

speciální číslo/2025

sondyrevue

pro sebevědomé zaměstnance, firemni kulturu a pracovní právo



SOCIÁLNÍ DIALOG

A PARTICIPATIVNÍ PRÁVA

ZAMĚSTNANCŮ

SOUČÁSTÍ DEMOKRACIE JE SOCIÁLNÍ DIALOG

DESIGN Š. KOTRBA

TRIPARTITA

VLÁDA · ODBORY · ZAMĚSTNAVATELÉ

EDITORIAL

Participace zaměstnanců znamená jejich podíl na rozhodování zaměstnavatele. Umožňuje jim mluvit do věcí, které se jich bezprostředně týkají, a dává jim možnost aktivně se podílet na budoucnosti firmy, kde tráví nemalou část svého života. Není to nic nového, myšlenka přenesení demokratických principů na pracoviště se v českém prostředí diskutovala už v letech 1968 či 1989, tedy v době, kdy probíhaly zásadní společenské změny, jež by bez podpory pracujících neměly šanci. Jak to dopadlo a proč tato témata musíme znovu otevírat, víme, ale to už je jiný příběh.

Participace a její efektivní uplatňování zvyšuje výkonnost hospodářství, vede k zajištění sociálního smíru a faktickému zvýšení konkurenceschopnosti v předvídatelných podmínkách trhu práce. Podle Evropské unie představuje plnohodnotný sociální dialog základní cestu k dosažení podmínek důstojné práce a naplnění cílů stanovených v Evropském pilíři sociálních práv.

V tomto speciálním vydání Sond se o tématu participace zaměstnanců dozvíte více v souvislosti se současnými trendy a podmínkami vytvořenými globalizací hospodářství. Podniky, v nichž má vedení důvěryhodný a konstruktivní vztah se zástupci zaměstnanců a ve kterých tito zástupci zaměstnanců mohou ovlivňovat rozhodování vedení, prokazatelně dosahují lepších výsledků v oblasti dobrých pracovních podmínek a celkové výkonnosti podniku.

Odbory jako zástupci zaměstnanců mohou benefity participace uvést do praxe. A jako jejich důležitou úlohu to vnímají i samotní zaměstnanci. Z posledního šetření Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí vyplynulo, že pro 94,2% oslovených zaměstnanců je klíčovou úlohou odborů přispívat k informovanosti zaměstnavatele o potřebách zaměstnanců a 80,9% oslovených zaměstnanců si myslí, že odbory mají přispívat k zapojení zaměstnanců do rozhodování o chodu podniku. Proto Českomoravská konfederace odborových svazů zaměřila svůj letošní projekt v rámci § 320a, kterému je věnováno toto speciální číslo, především na budování vlastní kapacity v oblasti participativních oprávnění zaměstnanců a také posílení povědomí o jejich smyslu a účelu na obou stranách sociálního dialogu.

Prosím, pusťte se do čtení a vězte, že zpětná vazba není jen vítaná - je doslova žádoucí.

Jan Exner,
šéfredaktor

OBSAH

4

Participativní oprávnění
zaměstnanců v ČR

14

Rozšířený sociální dialog
ve firmách

8

O projektu „Práce jinak“



16

Potkávali jsme se na
veletrzích a burzách
práce

10

Odborová akademie
ČMKOS

20

Systémy odměňování
a sociální dialog

12

Kolektivní smlouvy
vyššího stupně

Materiál byl realizován v rámci ustanovení § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2025, v rámci projektu s názvem Sociální dialog a participativní práva – smysl a účel participace zaměstnanců. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

*Participace začíná tam,
kde si lidé navzájem
naslouchají a kde
rozhodnutí vznikají
společně.*

Participativní oprávnění zaměstnanců v ČR – shrnutí problematiky

Participace zaměstnanců znamená jejich podíl na rozhodování zaměstnavatele. Jde o možnost zaměstnanců mluvit do věcí, které se jich v práci bezprostředně týkají, a aktivně se podílet na budoucnosti firmy, ve které tráví podstatnou část svého života.

Participativní oprávnění zaměstnanců představují různé formy, jakými se zaměstnanci buď přímo, nebo prostřednictvím svých zástupců (především odborových organizací) mohou podílet na chodu podniku. Může jít například o právo být informován o důležitých změnách ve firmě, právo na projednání pracovních podmínek nebo dokonce právo spolurozhodovat v určitých otázkách. Tato oprávnění nejsou jen právními pojmy – jsou praktickým nástrojem, jak mohou zaměstnanci ovlivnit prostředí, ve kterém pracují. Zároveň jsou i základem pro skutečný dialog mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, který vede k dosažení sociálního smíru na pracovišti.

Téma zaměstnanecké participace se v současnosti opět dostává do popředí zájmu. Důvodem je měnící se způsob, jakým lidé přistupují k práci. Zaměstnanci stále více očekávají, že s nimi firma bude jednat otevřeně a férově. Mladší generace navíc často považuje možnost být vyslyšena a ovlivnit dění kolem sebe za samozřejmost.

Na úrovni Evropské unie je participace zaměstnanců chápána jako klíčový prvek sociálního dialogu a jeden z nástrojů pro zajištění důstojných pracovních podmínek a spravedlivého zacházení. Téma zaměstnanecké participace je aktuální i v souvislosti s požadavky na společenskou odpovědnost firem (CSR) a principy ESG (Environmental, Social and Governance), kde zapojení zaměstnanců do rozhodovacích procesů patří mezi klíčová kritéria hodnocení firem.

Samostatnou oblastí v rámci zaměstnanecké participace představuje kolektivní vyjednávání, neboť právě v této oblasti se participativní oprávnění zaměstnanců uplatňují nejintenzivněji. Kolektivní smlouvy, které jsou výsledkem tohoto vyjednávání, mohou upravovat řadu klíčových podmínek výkonu práce – od mezd a benefitů po pracovní dobu či bezpečnost práce. Aby však toto vyjednávání mohlo být skutečně efektivní a vyvážené, je nutné, aby zaměstnanci měli přístup k relevantním informacím a mohli se aktivně podílet na formulování požadavků i posuzování návrhů zaměstnavatele.

Přehled participativních oprávnění

Participativní oprávnění zaměstnanců v ČR vyplývají buď z právní úpravy, z dohody sociálních partnerů, nebo jsou přijímána na dobrovolné bázi. Mezi základní formy patří:

- Informování – zaměstnavatel má povinnost poskytovat zaměstnancům nebo jejich zástupcům důležité informace o fungování podniku. Tato práva jsou zakotvena v zákoníku práce a opírají se i o právo EU, zejména o směrnici 2002/14/ES.
- Projednání – zaměstnanci mají možnost vyjádřit své stanovisko k otázkám a opatřením, která se jich týkají, a zaměstnavatel by měl jejich názory zohlednit.
- Spolurozhodování – v určitých otázkách mají zaměstnanci právo podílet se na rozhodování přímo, například prostřednictvím odborové organizace, jejíž souhlas je pro přijetí rozhodnutí nezbytný.
- Kontrola nad BOZP – odborové organizace mají právo kontrolovat, zda zaměstnavatel dodržuje pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Dohled nad dodržováním pracovních předpisů – odbory dohlížejí na dodržování zákoníku práce a kolektivních smluv.
- Kolektivní vyjednávání – zásadní nástroj participace, kdy zaměstnanci prostřednictvím odborové organizace ovlivňují pracovní podmínky.
- Nadnárodní informování a projednání – v nadnárodních společnostech mají zaměstnanci právo na informace a projednání prostřednictvím Evropských rad zaměstnanců.
- Zastoupení v dozorčích radách podniků – zaměstnanci volí své zástupce do dozorčích rad akciových společností s více než 500 zaměstnanci.
- Dohody sociálních partnerů – rozšiřování participativních oprávnění nad rámec zákona na základě dohod mezi zaměstnavatelem a odbory.
- Otevírání témat ze strany zaměstnanců – zaměstnanci mohou sami přicházet s podněty a návrhy na zlepšení.

Jak participace funguje v praxi?

Informování

Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, připravit se na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření. „Informováním se podle zákona rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko.“

Projednání

Projednání je procesem vzájemné výměny názorů a stanovisek, jehož výsledky mají být zváženy ještě před realizací konkrétních opatření. „Projednáním se podle zákona rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení, s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska, a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření.“

Spolurozhodování

V některých otázkách je nutný souhlas odborové organizace, například při zavedení konta pracovní doby, organizaci prověrek BOZP, stanovení výše náhrady mzdy při jiné překážce v práci na straně zaměstnavatele, určení hromadného čerpání dovolené nebo vydání pracovního řádu.

Příklady dobré a špatné praxe

Dobrá praxe zahrnuje například společně dohodnutá pravidla pro informování a projednávání, včasné poskytování informací, skutečné zohlednění návrhů odborů a rozhodování na základě vzájemné shody. Naopak špatná praxe spočívá v opožděném nebo neúplném informování, formálním projednávání bez reálné ochoty diskutovat nebo zavádění opatření bez souhlasu odborů tam, kde je to zákonem vyžadováno.

Důvěrnost informací

V rámci procesu informování a projednávání může zaměstnavatel sdělovat i citlivé informace. Některé informace mohou být označeny za důvěrné, pokud by jejich zveřejnění mohlo poškodit nebo ohrozit činnost firmy. „Důvěrnými nemohou být informace, které je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle zákoni práce nebo jiných právních předpisů (např. účetní závěrka podniku, výroční zpráva apod.).“

Přenos informací k zaměstnancům

Jednou z povinností odborové organizace je předávat zaměstnancům informace o tom, co bylo projednáno nebo dohodnuto. Přenos informací je klíčový pro správné fungování procesu participace. Moderní formy komunikace zahrnují e-mail, intranet, skupinové chaty nebo sociální sítě.

Participace a CSR/ESG

Participace zaměstnanců je přirozenou součástí odpovědného chování firmy. „Firma, která bere CSR vážně, nevnímá zaměstnance jen jako ‚výrobní sílu‘, ale jako partnery, kterým naslouchá a se kterými komunikuje.“ ESG reporty hodnotí mimo jiné i to, jak firma komunikuje se zaměstnanci, zda podporuje rovné příležitosti, bezpečné pracovní prostředí a zapojení zaměstnanců do rozhodování.

Přínosy participace pro zaměstnavatele

Participace zaměstnanců přináší zaměstnavatelům řadu konkrétních výhod:

- Kvalitnější rozhodnutí díky zpětné vazbě – zaměstnanci mají často nejpřesnější informace o každodenním fungování provozu.
- Hladší zavádění změn a jejich vyšší akceptace – rozhodnutí, která zaměstnanci mohli připomínkovat, bývají lépe přijímána.
- Win-win řešení – participace umožňuje hledat řešení, ze kterých mají prospěch obě strany.
- Prevence konfliktů a zlepšení pracovního klimatu – pravidelný

sociální dialog pomáhá včas identifikovat nespokojenost a předcházet konfliktům.

- Posílení reputace a naplnění principů CSR a ESG – aktivní zapojení zaměstnanců zvyšuje přitažlivost firmy pro nové talenty, partnery i investory.

Participativní oprávnění zaměstnanců jsou v českém pracovním právu dostatečně zakotvena, ale jejich skutečné uplatňování závisí na kultuře konkrétního pracoviště. Výzvou do budoucna je proměnit formální rámec ve skutečný nástroj spolupráce – vést dialog, naslouchat si, sdílet informace a zapojovat zaměstnance nejen v krizových situacích, ale i v běžném provozu.

Participativní oprávnění zaměstnanců očima odborových organizací

Pro odborové organizace představuje téma participativních oprávnění zaměstnanců nejen základní kámen jejich činnosti, ale i významnou příležitost, jak posílit svou roli, důvěryhodnost a přínos pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Odborové organizace jsou v českém prostředí nejčastějším a nejvýznamnějším zástupcem zaměstnanců při uplatňování participativních práv. Právě ony mají zákonem garantované postavení při informování, projednávání i spolurozhodování. „Odborové organizace vznikají na základě principu svobodného sdružování a mohou samostatně jednat v pracovněprávních vztazích.“

Díky participativním oprávněním mohou odbory efektivněji hájit zájmy zaměstnanců, získávat informace o chystaných změnách a aktivně ovlivňovat pracovní podmínky. To jim umožňuje být skutečným partnerem zaměstnavatele, nikoli jen formálním dozorcem nad dodržováním zákona.

Přínosy participace pro odbory

- Větší vliv na rozhodování. Odbory mají možnost být u zásadních rozhodnutí od samého začátku. „V určitých

otázkách mají zaměstnanci právo podílet se na rozhodování přímo. Jde o situace, kdy zaměstnavatel nemůže přijmout opatření bez souhlasu zaměstnanců, resp. odborové organizace.“ To znamená, že odbory mohou nejen připomínkovat, ale i skutečně ovlivnit výslednou podobu opatření.

- Přístup k informacím. Pravidelné informování ze strany zaměstnavatele umožňuje odborům dostatečně se na jednání připravit, formulovat argumenty a navrhnout řešení, která odpovídají reálným potřebám zaměstnanců. „Zdrojem těchto informací mohou být osobní rozhovory, neformální kontakt se zaměstnanci na pracovišti, vlastní interní ankety či dotazníky nebo společné schůze.“
- Posílení důvěry a autority. Odbory, které dokážou efektivně komunikovat výsledky jednání a zapojovat zaměstnance do procesu, posilují svou důvěryhodnost. Zaměstnanci vnímají odbory jako skutečné zastávce svých zájmů, což zvyšuje jejich ochotu se do odborů zapojit a podporovat je.
- Možnost ovlivnit firemní kulturu. Díky participaci mohou odbory přispívat k vytváření otevřenějšího a spravedlivějšího pracovního prostředí. Aktivní dialog s vedením firmy umožňuje řešit problémy dříve, než přerostou v konflikty, a společně hledat inovativní řešení.
- Zlepšení pracovních podmínek. Odbory mohou prostřednictvím kolektivního vyjednávání a participativních oprávnění dosahovat konkrétních zlepšení – ať už jde o mzdy, benefity, pracovní dobu, bezpečnost práce nebo rovné zacházení.

Praktické nástroje a příklady

Odborové organizace mohou využívat různé formy participace: od pravidelných pracovních setkání s vedením přes zapojení do tvorby politik CSR a ESG až po účast v dozorčích radách. „Dobrovolná dohoda o rozšířených formách participace umožňuje přizpůsobit spolupráci

konkrétním podmínkám ve firmě a posílit dialog mezi vedením a zaměstnanci.“

Praktickými příklady mohou být:

- pravidelné schůzky odborů s vedením, kde se projednávají aktuální provozní otázky,
- společné workshopy a kulaté stoly,
- zapojení do výběrových řízení na klíčové pozice,
- účast na tvorbě a vyhodnocování firemních strategií v oblasti udržitelnosti.

Výzvy a odpovědnost

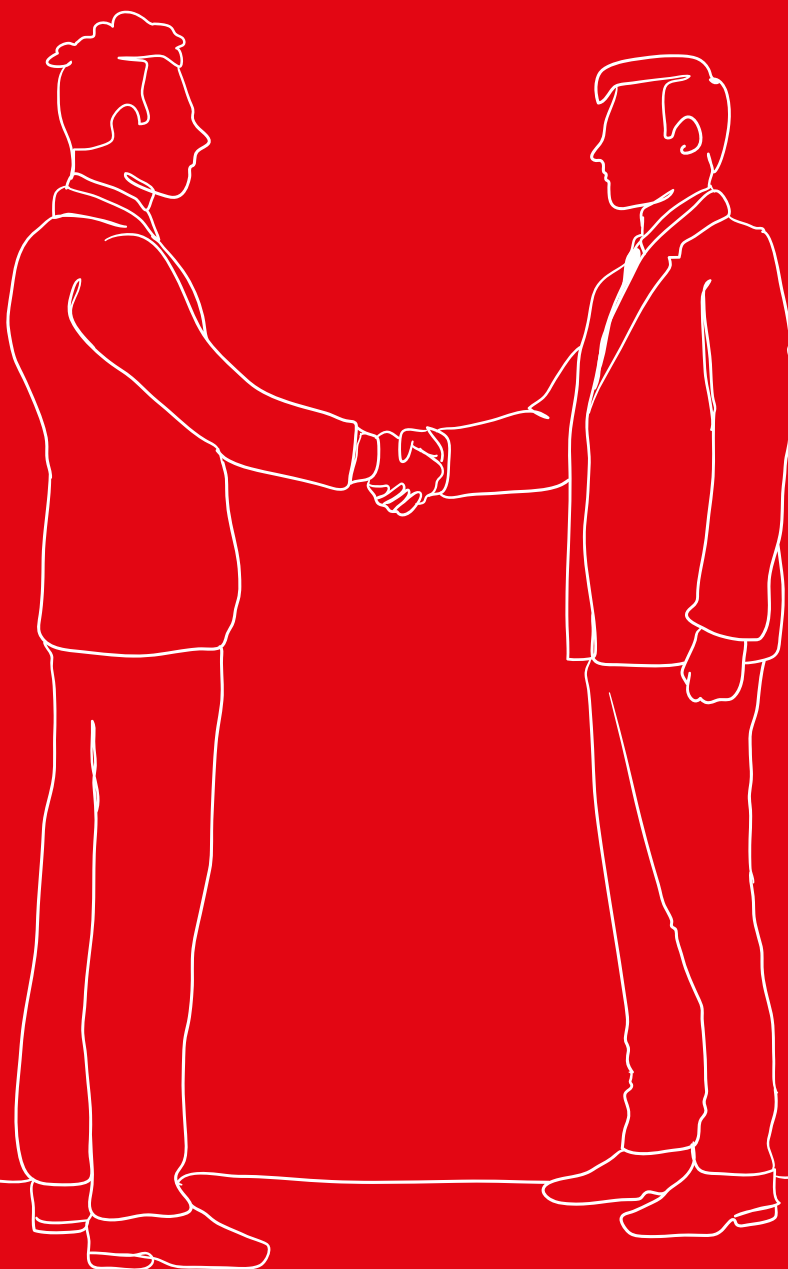
S většími pravomocemi roste i odpovědnost odborů. Jejich úkolem je nejen hájit zájmy zaměstnanců, ale také přispívat ke konstruktivnímu dialogu a hledání kompromisů. Odbory by měly být připraveny na otevřenou komunikaci, schopnost argumentace a ochotu hledat řešení, která budou přínosná pro všechny strany.

Závěrem

Participativní oprávnění zaměstnanců jsou pro odborové organizace nejen právem, ale i příležitostí. Umožňují jim být skutečným partnerem zaměstnavatele, zvyšovat svou prestiž a přinášet konkrétní užitek zaměstnancům. Tedy: „Participace zaměstnanců neznamená ztrátu kontroly managementu – je to cesta ke spolupráci a lepším rozhodnutím, která obstojí i v měnícím se světě práce.“

Tento text byl zpracován na základě brožury ČMKOS: Participativní oprávnění zaměstnanců v ČR (2025). Dostupné z:

www.cmkos.cz/22364/participativni-opravneni-zamestnancu-v-cr/



Práce jinak: otevřená cesta k férovější a demokratičtější kultuře na pracovišti

V českém pracovním prostředí, kde převládají hierarchie, direktivní řízení a omezený prostor pro spoluúčasť zaměstnanců, představuje projekt „Práce jinak“ od studia Pábení společenský i organizační posun. Díky spolupráci s Českomoravskou konfederací odborových svazů v rámci aktivit letošního § 320a zákoníku práce s názvem „Sociální dialog a participativní práva – smysl a účel participace zaměstnanců“, financovaného z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR, se otevírá cesta k férovější, demokraticky uvažující kultuře práce. Ta se stává konkrétním cílem s jasně definovanými nástroji a pilotními postupy.

Proč „Práce jinak“?

ČMKOS pracuje s nutností reagovat na moderní výzvy pracovišť – nejen jako odborová organizace, ale i ve snaze přinést kulturní změnu. Spolupráce s Pábením spojila strategický design a inovaci s odborovým dialogem a přinesla nový koncepční rámec pro zvyšování participace zaměstnanců. Cílem bylo vytvořit strategii, která nejen identifikuje bariéry, ale ukazuje reálné kroky, jak je překonat.

„Projekt ukázal, že dialog mezi odbory a HR může být partnerský a inspirativní,“ říká Lukáš Němec, vedoucí Projektového oddělení ČMKOS.

Jak projekt funguje – čtyři páky změny

V jádru strategie leží čtyři pilíře, nebo – jak je tým Pábení nazývá – pákové body pro systémovou změnu.

1. Systém participačního dialogu: strukturovaný rámec, který pomáhá odborům a HR vedení navázat partnerství místo soupeření.

2. HR Kit pro měření návratnosti: soubor nástrojů, díky nimž lze kvantifikovat,

jak participace přispívá k výkonu firmy, a argumentovat jejím přínosem vůči vedení.

3. Mikrogranty pro zaměstnanecké aktivity: jednoduchý mechanismus, který zaměstnancům dává reálný prostor pro realizaci vlastních iniciativ – týmových, komunitních či tvůrčích.

4. Akademie participace: praktický vzdělávací program, určený vedoucím pracovníkům i manažerům, který posiluje schopnost zapojovat tým, vést kolektivní rozhodování a podporovat participativní kulturu.

Systemic design v praxi: hlubší pohled

Pábení využilo metodologii systemic design, která kombinuje designový přístup a systémové myšlení. To umožňuje nahlížet na problém participace nejen na úrovni jednotlivých incidentů, ale rozkrývat jeho kořeny a struktury, jež udržují status quo.

První fáze spočívala v mapování systému: tým Pábení prováděl rozhovory, rešerše a interní workshopy. Identifikoval strukturální bariéry, například direktivní

řízení, nedostatek času, rigidní vzdělávací kulturu a vnímané stigma kolem zapojení.

Rozbor systému odhalil tři smyčky, které brání změně:

1. smyčka nedůvěry: direktivní vedení – pasivita zaměstnanců,

2. smyčka zahlcení: koncentrovaná odpovědnost u vedení – nedostatečné kapacity,

3. smyčka apatie: nízký smysl zapojení – nízká participace.

Výstupem byla systémová mapa, která se stala základem pro další kroky – od tvorby scénářů až po návrh intervencí.

Projektování budoucnosti: scénáře změny

Druhým krokem bylo vytvořit scénáře budoucnosti. Pábení uspořádalo workshop se zástupci ČMKOS, kde byly diskutovány možné proměny práce v následujících deseti letech s ohledem na dva klíčové faktory: míru centralizace řízení a vliv technologií. Nakonec vzešly čtyři scénáře:

- Algoritmická disciplinace: technologie slouží jako nástroj přísné kontroly, hierarchie se posiluje, autonomie slábnou.

- Digitální nádenictví: fragmentace práce, krátkodobé úkoly, ztráta stability.
- Chytrý management: technologie podporují sdílené rozhodování i v tradiční hierarchii.
- Chaotická samoorganizace: absence struktur vede k improvizaci, ale i nejistotě a nerovnostem.

Právě scénář „Chytrý management“, kde technologie a participace jdou ruku v ruce, se stal strategickým východiskem pro navrhovaná opatření.

Ideace: kulaté stoly a model ledovce

Na základě scénářů se uskutečnily kulaté stoly, kde se sešli zástupci HR a odborů, tradičně protichůdné skupiny. Pábení zprostředkovalo diskusi s využitím uvedených pákových bodů a tzv. modelu ledovce: místo povrchních symptomů (např. nespokojenost, konflikty) se zaměřilo na hlubší úroveň – hodnoty, mentální modely, struktury. Díky tomu byly navrhované změny nejen konkrétní, ale systémové: směřovaly k odstraňování dlouhodobých bariér, nikoliv jen řešení akutních problémů.

Směr k akci: návrhy a piloty

V závěrečné fázi projekt definoval konkrétní kroky k transformaci systému. Scénáře sloužily jako testovací rámec – navržené zásahy byly kriticky reflektovány a modifikovány na dalším kulatém stole účastníků zastupujících HR a odbory.

Tým sestavil strategický rámec, který zachycuje:

- co systém dosud udržuje (např. nedostatek nástrojů, role odborů, postoje HR),
- jaký je současný stav (hierarchie, nízká participace, apatie),
- jaké důsledky to má (fluktuační, nízká efektivita, nedůvěra),
- vnímání systému (jak zaměstnanci a vedení vnímají status quo),
- klíčová napětí (např. důvěra vs. kontrola, zahlcení vs. zapojení),
- vizi nové podoby: participace jako cesta k demokratičtějším vztahům

práce, odpovědnosti a efektivitě. Z těchto úvah vzešla Akademie participace, která byla rozpracována do detailu – s využitím service blueprintu (servisní plán). Akademie zahrnuje tři fáze:

1. Před akademií – onboarding: nastavení očekávání, příprava účastníků, budování motivace.

2. Během akademie – rozvoj kompetencí, bezpečné prostředí pro experimentování s novými formami rozhodování.

3. Po akademii – podpora udržení změn, reflexe zkušeností a integrace do praxe.

Takto navržená Akademie není pouhým výcvikem. Je nástrojem dlouhodobé systémové změny.

Participace jako základ odolnější demokracie

Pro Pábení a ČMKOS projekt „Práce jinak“ není pouze interní změnou v pracovních kulturách. Participace zaměstnanců se zde transformuje i na prostředek pro společenskou změnu: když lidé zažívají, že jejich hlas na pracovišti má váhu, učí se demokratickým praktikám, které mohou přetékat i mimo firmu. Výzkumy potvrzují, že angažované týmy často dosahují vyšší produktivity (např. až o 21% podle studie Gallup) a nižší fluktuační, což přináší výhody nejen organizační, ale i sociální.

Jak shrnuje Klára Peloušková z Pábení: „Projekt nám umožnil vztáhnout dílčí intervence k dlouhodobému cíli – vizi hlubší změny v systému práce. Jak se tato řešení osvědčí, na to si musíme počkat – a průběžně se učit ze zkušeností, které jejich realizace přinese.“

Význam a výzvy

Projekt „Práce jinak“ dokazuje, že participace nemusí být pouhým heslem nebo „hezkou vizí“ – může být systematicky navržená, měřitelná a dlouhodobá. Tím ale přicházejí i výzvy:

- Jak přesvědčit manažery a HR, že participace není ztráta kontroly, ale investice do efektivit?
- Jak udržet dlouhodobý zájem zaměstnanců pro mikrogranty a participativní činnosti?

• Jak škálovat pilotní zásahy (např. Akademii participace) z vybraných organizací do širšího prostředí?

• Jak měřit a prokazovat dopady změn – nejen na výkon firmy, ale i na klima důvěry a dialogu?

Projekt „Práce jinak“ představuje systemický přístup k transformaci české pracovní kultury. Nejde jen o jednotlivé inovace – je to strategie, která cílí na strukturální změny, zapojuje klíčové aktéry a klade základy pro udržitelný dialog. S vizí participace jako prostředku k efektivitě, demokracii a důvěře se „Práce jinak“ stává cestou k tomu, aby pracoviště nebylo jen místem produkce, ale i spolupráce a hlubšího smyslu.

Pro české organizace může být tento projekt inspirací: participace zaměstnanců nemusí být luxusem, ale konkurenční výhodou a základem odolné firemní kultury. Evropské i globální kontexty ukazují, že firmy, které investují do demokratických procesů a hlasu zaměstnanců, dosahují lepších výsledků – a možná právě česká pracoviště stojí na prahu takové proměny.

Podrobnější informace o celém projektu naleznete na webové stránce www.pabeni.cz/prace-jinak



Odborová akademie ČMKOS

Vzdělávací cyklus pro lidi jedoucí na stejné vlně a jdoucí za stejným cílem



„Uděláš chybu, když tam nepůjdeš, pokud tě téma zajímá a chceš sebe a okolí někam dále posouvat.“

– Eva

„Platforma pro vzdělávání, sdílení informací a zkušeností. Možnost diskuse nad vším, co se týká odborů.“

– Martin



„Je to pár víkendových bloků. Dozvíš se tam spoustu věcí, zlepšíš dovednosti, a hlavně potkáš hromadu zajímavých lidí.“

– Thomas

„Jedná se o jedinečnou možnost proniknout do unikátních odborářských témat a prohloubit své znalosti, setkat se s odborníky na palčivá témata, potkat zajímavé kolegy a vyměnit si s nimi názory a příklady z praxe. Doporučuji všem.“

– Tomáš

„Nadupaný seminář informacemi, radami. Setkání se spoustou zajímavých lidí, rozšíření obzorů do nových oborů a oblastí odborové problematiky. Získání kontaktů, argumentačních technik a rad k řešení různých problémů, sdílení zkušeností z práce s členskou základnou.“

– Šárka

„Byla to pro mě opravdu skvělá zkušenost – v podstatě taková intenzivní ‚nalejvárna‘, jak být dobrým a férovým odborářem. Získala jsem spoustu cenných podnětů, které mohu využít nejen ve své odborové práci, ale také ve své profesi a v osobním životě. Opravdu si toho vážím a jsem za tuto příležitost velmi, velmi vděčná. Moc děkuji.“

– Markéta

„Poskytne základní odborové vzdělání a informace jako předpoklad zdárného výkonu a dalšího rozvoje odborové funkce.“

– Tomáš





„Je to bezkonkurenční vzdělávací platforma, která poskytuje i prostor pro sdílení osobních zkušeností a znalostí a podporuje individuální rozvoj účastníků. Vzdělávání odborových funkcionářů je bezesporu cesta k profesionálním odborům 21. století. Takže Radko, ještě jednou děkuji tobě a celému tvému týmu, že se tomuto dlouhodobě věnujete.“

– Sylva

„Umožňuje vzdělání našich odborových funkcionářů zase trochu jiným způsobem. Díky možnosti potkat kolegy z jiných svazů se velmi osvědčilo sdílení zkušeností. To je nezapomenutelná zkušenost, vidět ostatní, načerpat to, co se jinde již osvědčilo, a zkusit to pak použít ve svém podniku k vyjednávání či jiné naší odborové práci.“

– Jan

„Odborová akademie jsou lidé, kteří si navzájem předávají zkušenosti a informace. Spousta věcí vám bude ze začátku nejasná a třeba si budete myslet, že to je zbytečné, ale časem se ukáže, a to třeba až za pár let, že budete rádi za možnost se projektu účastnit.“

– Radek

„Jde o zajímavý projekt, kde se lidé, kteří aktivně vystupují v odborech, dozví a naučí spoustu zajímavých informací, postřehů a naleznou nové kamarády, se kterými mohou probírat a radit se o problematice, která je na pracovištích či v zaměstnáních tíží.“

– Michal

„Je to místo, kde se setkává spousta zástupců různých profesí jedoucích na stejné vlně jdoucí za stejným cílem. Spojení příjemného s užitečným a velké díky za to.“

– Jirka

„Je to pár víkendových bloků. Dozvíš se tam spoustu věcí, zlepšíš dovednosti, a hlavně potkáš hromadu zajímavých lidí.“

– Thomas

„Skvěle vedená, informacemi nabitá a přátelská komunita, které chceš být součástí.“

– Jitka

Témata, která na Odborové akademii nikdy nechybí:

- Dějiny odborového hnutí
- Aktuální ekonomická, politická a společenská situace a z ní plynoucí výzvy pro odbory
- Odborové struktury v ČR
- Právní rámec kolektivního vyjednávání
- Zákoník práce a práva a povinnosti odborových organizací
- Základní principy a pravidla komunikace a vyjednávání
- Důstojná minimální mzda
- Digitalizace a budoucnost práce odborů
- Prekarizace práce
- Ženy a muži na trhu práce

Žádná odborová akademie se neobejde také bez:

- argumentačního tréninku na získávání nových členů,
- argumentačního tréninku ke kolektivnímu vyjednávání,
- tréninku komunikační a prezentační dovednosti.



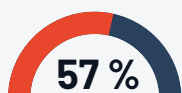
Kolektivní smlouvy vyššího stupně

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ
U ODBOROVÝCH SVAZŮ SDRUŽENÝCH V ČMKOS

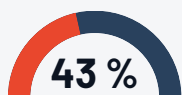
PRO ROK 2025
BYLO V PŮSOBNOSTI ČMKOS UZAVŘENO
15 KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ



SPOLUPRÁCE SMLUVNÍCH STRAN

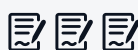


Úprava bližších podmínek o **rozsahu informování** odborové organizace nad rámec § 279 odst. 1 ZP a § 287 odst. 1 ZP je sjednána v 8 KSVS (57,1 % KSVS).



Úprava bližších podmínek o **rozsahu projednávání** s odborovou organizací nad rámec § 280 odst. 1 ZP a § 287 odst. 2 ZP je sjednána v 6 KSVS (42,9 % KSVS).

ZPŮSOB SJEDNÁNÍ MZDOVÉHO VÝVOJE V ROCE 2025



Ve třech KSVS je sjednán konkrétní meziroční růst **průměrné nominální mzdy**, a to o **3 %**. Jedná se o nižší tempo růstu ve srovnání s minulým rokem (3 až 5 %).



V pěti KSVS je dohodnut **nárůst tarifních (základních) mezd**, a to v rozmezí **4 až 8,7 %**. Jedná se o nižší tempo růstu ve srovnání s minulým rokem (6,1 až 8 %).



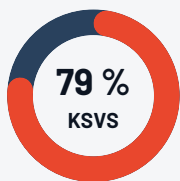
Ve čtyřech KSVS bylo dohodnuto, že **nárůst mezd bude odpovídat inflaci**.



V jedné KSVS je dohodnuto zvýšení **průměrné reálné mzdy**, a to o **4 %**.

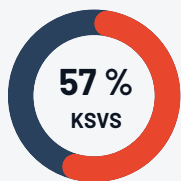


BENEFITY A PRACOVNÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ V ROCE 2025



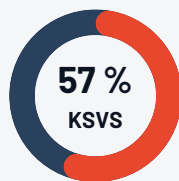
PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ

sjednává 79 % resp. 11 KSVS. Z toho v 5 KSVS je výše příspěvku sjednána na úrovni horní hranice dané zákonem, tj. 55 % ceny hlavního jídla.



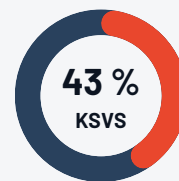
DOVOLENÁ NAVÍC

je sjednána v 57 % resp. 8 KSVS. Z toho 7 KSVS sjednává 5 týdnů dovolené a 1 KSVS dokonce 6 týdnů dovolené.



PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

sjednává 57 % resp. 8 KSVS. Z toho 4 KSVS sjednávají konkrétní vyšší příspěvku, která se pohybuje od 300 do 900 Kč měsíčně.



ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY na 37,5 hod. týdně

je sjednáno ve 43 % resp. 6 KSVS.



ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ

Materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2025, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a participativní práva - smysl a účel participace zaměstnanců. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

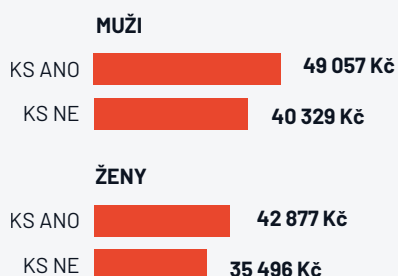


Podnikové kolektivní smlouvy

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ
V PODNIKATELSKÉ SFÉŘE ČR

V ROCE 2025 BYLO V RÁMCI ŠETŘENÍ INFORMACE
O PRACOVNÍCH PODMÍNKÁCH (IPP) ANALYZOVÁNO 1 239
PODNIKOVÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV
Z PODNIKATELSKÉ SFÉRY ČR

PKS POZITIVNĚ OVLIVŇUJÍ VÝDĚLKOVOU ÚROVEŇ ZAMĚSTNANCŮ



Medián hrubé měsíční mzdy zaměstnanců v podnicích s uzavřenou **kolektivní smlouvou** je v roce 2025 o 8 555 Kč **vyšší** než u zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvou. Tato **skutečnost platí** také v členění **podle pohlaví**.

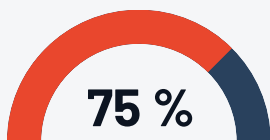
Z dat dále vyplývá, že zaměstnanci s kolektivní smlouvou **odpracují za měsíc o 4,4 hodin méně** než zaměstnanci bez kolektivní smlouvy (141,7 vs. 146,1 hod./měsíc).

VYŠŠÍ MINIMÁLNÍ MZDA

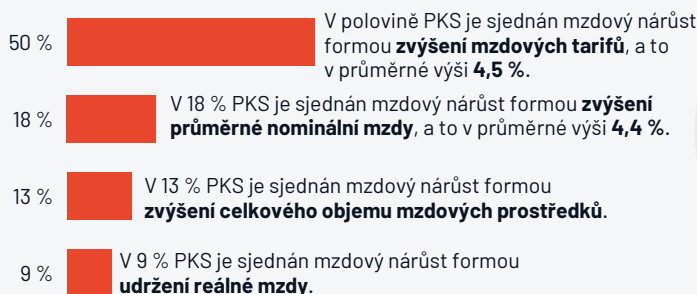
**22 446 Kč až 27 333 Kč
měsíčně**

Závazek zaměstnavatele na vyplácení vyšší měsíční minimální mzdy, než je stanoveno sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí, je sjednán ve 2 % PKS.

MZDOVÝ VÝVOJ SJEDNANÝ V ROCE 2025



V ROCE 2025 JE RŮST
MEZD SOUČÁSTÍ
75 % PKS



SPOLUPRÁCE SMLUVNÍCH STRAN

32 % PKS

Širší **rozsah informování** odborové organizace nad rámec § 279 odst. 1 ZP a § 287 odst. 1 ZP je sjednán v 32 % PKS.

25 % PKS

Širší **rozsah projednávání** s odborovou organizací nad rámec § 280 odst. 1 ZP a § 287 odst. 2 ZP je sjednán v 25 % PKS.

PLURALITA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

V převážné většině kolektivních smluv působí pouze jedna odborová organizace, celkem v 76 % PKS. Ve 24 % PKS působí více odborových organizací: 2 organizace v 11 % PKS, 3 organizace v 6 % PKS, 4 organizace v 2 % PKS, 5 a více v 6 % PKS.

NEJČASTĚJI POSKYTOVANÉ CELOPLOŠNÉ BENEFITY

95 %

PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ

je sjednán ve většině PKS. Průměrná výše příspěvku na jedno jídlo v roce 2025 činí 95 Kč, což je o 9 Kč více než v roce 2024.

DOVOLENÁ NAVÍC

je sjednána v 89 % PKS. Většina PKS (77 %) využívá možnosti prodloužit nárok na dovolenou o 1 týden, tj. 5 týdnů dovolené.

89 %

71 %

PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

sjednává 71 % PKS. Průměrná výše příspěvku v roce 2025 činí 984 Kč za měsíc, což je o 93 Kč více než v roce 2024.

ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY

je součástí 60 % PKS.

60 %

Rozšířený sociální dialog ve firmách: jak české podniky posilují informování a projednávání se zaměstnanci

Rozšířený sociální dialog ve firmách stále více přesahuje rámec zákonných povinností. Analýza kolektivního vyjednávání v ČR pro letošní rok ukazuje, že zejména velké podniky a silné odborové svazy posilují informování a projednávání se zaměstnanci. Transparentní komunikace podporuje vyšší zapojení pracovníků, stabilnější vztahy a efektivnější změny v organizacích, přičemž nejvíce se tento trend projevuje v průmyslu, energetice a regionech s koncentrací velkých firem.

Poskytování informací a projednávání zásadních otázek se zaměstnanci patří mezi základní prvky sociálního dialogu. Zákoník práce stanovuje základní rámec pro informování a projednávání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, přičemž kolektivní smlouvy mohou tento rámec významně rozšiřovat. Řadu podnětných zjištění přináší „Analýza o rozsahu a obsahu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni a kolektivní vyjednávání vyššího stupně za rok 2025“, kterou zpracovala firma Trexima. Tato analýza vznikla ve spolupráci s ČMKOS v rámci projektu § 320a 2025 zákoníku práce „Sociální dialog a participativní práva – smysl a účel participace zaměstnanců“, financovaného z prostředků státního rozpočtu České republiky prostřednictvím MPSV ČR.

Především pátá kapitola analýzy ukazuje, že stále více firem jde nad rámec povinností daných zákoníkem práce – a dobrovolně zvyšuje transparentnost i zapojení zaměstnanců do rozhodovacích procesů. Tento trend je přítom nejvýraznější ve velkých podnicích a tradičně silně organizovaných odvětvích.

Co skutečně znamená „vyšší rozsah informování a projednávání“

Zákoník práce definuje základní rámec komunikace mezi zaměstnavatelem

a zaměstnanci. Informování podle § 278 znamená poskytování údajů, které zaměstnancům umožní posoudit situaci a zaujmout stanovisko. Projednávání zase představuje dialog: výměnu názorů, která má vést k porozumění a v ideálním případě i shodě. Zákon klade důraz na to, aby nešlo o pouhou formálnost, ale o skutečnou, věcnou diskusi.

Kolektivní smlouvy však mohou tyto povinnosti významně rozšířit. Prakticky to znamená širší okruh projednávaných témat, častější schůzky, podrobnější informační podklady nebo povinnost zaměstnavatele vracet se k připomínkám zaměstnanců.

Rozšířené informování: doména velkých firem

Analýza ukazuje, že vyšší rozsah informování se nejčastěji objevuje tam, kde působí velké podniky s pevnou odborovou strukturou. Mezi firmami s více než tisícem zaměstnanců bylo identifikováno 87 kolektivních smluv poskytujících zaměstnancům více informací, než ukládá zákon – a tyto smlouvy pokrývají přes 218 tisíc pracovníků.

Silné zastoupení má i kategorie 250–999 zaměstnanců, kde jde o 159 smluv týkajících se více než 78 tisíc osob. Naopak u malých zaměstnavatelů je tento prvek kolektivních smluv spíše výjimečný.

Tento rozdíl odráží realitu praxe: větší podniky mají stabilnější struktury sociálního dialogu, více formalizované procesy a silnější odborové organizace, které mají motivaci i kapacitu takové požadavky v kolektivním vyjednávání prosazovat.

Rozšířené projednávání: podobný trend, mírně nižší počty

Také oblast projednávání nad rámec zákona je nejrozvinutější u velkých zaměstnavatelů. U podniků s více než tisícem zaměstnanců bylo sjednáno 70 takových kolektivních smluv, které se týkají téměř 179 tisíc zaměstnanců. Podobně jako u informování klesá četnost rozšířeného projednávání s velikostí zaměstnavatele – u malých firem jde spíše o jednotlivé případy.

Kde se nejvíce komunikuje a projednává?

Z odvětvového členění je zřejmé, že rozšířený dialog je součástí především průmyslových sektorů. Dominantní je zpracovatelský průmysl, kde bylo identifikováno 276 podnikových smluv s rozšířeným informováním, pokrývajících více než 208 tisíc zaměstnanců. Silnou pozici mají i energetika, doprava a skladování či obchod.

Regionální rozložení sleduje podobný vzorec. Nejčastěji se rozšířené informování vyskytuje v Moravskoslezském kraji a v Praze. Právě hlavní město má přitom nejvyšší počet zaměstnanců, na které se tyto nadstandardní mechanismy vztahují – téměř 78 tisíc. Krajsky je tak patrné, že tam, kde jsou koncentrovány velké výrobní či logistické podniky, je kolektivní vyjednávání rozvinutější a obsahově bohatší.

Odborové svazy jako hlavní hybná síla

Významnou roli v rozšiřování dialogu hrají odborové svazy. Největší zastoupení mají

tradičně silné svazy, například OS KOVO, které dlouhodobě patří mezi klíčové aktéry vyjednávání. Tento svaz stojí za největším množstvím kolektivních smluv se sjednaným vyšším informováním i projednáváním: dohromady jde o stovky smluv a více než 100 tisíc zaměstnanců.

Odborové organizace mají i podle zákona posílené postavení. § 287 zákoníku práce jim zaručuje širší škálu informací, především o mzdách a jejich struktuře, a umožňuje projednávat témata jako zavádění nových technologií či plánované organizační změny. Kolektivní smlouvy pak tato práva často rozšiřují do podoby pravidelných schůzek nebo poskytování detailních ekonomických podkladů.

Proč zaměstnavatelé dobrovolně sdílejí více než musí

Rozšíření informačních a projednací mechanismů nad rámec zákona není pouze výsledkem tlaku odborů. Podniky samy stále častěji přicházejí na to, že transparentní a předvídatelné prostředí je nezbytné pro stabilitu pracovních vztahů.

Dostávají tak loajálnější zaměstnance, méně konfliktů a možnost zavádět změny bez dramatických třecích ploch. V situaci, kdy firmy čelí technologickým změnám, transformaci energetiky či nedostatku pracovníků, může být silný sociální dialog jedním z klíčových nástrojů, jak tyto výzvy zvládnout.

Co z analýzy vyplývá

Pátá kapitola analýzy jasně ukazuje, že vyšší rozsah informování a projednávání není okrajovým jevem, ale stabilním prvkem kolektivního vyjednávání v Česku. Největší roli hrají velké podniky a silné odborové svazy, ale postupně tento trend proniká i do dalších odvětví.

Z pohledu zaměstnanců se jedná o posílení jejich participace na řízení organizací. Z pohledu zaměstnavatelů o investici do klidného pracovního prostředí. A pro český trh práce jde o signál, že sociální dialog v jeho moderní podobě se stává samozřejmou součástí řízení firem.

Úplný text „Analýzy o rozsahu a obsahu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni a kolektivní vyjednávání vyššího stupně za rok 2025“ naleznete na webové stránce: www.cmkos.cz/22430/analyza-o-rozsahu-a-obsahu-kolektivniho-vyjednavani-za-rok-2025/



ČMKOS

TREXIMA

ANALÝZA O ROZSAHU A OBSAHU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VYŠŠÍHO STUPNĚ ZA ROK 2025

Praha, říjen 2025

„Materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2025, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a participativní práva – smysl a účel participace zaměstnanců. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.“

Potkávali jsme se na veletrzích práce

Každý rok Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) pořádá výjezdy do regionů. I letos byla příležitost potkat se s experty ČMKOS, kteří nejen prezentovali práci odborů, ale také nabízeli další praktické informace i právní poradenství. Tentokrát se však tyto akce neuskutečnily na ulicích českých, moravských či slezských měst – odboráře hostily v průběhu října a listopadu veletrhy a burzy práce. Konkrétně v Liberci, Prostějově, Olomouci, Českých Budějovicích, Litoměřicích, Karlových Varech a Chebu.

LIBEREC



ČESKÉ BUDĚJOVICE



KARLOVY VARY



OLMOUC





PROSTĚJOV



Systemy odměňování a sociální dialog: cesta k transparentnosti a spravedlnosti

Odměňování je jedním z nejdůležitějších aspektů pracovních podmínek. Není to jen otázka ekonomická, ale také právní a sociální. Spravedlivé mzdy jsou základní zásadou pracovního práva, přesto v České republice i celé Evropské unii přetrvávají problémy s transparentností a rovností. Nový projekt ČMKOS s názvem „Systemy odměňování a sociální dialog: působení odborů v oblasti odměňování v české a evropské legislativě a praxi“, připravovaný na rok 2026, si klade za cíl tyto bariéry překonávat a posílit roli odborů při tvorbě férových pravidel. Projekt je realizován v rámci ustanovení § 320a zákoníku práce a je tedy financován z prostředků státního rozpočtu České republiky prostřednictvím MPSV ČR.

Proč je téma odměňování klíčové?

Mzdy jsou hlavním předmětem kolektivního vyjednávání. Analýza kolektivního vyjednávání (Trexima, 2024) ukazuje, že otázky odměňování se řeší v 96,4% podnikových kolektivních smluv. Přesto zůstává mnoho nejasností – například jen 22% smluv obsahuje komplexní pravidla pro všechny složky mzdy. Chybějí také jasné postupy, jak zajistit rovné odměňování: platné právní předpisy v ČR nespecifikují, jakým způsobem by ho zaměstnavatelé měli zabezpečit. Výsledkem jsou rozdíly mezi regiony, mezi muži a ženami či u agenturních pracovníků. V EU ženy vydělávají v průměru o 12,7% méně než muži, v ČR je rozdíl alarmujících 18%.

Spravedlivé systémy odměňování přitom přinášejí nejen právní jistotu, ale i vyšší motivaci, nižší fluktuaci a lepší spolupráci. Transparentní pravidla zvyšují důvěru zaměstnanců a podporují stabilní pracovní prostředí. To vše má přímý dopad na produktivitu a konkurenceschopnost podniků.

Evropský kontext a česká realita

Evropský pilíř sociálních práv z roku 2017 jasně stanovuje zásadu stejné odměny za práci stejné hodnoty. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2023/970 zavádí povinnost větší transparentnosti v odměňování, včetně práva zaměstnanců na informace o mzdových strukturách. Přesto praxe ukazuje, že implementace těchto principů je složitá. V Česku chybějí konkrétní postupy, jak mají zaměstnavatelé zásadu rovného odměňování naplnovat. To vede k tomu, že způsob stanovení mzdy není systematicky ukotven a prostor pro diskriminaci zůstává.

Rozdíly v odměňování se projevují nejen mezi pohlavími, ale i mezi regiony či jednotlivými podniky. V odvětvích jako pohostinství hraje hlavní roli zákonná minimální mzda, zatímco v zemích jako Francie nebo Španělsko jsou rozhodující odvětvové dohody. Český systém je vysoce decentralizovaný, což komplikuje koordinaci a snižuje předvídatelnost mzdového vývoje.

Jak projekt pomůže?

Cílem projektu je rozvíjet kapacity sociálního dialogu v oblasti odměňování a posílit kolektivní vyjednávání jako nástroj pro zvýšení transparentnosti. Odbory mají obrovský potenciál ovlivnit nastavení mzdových systémů tak, aby byly spravedlivé, měřitelné a objektivní.

Projekt se proto mimo jiné zaměřuje na tyto odborné aktivity:

Budování znalostí a dovedností

Zástupci zaměstnanců získají praktické nástroje pro vedení informovaného dialogu o mzdách. Naučí se identifikovat nefunkční systémy odměňování a aktivně se podílet na jejich tvorbě. Cílem je, aby odbory nebyly jen pasivním účastníkem projednávání, ale skutečným partnerem při nastavování pravidel. To zahrnuje i schopnost prosazovat objektivní kritéria pro hodnocení pracovních pozic a nastavení tarifních tříd. Aktivní účast zástupců zaměstnanců na tvorbě spravedlivého a transparentního systému odměňování v organizaci znamená také převzetí spoluzodpovědnosti za

komunikaci takového systému řadovým zaměstnancům organizace.

Strategická expertiza a studie

Projekt poskytne odborovým organizacím strategické podklady pro vyjednávání na podnikové i sektorové úrovni. V ČR je mzdové vyjednávání vysoce decentralizované, což vede k rozdílům mezi podniky a regiony. Inspirací jsou země jako Rakousko, Itálie či Španělsko, kde odvětvové smlouvy určují tarify pro většinu zaměstnanců. Součástí aktivity bude i benchmarking - srovnání pozic a tarifů napříč obory; pokud jsou totiž mzdy a tarifní třídy stanoveny na základě transparentních a objektivních srovnání s ostatními organizacemi, je snadnější vést racionální a podložený sociální dialog a kolektivní vyjednávání o mzdových podmínkách.

Diseminace a komunikace

Výstupy projektu budou sdíleny prostřednictvím jednoduchého „Monitoru transparentního a spravedlivého odměňování“, tedy checklistu pravidel odměňování, který pomůže odborovým organizacím i zaměstnancům orientovat se v pravidlech vyplývajících z právních předpisů. Tento nástroj bude praktickým pomocníkem při kontrole dodržování zásady rovného odměňování.

Co to znamená pro zaměstnance?

Transparentní systém odměňování není jen obecnou právní povinností, ale i příležitostí a cestou k férovému a motivujícímu prostředí. Aktivní sociální dialog pomůže odstranit diskriminaci, snížit regionální rozdíly a zajistit rovné zacházení. Odbory tak získají silnější pozici při prosazování zásady „stejná mzda za stejnou práci“ a zaměstnanci větší jistotu, že jejich práce bude oceněna spravedlivě. Rovné odměňování má i širší dopady: zvyšuje spokojenost, podporuje diverzitu a přispívá k sociálnímu smíru. V době ekonomických výzev je to klíčový faktor pro stabilitu podniků i celé společnosti.

Shrnutí

Projekt má potenciál zásadně ovlivnit postavení odborů v českém pracovněprávním prostředí. Posílení kompetencí odborových organizací v oblasti odměňování znamená nejen lepší vyjednávací pozici při kolektivním vyjednávání, ale také zvýšení jejich důvěryhodnosti u zaměstnanců. Odbory se díky novým znalostem a nástrojům mohou stát aktivním tvůrcem spravedlivých mzdových systémů a nebýt pouze kontrolním

orgánem. To může vést k vyšší odborové organizovanosti, protože zaměstnanci budou vnímat odbory jako skutečného garanta férových podmínek.

Projekt rovněž podporuje profesionalizaci odborového hnutí, od lokálních struktur až po národní úroveň. Vytváření strategických studií, benchmarking a sdílení osvědčených postupů přiblíží české odbory evropským standardům. Silnější odbory znamenají efektivnější sociální dialog, který dokáže reagovat na ekonomické krize, technologické změny i nové formy práce. V konečném důsledku projekt přispěje k tomu, aby odbory byly zaměstnavatelům moderním partnerem, schopným prosazovat nejen vyšší mzdy, ale i systémová řešení pro spravedlivé a transparentní odměňování.

Pro podrobnější informace o připravovaném projektu i dalších již realizovaných aktivitách navštivte web ČMKOS:
www.cmkos.cz/projekty/



CHYBÍ VÁM NĚKTERÉ Z ČÍSEL SONDY REVUE? NAPIŠTE NÁM!

Pokud ještě v rámci doprodeje zbývajících omezených zásob magazínu budou k dispozici, rádi vám je pošleme (cena 68 Kč za jedno číslo plus poštovné).

Objednávat můžete e-mailem na info@esondy.cz nebo korespondenčně na adrese **Sondy, s.r.o., Politických vězňů 11, 110 00 Praha 1.**

Časopisy si lze po předchozí telefonické objednávce na čísle **739 534 613** vyzvednout i osobně na výše zmíněné adrese redakce.



Speciální číslo/2025



11/2025



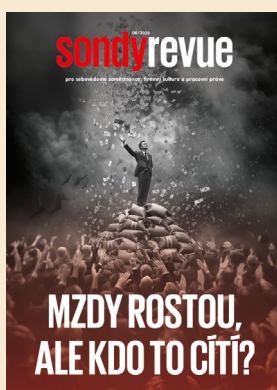
10/2025



09/2025



07-08/2025



06/2025



05/2025



04/2025



03/2025

SONDYREVUE

SONDY – revue pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu
Vydavatel SONDY, s.r.o.

ADRESA REDAKCE A VYDAVATELE
Politických vězňů 11,
110 00 Praha 1

ŠÉFREDAKTOR
JAN EXNER,
e-mail: sefredaktor@esondy.cz

EDITOR
PETR KORÁL,
e-mail: editor@esondy.cz

GRAFICKÉ ZPRACOVÁNÍ
ginger&fred

KANCELÁŘ REDAKCE
tel: 739 534 613, 604 429 544,
e-mail: redakce@esondy.cz

OBJEDNÁVKY / ESHOP
A PŘÍPADNÉ ZMĚNY
V PŘEDPLATNÉM
SONDY, s.r.o.,
Politických vězňů 11,
110 00 Praha 1,
tel: 739 534 613, 604 429 544,
e-mail: info@esondy.cz

DISTRIBUTOŘI
Mailfinish a.s. Praha
Česká pošta s.p.



www.esondy.cz

SONDY, ročník XXXI –
ISSN 1802-906X,
INDEX 47003, MK ČR E17975



Předplatné

na rok 2026

Sledujete vývoj na pracovním trhu?
Zajímá vás spravedlnost na trhu práce, odbory
a ekonomická témata?

Sondy Revue přináší:

- Pracovněprávní poradenství
- Analýzy o trhu práce, mzdách a ekonomice
- Odborové aktuality
- Inspirativní rozhovory a komentáře

Předplatné na celý rok obsahuje:

- 8 vydání a 2 dvoučísla přímo do schránky
- Bonusový podzimní speciál na téma – Systémy odměňování a sociální dialog: implementace směrnice o transparentním odměňování do českého právního řádu a působení odborů z hlediska odměňování

600 Kč/rok
(včetně poštovného)

✉ info@esondy.cz

☎ +420 739 534 613

sondyrevue

Váš průvodce světem práce, práv a společnosti

**Ušetřete čas – nechte si
Sondy Revue doručovat
pohodlně domů nebo
do práce!**



Zálohová faktura na předplatné na rok 2026
vám bude zaslána e-mailem případně
prostřednictvím České pošty.

www.esondy.cz

PRÁVNÍ POMOC ČMKOS

Poskytování poradenství

- ve všech oblastech práva (pracovní, občanské, rodinné, správní...)
- konzultace právních otázek, právní rozbor konkrétní situace klienta
- vypracování listin (výpověď z pracovního poměru, kupní, darovací smlouva, návrh na rozvod, zvýšení výživného, návrh na vklad do katastru nemovitostí...)
- bez převzetí právního zastoupení klienta

Zastupování před soudem

- pouze pracovněprávní spory, spory ze sociálního zabezpečení a sociálního pojištění
- k převzetí zastoupení klienta nutný souhlas příslušného odborového svazu

Nejčastěji řešíme

- pracovní podmínky zaměstnanců, pracovní dobu, odměňování, náhradu škody
- působení odborové organizace vč. kolektivního vyjednávání
- kupní, darovací smlouvy, reklamace, rozvody, vypořádání společného jmění manželů, výživné, exekuce
- odškodnění pracovních úrazů
- spory o určení neplatnosti výpovědi

Více informací najdete na: pravnipomoc.cmkos.cz

ODBORY, PRÁVNÍK NA VAŠÍ STRANĚ

Právní pomoc je poskytována pouze členům odborových organizací sdružených v ČMKOS. Tato služba **je poskytována bezplatně** a bez omezení četnosti využití.

