích, což doposud nebyla hlavní cílová skupina odborových aktivit.

Těmto trendům popsaným v literatuře odpovídají i naše zjištění. Ta totiž naznačují, že odbory v zemích Evropské unie 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 zaměstnanců pokrytých kolektivním vyjednáváním se neliší od té, které dosahují ostatní zaměstnanci i přesto, že jejich smluvní pracovní doba je mnohdy kratší. Nad rámec své pracovní smlouvy přitom nejvíce pracují vysokoškolsky vzdělaní pracovníci a obecně platí, že čím vyšší je dosažené vzdělání zaměstnance, tím větší je pravděpodobnost, že fakticky odpracuje více hodin, než stanovuje jeho pracovní smlouva.

Vůbec nejdelší pracovní dobu mezi zaměstnanci vykazují muži pracující ve větších soukromých firmách. Mezi ženami vykazují nejdelší pracovní dobu v systémech, kde jsou často využívány

částečné úvazky, vysokoškolačky z řad bílých límečků. Nejkratší pracovní době se mezi ženami v těchto systémech těší ženy z řad modrých límečků, nemusí však vždy jít o situaci, kterou si ženy dobrovolně zvolily, neboť řada z nich pracuje méně, než by si vzhledem k finančním potřebám své domácnosti přály.

Pro délku pracovní doby je rozhodující především pohlaví zaměstnance, což nasvědčuje tomu, že i přes již poměrně vysokou participaci žen na trhu práce přetrvává výrazná tendence k tradičnímu rozdělení genderových rolí, v jehož důsledku je v řadě zemí pracovní čas mezi muže a ženy distribuován nerovnoměrně. S tím souvisí to, že podíl žen na pracovišti je důležitým faktorem ovlivňujícím délku pracovní doby, neboť zatímco v maskulinizovaných odvětvích a podnicích není zvykem pracovat na částečný úvazek a dlouhá pracovní doba je samozřejmostí, na pracovištích, kde ženy běžně působí nebo dokonce převažují, je kladen mnohem větší důraz na sladování pracovního a osobního života a muži i ženy v těchto podnicích mohou využít větší flexibility ve směru zkracování pracovní doby.

Vliv kolektivního vyjednávání se dle našich poznatků do délky pracovní doby promítá jen nepřímo, a to tlakem na růst mezd, neboť vyšší mzdy umožňují zaměstnancům práci na částečný úvazek, čehož doposud využívají právě převážně ženy. V tomto případě se ovšem nejedná o zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, tzn. že zkrácení pracovní doby je provázeno proporčním snížením příjmu. Pro optimální délku pracovní doby z hlediska zaměstnanců jsou potom mzdy zásadní v tom smyslu, že do určité úrovně hodinové mzdy zaměstnanci preferují větší množství práce, protože růst mzdy bude žádanějším statkem než volný čas. To pochopitelně usílí o zkrácování pracovní doby brzdí. Od určité úrovně hodinové mzdy se však začíná preference obracet a zaměstnanci začínají upřednostňovat dodatečný volný čas před dodatečným příjmem. Kolektivní vyjednávání tímto způsobem může vést k situaci, kdy u zaměstnanců převáží preference dodatečného volného času před dodatečným příjmem. U mužů se však tento efekt neprojevuje, takže se nezdá, že by na zvyšování mzdy reagovali zkrácováním pracovní doby, pakliže je to za cenu snížení příjmu.

V neposlední řadě se potvrzuje, že rozvoj technologií hraje v novém přístupu k pracovní době významnou roli. Možnost práce na dálku zvýšila flexibilitu zaměstnanců (k flexibilitě času se přidává flexibilita místa), což ovšem může být pro zaměstnance nejen prospěšné (možnost přizpůsobit práci potřebám soukromého života), ale i neprospěšné vzhledem k rozostření hranice mezi prací a soukromím, pracovním a soukromým časem. To vše ukazuje, že se zkrácování pracovní doby stává v soudobém světě práce čím dál tím obtížnější.

I když lze předpokládat, že smluvně se pracovní doba bude nadále spíše zkracovat s ohledem na nedostatek pracovní síly v mnoha evropských zemích, a to především tam, kde zaměstnavatelé potřebují získat vysoce kvalifikovanou pracovní sílu, vývoj faktické délky pracovní doby může být odlišný. Chybějící pracovní síla je totiž zároveň faktorem, který přispívá k tomu, že ke zkrácování pracovní doby může docházet jen za cenu intenzifikace práce, respektive že pracovní doba se smluvně zkracuje, objem práce se však nemění. Orientace na délku pracovní doby tak nemusí být

tím, co pomůže zaměstnancům řešit jejich problémy. Vhodnější se v tomto ohledu jeví zaměření např. na nové formy flexibility a s nimi spojená rizika.

Je zřejmé, že systémy kolektivního vyjednávání a odbory jako takové budou muset v blízké době projít určitou transformací, chtějí-li odvrátit hrozbu svého zániku. V zemích střední a východní Evropy je situace odborů o to svízelnější, že si po pádu komunistických režimů musely znovu vydobýt důvěru zaměstnanců, což se jim v různých zemích podařilo do různé míry. Mezi nejčastěji zmiňované současné výzvy pro odbory a kolektivní vyjednávání řadíme především následující:

- Rostoucí **globalizace** oslabuje vyjednávací sílu odborů tím, že vystavuje pracovní sílu pokrytou do značné míry kolektivním vyjednáváním konkurenci pracovní síly, jež pod vlivem kolektivního vyjednávání není a těší se i celkově menší legislativní ochraně. Toto riziko je nejvýraznější v rozvinutých zemích s vysokou úrovní mezd, které dosud mohly konkurovat pracovní síle v jiných částech světa vysokou úrovní kvalifikace pracovní síly. S rostoucí kvalitou vzdělávacích systémů po celém světě se však postupně tato konkurenční výhoda ztrácí a zaměstnanci s vysokými mzdami tak soutěží s levnou pracovní silou čím dál tím obtížněji. Na druhou stranu se růst kvalifikační úrovně pracovníků pojí obvykle s růstem mezd, čímž by se do budoucna měla cena pracovní síly v různých částech světa sblížovat.
- **Rozvoj technologií** přispívá nejen k rozostření hranice mezi pracovním a soukromým časem, ale vede i k růstu komplexity pracovního světa. Pracovníci získávají skrze digitální technologie přístup na globální trh práce, který nepodléhá stejné míře regulace jako trhy práce v jednotlivých státech. Globální trh se rovněž vymyká dosavadním strukturám kolektivního vyjednávání. Právě v této oblasti se již nyní objevují strategie směřující k větší koordinaci kolektivního vyjednávání, které by do budoucna mohlo ve stále větší míře dosahovat i mezinárodní úrovně. Kolektivní vyjednávání budoucnosti se bude muset odehrávat na více úrovních než do současnosti s tím, že některá témata bude vhodné řešit v mezinárodním měřítku. Výzvou bude v tomto směru přesvědčit o oboustranném přínosu kolektivního vyjednávání velké nadnárodní korporace.
- **Robotizace a rostoucí využití umělé inteligence** jsou mimo jiné spojeny s postupným úbytkem pracovní síly v manuálních povoláních. Spolu s tím však odbory ztrácejí důležitou cílovou skupinu a poslání, jímž je zlepšování pracovních podmínek právě tohoto typu pracovníků a udržování jejich mezd na důstojné úrovni. Pokud by odbory chtěly být této skupině prospěšné i při přechodu na ekonomiku 4.0, mohou se podílet na snaze zajistit těmto pracovníkům potřebnou rekvalifikaci a pomoci jim při hledání nových pracovních míst. Pracovníci s nízkými příjmy a prekérními pracovními podmínkami se navíc stále častěji koncentrují i mimo manuální profese (nověji např. rozvážkové služby či pracovníci call center), objevují se tedy nové skupiny na trhu práce, jež by mohly benefitovat z kolektivního zastoupení.
- Proměny pracovního trhu vedou k **diverzifikaci smluvních vztahů** mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a podíl zaměstnanců se standardními dlouhodobými smlouvami a plnými úvazky, kteří byli tradičně ve středu zájmů odborů, se snižuje. Odbory by proto měly hledat cesty

k oslovení pracovníků v nestandardních smluvních vztazích a pokusit se integrovat pracovníky v jiných formách zaměstnání, včetně forem nových (např. platformoví pracovníci) do struktur kolektivního vyjednávání. Právě některé nové formy zaměstnávání se mohou potenciálně stát zdrojem prekarizace a odbory by v této oblasti mohly sehrát roli prostředníka, který tomuto vývoji zabrání.

- Vedle smluvních vztahů se mění i samotný **charakter a podmínky práce**. Způsoby práce se výrazně diverzifikují spolu se zaváděním flexibilních pracovních režimů, možnosti práce na dálku apod., což je opět umocněno využitím nových technologií. Ruku v ruce s tím se pro zaměstnance stávají relevantními nová témata (např. právo nebýt k dispozici v mimopracovní době), na něž by odbory měly zaměřit pozornost, pokud chtějí zaměstnancům nabídnout podporu v těch oblastech, které je v současnosti skutečně pálí.
- Většina vyspělých zemí čelí v současnosti **poklesu odborové organizovanosti**, která souvisí s výše uvedenými trendy. V některých zemích k úbytku členů odborů přispívá i to, že kolektivní smlouvy se vztahují na všechny zaměstnance daného segmentu ekonomiky, organizované i neorganizované. Neorganizovaní zaměstnanci mohou těžit z výsledků kolektivního vyjednávání, aniž by nesli náklady spojené s členstvím v odborech. Je přitom zřejmé, že právě odborová organizovanost hraje podstatnou roli ve vyjednávací síle odborů. Do budoucna bude potřeba tuto skutečnost zaměstnancům dostatečně komunikovat a nabídnout jim takové služby, aby náklady na členství byly z pohledu pracovníků kompenzovány benefity z něj plynoucími.

Shrneme-li poznatky uvedené v této publikaci, docházíme k závěru, že tradiční zaměření odborů na úroveň mezd a délku pracovní doby oslovuje ve vyspělých zemích světa stále menší část pracovní síly, a do popředí kolektivního vyjednávání se proto budou muset dostat témata, která pracovníci sami vnímají v současnosti jako palčivá a aktuální, například možnosti sladování osobního a pracovního života, přechod na průmysl 4.0 a s ním související proměny ve struktuře potřebných kvalifikací, využití umělé inteligence ve prospěch (nikoli na úkor) zaměstnanců apod.

Odbory rovněž budou muset svůj program diverzifikovat a cílit na skupiny zaměstnanců s odlišnými zájmy a odlišným charakterem problémů, které se jich dotýkají, se specifickou nabídkou. Spolu s tím bude nutné, aby odbory alespoň do určité míry redefinovaly svou roli. Ochrana zájmů těch nejhůře postavených na trhu práce bude jistě vždy důležitým posláním odborů, ty by však neměly zapomínat, že nepříznivým pracovním podmínkám mohou čelit i jiné skupiny pracovníků. Bude potřeba zaměřovat se na nové hrozby pro zaměstnance bez ohledu na to, zda jde o ty, kdo pracují v dolních či horních příjmových kategoriích.

Odborům mohou být v jejich snahách nápomocny vlády jednotlivých zemí, pokud budou svými veřejnými politikami vytvářet podmínky napomáhající kolektivnímu vyjednávání. Na úrovni Evropské unie již v tomto směru byla započata významná iniciativa. Směrnice Evropského parlamentu a rady

(EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii¹⁰ totiž zavazuje členské země, v nichž pokrytí kolektivními smlouvami nedosahuje 80 %, aby vypracovaly národní akční plány směřující k dosažení této úrovně pokrytí kolektivním vyjednáváním. Bude nyní záležet na jednotlivých vládách, jak se tohoto úkolu zhostí a zda odbory i zaměstnavatele ve vzájemném dialogu podpoří, nebo přenesou veškeré náklady zmíněné transformace na odbory. Ať jednotlivé vlády zvolí jakýkoli přístup, odbory by se měly nadcházející proměny chopit jako příležitosti a samy se aktivně podílet na utváření podoby nového trhu práce tak, aby některým rizikům s ním spojeným pomohly předejít.

¹⁰ Viz [Směrnice Evropského parlamentu a rady \(EU\) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii](#)

Literatura a zdroje

ADDISON, John T., 1985. What do unions really do? A review article. *Journal of Labor Research*, 6(2), 127–146. DOI: <https://doi.org/10.1007/BF02685159>

ÁLVAREZ, Ignacio, Maarten KEUNE, Jesús CRUCES & Jorge UXÓ, 2021. Missing links in the inclusive growth debate: Functional income distribution and labour market institutions. *International Labour Review*, 160(3), 337–362. DOI: <https://doi.org/10.1111/ilr.12203>

ANTTILA, Timo, Tomi OINAS, Mia TAMMELIN & Jouko NÄTTI, 2015. Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe. *European Sociological Review*, 31(6), 713–724. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/jcv070>

ANXO, Dominique & Jacqueline O'REILLY, 2000. Working time regimes and transitions in comparative perspective. In. *Working Time Changes: Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Cheltenham, Northampton, Edward Elgar, 61–92. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781781952788.00013>. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/261250861_Working_Time_Regimes_and_Transitions_in_Comparative_Perspective

BACCARO, Lucio, 2011. Labor, Globalization and Inequality: Are Trade Unions Still Redistributive? In. *Comparing European Workers Part B: Policies and Institutions (Research in the Sociology of Work, Vol. 22 Part 2)*. Leeds: Emerald Group Publishing Limited, 213–285. DOI: [https://doi.org/10.1108/S0277-2833\(2011\)000022B010](https://doi.org/10.1108/S0277-2833(2011)000022B010)

BASU, Swati, Saul ESTRIN & Jan SVEJNAR, 2004. Wage Determination under Communism and in Transition: Evidence from Central Europe. *SSRN Electronic Journal*. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.586065>

BASU, Swati, Saul ESTRIN & Jan SVEJNAR, 2005. Employment Determination in Enterprises under Communism and in Transition: Evidence from Central Europe. *ILR Review*, 58(3), 353–369. DOI: <https://doi.org/10.1177/001979390505800303>

BENGTSSON, Erik, 2014. Do unions redistribute income from capital to labour? Union density and wage shares since 1960. *Industrial Relations Journal*, 45(5), 389–408. DOI: <https://doi.org/10.1111/irj.12065>

BERG, Peter, Gerhard BOSCH & Jean CHAREST, 2014. Working-Time Configurations: A Framework for Analyzing Diversity Across Countries. *Industrial & Labor Relations Review*, 67(3), 805–837. DOI: <https://doi.org/10.1177/0019793914537452>

BIERZOVÁ Jana, 2008. Práce z domova: výhoda, ale pro koho? In. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologické nakladatelství – SLON, 35–58.

BLANCHFLOWER, David G. & Alex BRYSON, 2003. *What Effect do Unions Have on Wages Now and Would „What Do Unions Do“ Be Surprised?* Working Paper 9973. Cambridge: National Bureau of Economic Research. DOI: <https://doi.org/10.3386/w9973>

BLANCHFLOWER, David G. & Alex BRYSON, 2004a. What effect do unions have on wages now and would freeman and medoff be surprised? *Journal of Labor Research*, 25(3), 383–414. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12122-004-1022-9>

BLANCHFLOWER, David G. & Alex BRYSON, 2004b. *The union wage premium in the US and the UK* (Monograph 612). London: London School of Economics and Political Science. Centre for Economic Performance. Dostupné z: <http://cep.lse.ac.uk>

BLANCHFLOWER, David G. & Richard B. FREEMAN, 1997. The Attitudinal Legacy of Communist Labor Relations. *ILR Review*, 50(3), 438–459. DOI: <https://doi.org/10.1177/001979399705000304>

BOERI, Tito & Katherine TERRELL, 2002. Institutional Determinants of Labor Reallocation in Transition. *The Journal of Economic Perspectives*, 16(1), 51–76. DOI: <https://doi.org/10.1257/0895330027111>

BONO-LUNN, Dillan, 2023. The impacts of U.S. right-to-work laws on free riding, unionization, and compensation. *Southern Economic Journal*, 90(3), 769–791. DOI: <https://doi.org/10.1002/soej.12665>

BOUFFARTIGUE, Paul & Jacques BOUTEILLER, 2012. *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*. Paris: Presses universitaires de France. DOI: <https://doi.org/10.4000/lectures.10081>

BRYSON, Alex, 2002. *The Union Membership Wage Premium: An Analysis Using Propensity Score Matching*. London: London School of Economics and Political Science. Centre for Economic Performance. Dostupné z: <https://cep.lse.ac.uk/pubs/download/DP0530.pdf>

BUNEL, Mathieu & Gilles RAVEAUD, 2011. *Union Membership does not pay*. Dostupné z: <https://www.semanticscholar.org/paper/Union-Membership-does-not-pay-Bunel-Raveaud/>

- BURCHELL, Brendan et al., 2009. *Working conditions in the European Union: Working time and work intensity*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/262336808_Working_Conditions_in_the_European_Union_Working_Time_and_Work_Intensity
- BURGER, Anna S., 2015. *Extreme working hours in Western Europe and North America: A new aspect of polarization*. LEQS Paper No. 92. London: London School of Economics and Political Science. Dostupné z: <https://aei.pitt.edu/93656/1/LEQSPaper92.pdf>
- CABRITA, Jorge, Simon BOEHMER, S. & Camilla GALLI DA BINO, 2016. *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: <https://doi.org/10.2806/888566>
- CALMFORS, Lars & John DRIFILL, 1988. Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance. *Economic Policy*, 3(6), 13–61. DOI: <https://doi.org/10.2307/1344503>
- CANAL DOMÍNGUEZ, Juan Francisco & César Rodríguez GUTIÉRREZ, 2004. Collective Bargaining and Within-firm Wage Dispersion in Spain. *British Journal of Industrial Relations*, 42(3), 481–506. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2004.00326.x>
- CARDOSO, Ana Rute & Pedro PORTUGAL, 2003. Bargained Wages, Wage Drift and the Design of the Wage Setting System. *SSRN Electronic Journal*. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.464680>
- CARTWRIGHT, Mark, 2023. Trade Unions in the British Industrial Revolution. In. *World History Encyclopedia*. Dostupné z: <https://www.worldhistory.org/article/2212/trade-unions-in-the-british-industrial-revolution/>
- DAHL, Christian M., Daniel LE MAIRE & Jakob R. MUNCH, 2013. Wage Dispersion and Decentralization of Wage Bargaining. *Journal of Labor Economics*, 31(3), 501–533. DOI: <https://doi.org/10.1086/669339>
- DELL'ARINGA, Carlo & Laura PAGANI, 2007. Collective Bargaining and Wage Dispersion in Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 29–54. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00601.x>
- DOUGLAS, Paul Howard, 1966. *Real wages in the United States, 1890–1926*. New York: A. M. Kelley. Dostupné z: <http://archive.org/details/realwagesinunite0000unse>
- EUROFOUND, 2012. *Foundation Findings: Working time in the EU*. Dublin: Eurofound. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2012/foundation-findings-working-time-eu>
- EUROFOUND, 2015. *Industrial relations and working conditions developments in Europe 2013*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: <https://doi.org/10.2806/30961>

EUROFOUND, 2023. *European Working Conditions Telephone Survey, 2021*. [data collection]. 2nd Edition. UK Data Service. SN: 9026, DOI: <https://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>

EYRAUD, François & Daniel VAUGHAN-WHITEHEAD (eds.), 2007. *The Evolving World of Work in the Enlarged EU. Progress and Vulnerability*. Geneva: ILO.

FAGAN, Colette, Clare LYONETTE, Mark SMITH & Abril SALDAÑA-TEJEDA, 2012. *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': a review of the international evidence*. Geneva: ILO. Dostupné z: <https://www.ilo.org/publications/influence-working-time-arrangements-work-life-integration-or-balance-review>

FAGAN, Colette, Helene NORMAN, Mark SMITH & María GONZÁLEZ MENÉNDEZ, 2014. *In search of good quality part-time employment*. Conditions of work and employment series No. 43. Geneva: ILO. Dostupné z: <https://www.ilo.org/publications/search-good-quality-part-time-employment>

FANG, Tony & John HARTLEY, 2022. Evolution of Union Wages and Determinants. *SSRN Electronic Journal*. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.4123774>

FASSMAN, Martin & Helena ČORNEJOVÁ, 2006. Collective bargaining and working time: Czech Republic. In. *Collective bargaining on working time: Recent European experiences*. Brussels: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), 63–72. Dostupné z: https://www.etui.org/sites/default/files/2022-05/Collective%20bargaining%20on%20working%20time.%20%20Recent%20European%20experiences_2006.pdf

FORTH, John & Alex BRYSON, 2019. State substitution for the trade union good: The case of paid holiday entitlements. *Journal of Participation and Employee Ownership*, 2(1), 5–23. DOI: <https://doi.org/10.1108/JPEO-06-2018-0022>

FREEMAN, Richard B., 1992. *What Directions for Labor Market Institutions in Eastern and Central Europe?* NBER Working Papers No. 4209. Cambridge: National Bureau of Economic Research. Dostupné z: <https://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/4209.html>

FREEMAN, Richard B., 2005. *What Do Unions Do? The 2004 M-Brane Stringtwister Edition*. Working Paper No. 11410. Cambridge: National Bureau of Economic Research. DOI: <https://doi.org/10.3386/w11410>

FREEMAN, Richard B. & James L. MEDOFF, 1981. *The Impact of Collective Bargaining: Illusion or Reality?* Working Paper No. 735. Cambridge: National Bureau of Economic Research. DOI: <https://doi.org/10.3386/w0735>

FREEMAN, Richard B. & James L. MEDOFF (eds.), 1985. Reply. *Industrial and Labor Relations Review*, 38(2), 259–263. DOI: <https://doi.org/10.2307/2523835>

- FREEMAN, Richard B. & James L. MEDOFF, 1984. *What Do Unions Do*. New York: Basic Books.
- GERSHUNY, Jonathan, 2000. *Changing Times. Work and Leisure in Postindustrial Society*. New York: Oxford University Press.
- GHILARDUCCI, Teresa, 1984. What Do Unions Do? Book review. *Journal of Legislation*, 12, 119–121. Dostupné z: <https://scholarship.law.nd.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1358&context=jleg>
- GREEN, David A., Ben M. SAND & Iain G. SNODDY, 2022. *The impact of unions on nonunion wage setting: Threats and bargaining*. Economic and Social Research Council. Institute for Fiscal Studies. DOI: <https://doi.org/10.1920/wp.ifs.2022.3122>. Dostupné z: <https://ifs.org.uk/sites/default/files/2022-08/WP202231-The-impact-of-unions-on-nonunion-wage-setting.pdf>
- LEWIS, H. Gregg, 1986. Chapter 20 Union relative wage effects. In. *Handbook of Labor Economics*, Vol. 2. Elsevier, 1139–1181. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(86\)02010-2](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(86)02010-2)
- Guide on Article 11 of the European Convention on Human Rights*, 2022. Dostupné z: https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide_art_11_eng
- HABERLER, Gottfried, 1972. Incomes Policy and Inflation: Some Further Reflections. *The American Economic Review*, 62(1/2), 234–241.
- HAYTER, Susan, Tayo FASHOYIN & Thomas A. KOCHAN, 2011. Review Essay: Collective Bargaining for the 21st Century. *Journal of Industrial Relations*, 53(2), 225–247. DOI: <https://doi.org/10.1177/0022185610397144>
- HENDL, Jan, 2006. *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. 2. vyd. Praha: Portál.
- HIRSCH, Barry T. & Edward J. SCHUMACHER, 2004. Match Bias in Wage Gap Estimates Due to Earnings Imputation. *Journal of Labor Economics*, 22(3), 689–722. DOI: <https://doi.org/10.1086/383112>
- Human Rights Act 1998*. Statute Law Database. Dostupné z [cit. 27. 5. 2024]: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/42/schedule/1>
- KALISKI, Stephan F., 1986. Review of What Do Unions Do? by Richard B. Freeman, James L. Medoff. *Labour / Le Travail*, 18, 296–298. DOI: <https://doi.org/10.2307/25142724>
- KAUHANEN, Antti, 2023. The effects of the decentralization of collective bargaining on wages and wage dispersion: Evidence from the Finnish forest and IT industries. *British Journal of Industrial Relations*, 62(2), 319–334. DOI: <https://doi.org/10.1111/bjir.12781>

KEUNE, Maarten & Béla GALGÓCZI (eds.), 2006. *Collective bargaining on working time: Recent European experiences*. Brussels: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS). Dostupné z: https://www.etui.org/sites/default/files/2022-05/Collective%20bargaining%20on%20working%20time.%20%20Recent%20European%20experiences_2006.pdf

KROUPA, Aleš, Renata KYZLINKOVÁ, Štěpánka LEHMANN, Jan SEDLÁR, Ondřej ŠPAČEK & Soňa VEVERKOVÁ, 2020. *Zkracování pracovní doby*. Praha: VÚPSV, v. v. i.
Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_481.pdf

KÜMMERLING, Angelika & Steffen LEHNDORFF, 2007. *Extended and unusual working hours in European companies*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/278929854_Extended_and_unusual_working_hours_in_European_companies_establishment_survey_on_working_time_2004-2005

Labor History–1: The First Strike | Digital Pitt, 1970.

Dostupné z: <https://digital.library.pitt.edu/islandora/object/pitt:ue13.3.1.001>

LEHMANN, Štěpánka, 2016. *Více času nebo více peněz? Prediktory délky pracovní doby v Evropské unii*. Disertační práce. Praha: Katedra sociologie, Filozofická fakulta, Univerzita Karlova. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/83823?show=full>

LEWIS, H. Gregg, 1963. *Unionism and relative wages in the United States: An empirical inquiry*. Chicago: University of Chicago Press.
Dostupné z: <http://archive.org/details/unionismrelative0000lewi>

LEWIS, H. Gregg, 1964. Relative Employment Effects of Unionism. *The American Economic Review*, 54(3), 123–132.

LINDBLOM, Charles E., 1949. *Unions And Capitalism*. New Haven: Yale University Press. Dostupné z: <http://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.223442>

LOTT, Yvonne, 2014. *Working time flexibility and autonomy: Facilitating time adequacy? A European perspective*. WSI-Diskussionspapier, No. 190. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
Dostupné z: <https://www.econstor.eu/handle/10419/97704>

MAGDA, Iga, David MARSDEN & Simone MORICONI, 2012. Collective Agreements, Wages, and Firms' Cohorts: Evidence from Central Europe. *ILR Review*, 65(3), 607–629. DOI: <https://doi.org/10.1177/001979391206500306>

MARSDEN, David & Simone MORICONI, 2009. *Collective agreements, employment restructuring in transition and wages in Central Europe*. Dostupné z: <https://www.semanticscholar.org/>

[paper/Collective-agreements-%2C-employment-restructuring-in-Marsden-Moriconi/2ce586306d8f59be8e5d3ae32c21dd5d25a12da5](#)

MARTINKOVÁ, Renata, 2006. *Pracovní doba*. Diplomová práce. Brno: Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Právnická fakulta, Masarykova univerzita. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/vaiaz/DIPLOMOVA_PRACE.pdf

RILSA, 2024. *Možnosti zvyšování kapacit odborových organizací v České republice*. Praha, RILSA. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_559.pdf

NICKELL, Stephen, 1997. Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 55–74. DOI: <https://doi.org/10.1257/jep.11.3.55>

REEVES, Aaron, 2021. The health effects of wage setting institutions: How collective bargaining improves health but not because it reduces inequality. *Sociology of Health & Illness*, 43(4), 1012–1031. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-9566.13272>

RUBERY, Jill, Kevin WARD & Damian GRIMSHAW, 2006. Time, work and pay: Understanding the new relationships. In. *Decent working time: New trends, new issues*. Geneva: ILO, 123–151. Dostupné z [30. 6. 2024]: <https://www.ilo.org/publications/decent-working-time-new-trends-new-issues>

SCHNABEL, Claus, 2020. Union Membership and Collective Bargaining: Trends and Determinants. In. *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. Springer International Publishing, 1–37. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_202-1

SIMONS, Henry C., 1944. Some Reflections on Syndicalism. *Journal of Political Economy*, 52(1), 1–25. DOI: <https://doi.org/10.1086/256133>

STEWART, Mark B., 1987. Collective Bargaining Arrangements, Closed Shops and Relative Pay. *The Economic Journal*, 97(385), 140–156. DOI: <https://doi.org/10.2307/2233327>

THALE, Christopher, 2004. *Haymarket and May Day*. Dostupné z: <http://www.encyclopedia.chicagohistory.org/pages/571.html>

TREXIMA, 2023. *Informace o pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách 2023*. Praha: MPSV ČR. Dostupné z: https://www.kolektivnismlouvy.cz/download/2023/IPP_2023.pdf

VISSER, Jelle, 2016. What happened to collective bargaining during the great recession? *IZA Journal of Labor Policy*, 5(1), 1–35. Dostupné z: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/154731/1/86595612X.pdf>

ZWYSEN, Wouter & Jan DRAHOKOUPIL, 2024. Collective bargaining and power: Wage premium of collective agreements in Europe 2002–2018. *British Journal of Industrial Relations*, 62(2), 335–357. DOI: <https://doi.org/10.1111/bjir.12777>

Mezinárodní zkratky pro názvy zemí

AT	Rakousko	IE	Irsko
BE	Belgie	IT	Itálie
BG	Bulharsko	LT	Litva
CY	Kypr	LU	Lucembursko
CZ	Česká republika	LV	Lotyšsko
DE	Německo	MT	Malta
DK	Dánsko	NL	Nizozemsko
EE	Estonsko	PL	Polsko
EL	Řecko	PT	Portugalsko
ES	Španělsko	RO	Rumunsko
FI	Finsko	SE	Švédsko
FR	Francie	SI	Slovinsko
HR	Chorvatsko	SK	Slovensko
HU	Maďarsko		

Plné znění vybraných otázek EWCS

Q71A Existuje ve Vaší firmě nebo organizaci následující...?

(U SPOLEČNOSTI, KTERÁ MÁ VÍCE PRACOVIŠŤ, SE UJISTĚTE, ŽE RESPONDENT POCHOPIL, ŽE SE PTÁTE NA CELOU SPOLEČNOST NEBO ORGANIZACI, NEJEN NA POBOČKU NEBO MÍSTO PRACOVIŠŤĚ)

A. Odborová organizace, rada zaměstnanců nebo podobný výbor, který zastupuje zaměstnance?

1 ... Ano

2 ... Ne

8 ... Nevím (spontánně)

9 ... Odmítl/a odpovědět (spontánně)

Q2d Pracujete v (hlavním) zaměstnání na částečný, nebo na plný úvazek?

(„ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK“ NEMUSÍ BÝT „POLOVIČNÍ“; JEDNÁ SE O MENŠÍ POČET PRACOVNÍCH HODIN, NEŽ JE OBVYKLÉ U „PLNÉHO ÚVAZKU“. V PŘÍPADECH, KDY JE PRACOVNÍ DOBA RESPONDENTŮ NEPRAVIDELNÁ A VÝRAZNĚ PROMĚNLIVÁ, A POKUD RESPONDENT VYHODNOTÍ, ŽE CELKOVĚ OBECNĚ PRACUJE MÉNĚ NEŽ STANDARDNÍ PRACOVNÍ DOBU, ODPOVĚĎ BY MĚLA BÝT „ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK“)

1 ... Částečný úvazek

2 ... Plný úvazek

8 ... Nevím (spontánně)

9 ... Odmítl/a odpovědět (spontánně)

Q24C Zahrnuje Vaše pracovní smlouva ve Vašem (hlavním) zaměstnání počet hodin, které máte odpracovat? / Pokrývá Vaše dohoda o provedení práce ve Vašem (hlavním) zaměstnání počet hodin, které máte odpracovat?

1 ... Ano

2 ... Ne

8 ... Nevím (spontánně)

9 ... Odmítl/a odpovědět (spontánně)

Pokud Ano:

Q24D1 Kolik pracovních hodin máte pracovat v běžném týdnu nebo jiném určeném pracovním období?

(NULA (0) JE POVOLENA)

Počet hodin týdně: _ _ _

888 ... Nevím (spontánně)

999 ... Odmítl/a odpovědět (spontánně)

Pokud Ne nebo respondent uvedl, že má v běžném týdnu pracovat 0 hodin:

Q24CC Která z následujících možností platí ve Vašem (hlavním) zaměstnání pro Vaši pracovní smlouvu? / Která z následujících možností platí pro dohodu k Vašemu (hlavnímu) zaměstnání?

- 1 ... Jsem placen/a po dokončení úkolů nebo činností
- 2 ... Nemám zaručený počet pracovních hodin
- 3 ... Jsem placen/a za minimální počet hodin za stanovené období, i když tyto hodiny nejsou odpracovány
- 4 ... Nic z uvedeného
- 8 ... *Nevím (spontánně)*
- 9 ... *Odmítl/a odpovědět (spontánně)*

Q24 Kolik hodin týdně obvykle pracujete ve svém (hlavním) placeném zaměstnání?

(BEZ PŘESTÁVKY NA OBĚD A CESTY DO A ZE ZAMĚSTNÁNÍ – POKUD VÍCE NEŽ 30 MINUT, ZAOKROUHLUJTE NA CELOU HODINU)

Počet hodin týdně: _ _ _

888 ... *Nevím (spontánně)*

999 ... *Odmítl/a odpovědět (spontánně)*

Q25 Pokud byste si mohl/a svobodně vybrat svou pracovní dobu a přitom bral/a ohled na potřebný výdělek na živobytí: Kolik hodin týdně byste v současné době rád/a pracoval/a?

(POKUD BY RESPONDENT/KA PRACOVAL/A VE VÍCE ZAMĚSTNÁNÍCH, POŽÁDEJTE HO/JI, ABY VZAL/A V ÚVAHU VŠECHNA ZAMĚSTNÁNÍ)

Počet hodin v týdnu: _ _ _

777 ... *Stejný počet hodin jako v současné době (spontánně)*

888 ... *Nevím (spontánně)*

999 ... *Odmítl/a odpovědět (spontánně)*

QM35E Jak často jste v posledních 12 měsících pracoval/a na některém z těchto míst (v rámci Vašeho hlavního zaměstnání)?

E. Váš vlastní domov

- 1 ... Nikdy
- 2 ... Zřídka
- 3 ... Někdy
- 4 ... Často
- 5 ... Vždy
- 8 ... *Nevím (spontánně)*
- 9 ... *Odmítl/a odpovědět (spontánně)*

Q14 Pracujete v ...?

- 1 ... Soukromém sektoru
- 2 ... Veřejném sektoru
- 3 ... Kombinované soukromé–veřejné organizaci či společnosti
- 4 ... Neziskovém sektoru, nevládní organizaci
- 5 ... Jiné, prosím uveďte: _____
- 8 ... *Nevím (spontánně)*
- 9 ... *Odmítl/a odpovědět (spontánně)*

Q16a Kolik lidí celkem pracuje na Vašem pracovišti, které se nachází v místě, kde pracujete?

(RESPONDENT DO VÝČTU Zahrne sám sebe (pokud obvykle pracuje z daného místa) a osoby, které obvykle pracují na stejném pracovišti – vynechte osoby pracující na jiných místech nebo pracovištích)

- 1 ... 1 (pracuje sám)
- 2 ... 2–4
- 3 ... 5–9
- 4 ... 10–49
- 5 ... 50–99
- 6 ... 100–249
- 7 ... 250–499
- 8 ... 500 a více
- 88 ... *Nevím (spontánně)*
- 99 ... *Odmítl/a odpovědět (spontánně)*

Pokud nepracuje sám/sama:

QN4F Přibližně kolik je v uvedeném počtu zahrnuto žen?

- 1 ... Žádná nebo téměř žádná
- 2 ... Méně než polovina
- 3 ... Zhruba polovina
- 4 ... Více než polovina
- 5 ... Pracují zde pouze ženy nebo téměř samé ženy
- 88 ... *Nevím (spontánně)*
- 99 ... *Odmítl/a odpovědět (spontánně)*