

speciální číslo/2024

sondyrevue

pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo



EVROPSKÉ

RADY

ZAMĚSTNANCŮ

SOUČÁSTÍ DEMOKRACIE JE SOCIÁLNÍ DIALOG



DESIGN Š. KOTRBA

TRIPARTITA

VLÁDA · ODBORY · ZAMĚSTNAVATELÉ

EDITORIAL

Evropské rady zaměstnanců
— hlas zaměstnanců
v nadnárodních
společnostech

Milé čtenářky, milí čtenáři,

vítáme vás u speciálního čísla Sondy Revue, které jsme věnovali tématu evropských rad zaměstnanců (ERZ). Tato instituce je klíčovým nástrojem pro zapojení zaměstnanců do rozhodování v nadnárodních společnostech, jejichž vliv na pracovní trh, ekonomiku i společnost stále roste. Evropské rady zaměstnanců přinášejí do dialogu zaměstnavatelů a zaměstnanců jedinečný přeshraniční rozměr, umožňují sdílet informace, sjednocovat postupy a zajišťovat, aby zájmy zaměstnanců byly slyšet i na úrovni nadnárodních struktur.

Připravili jsme pro vás rozhovor s odborníkem na pracovní právo, který osvětlí fungování ERZ, jejich význam a vztah k odborovým organizacím. Nabízíme také pohled očima českých zástupců, kteří sdílejí své zkušenosti z fungování a významu ERZ.

Součástí čísla je ukázka z odborné studie zaměřené na proces informování a projednání v nadnárodních společnostech – klíčový mechanismus pro předávání podstatných informací mezi ústředím a zaměstnanci. Porovnáme také oprávnění odborů a ERZ, abychom objasnili specifickou roli každé z těchto struktur. Na závěr vás pozveme na cestu prostřednictvím fotoreportu z regionálních výjezdů ČMKOS a představíme chystaný projekt ČMKOS na příští rok.

Věříme, že toto speciální číslo vám poskytne hlubší vhled do fungování evropských rad zaměstnanců a inspiraci k dalšímu posilování role zaměstnanců v nadnárodních společnostech.

Přejeme vám příjemné čtení!



OBSAH

4

Proč jsou evropské rady
zaměstnanců důležité
pro národní sociální
dialog

16

Odbory na náměstích
a veletrzích

6

Přehled působnosti
evropských rad
zaměstnanců a odborů

18

Evropská rada
zaměstnanců: nástroj
pro nadnárodní sociální
dialog

8

Analýza kolektivního
vyjednávání pro rok
2024



10

Expertní studie ČMKOS



20

Představení projektu
ČMKOS na rok 2025

12

Budoucnost evropských
rad zaměstnanců:
blýská se na lepší časy?

Materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2024, projektu ČMKOS s názvem Evropské rady zaměstnanců. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

A man with a beard, wearing a dark blue suit, white shirt, and dark tie, is shown in profile, smiling and looking towards the right. He is holding a small European Union flag on a white stand. The flag is blue with twelve yellow stars arranged in a circle. The background is a plain, light-colored wall. Another person, also in a suit, is partially visible on the right side of the frame.

**Proč jsou evropské rady
zaměstanců důležité
pro národní sociální
dialog**

Pavel Němejc

(Odborový svaz Stavba), Evropská rada zaměstnanců Vinci

„Členem Evropské rady zaměstnanců Vinci jsem od roku 2015. Na generálním ředitelství Vinci ve Francii přisuzují Evropské radě zaměstnanců velkou vážnost. To má za následek, že v očích vedení společnosti tady v ČR jsme postaveni na jinou úroveň, na vyšší level. Z pozice ERZ máme jednou ročně celodenní schůzku s generálním ředitelem Vinci ve Francii, kde se nám věnuje a probíráme dotazy. A všichni ředitelé v ČR k nám pak přistupují s tímto vědomím. Prestiž odborů, potažmo zástupců v evropské radě, tím stoupá o 100%.

Když máme nějaké problémy v rámci ČR, můžeme je přenést do výborů evropské rady a můžu říct, že nám vedení z 90 % vychází vstříc.

V ČR je nás několik, kteří působíme v evropských radách zaměstnanců v oblasti stavebnictví. My si pak zkušenosti z působení v ERZ navzájem vyměňujeme při setkáních Odborového svazu Stavba. To je dobrá věc, protože zkušenosti z různých segmentů stavebnictví mohou být různé.

Prostřednictvím Evropské rady zaměstnanců Vinci se například nově podařilo spustit nové sociální benefity. Jedním z nich je finanční podpora pozůstalým od firmy v případě úmrtí zaměstnance, a to nikoliv v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci. To řeší zákon a kolektivní smlouva. Zkrátka v případě úmrtí zaměstnance pozůstalí obdrží podporu od firmy ve výši roční hrubé mzdy“.

Miroslav Zavadil

(Odborový svaz ECHO), Evropská rada zaměstnanců Continental AG: Euroforum

„Jednání Eurofora se účastním od roku 2016. Na Evropské radě zaměstnanců

vidím jen pozitiva. Máme díky tomu přístup k informacím, ke kterým bychom se jinak nedostali, nebo by nás ani nenapadlo je zjišťovat. Mnohdy dostaneme některé informace dříve než ředitelé jednotlivých lokací, protože oni zrovna žádné jednání neměli. Nezkouší tak ani některé věci hlásat, protože ví, že máme informace z jiného zdroje. To nám dává i daleko větší sílu pro kolektivní vyjednávání. Díky ERZ vidíme líp, kde jsou hranice možností pro vyjednávání, kdo si v rámci koncernu vede líp a kdo hůř, protože vidíme do hospodaření koncernu. Ty informace z ERZ jsou obrovským přínosem pro odbory i pro zaměstnance. Celkově pak kolektivní vyjednávání probíhá daleko korektněji.

Dnes když k nám do lokace dorazí některý z hlavních šéfů, tak málokdy vynechá návštěvu odborů. Minimálně na 20 minut se zastaví, aby zjistil, co a jak se děje.

Díky Evropské radě zaměstnanců se podařilo do všech evropských lokací Continental rozšířit benefit z názvem „Conti Bonus Sharing“, tedy podíl na zisku. Ten byl původně jenom v Německu.

Když srovnám nás a firmy, které ERZ nemají, tak říkám, že je to obrovské plus“.

Petr Janoušek

(Odborový svaz Stavba), Evropská rada zaměstnanců HOCHTIEF

„V Evropské radě zaměstnanců HOCHTIEF jsem deset let. Nám ERZ pomohla v jedné hodně praktické věci. Dozorčí rada naší společnosti je tříčlenná a jeden ze členů je volen z řad zaměstnanců. My jsme prostřednictvím ERZ řešili, aby se jeho postavení vůči ostatním členům dozorčí rady zlepšilo. Musím přiznat, že se tenkrát ty vztahy velice rychle narovnaly. V tom Evropská rada zaměstnanců hodně pomohla“.

Lada Spielbergerová

(Odborový svaz pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví), Evropská rada zaměstnanců KBC

„Jednání Evropské rady zaměstnanců KBC se účastním od roku 2005, takže skoro 20 let. Největší přínos ERZ vidím v možnosti inspirace od západoevropských odborů v tom, jak edukovat odbory ve střední Evropě. My jako české odbory mnohdy neumíme organizování, petice nebo ankety. Neumíme poukazovat na problémy. Proto se v ERZ stále 'nacytřuju'.

Díky ERZ máme informace, které bychom jinak neměli. Pro naše Moderní odbory je velmi důležité inspirovat se od západoevropských odborů, jak oni pečují o své zaměstnance. Nejenom v oblasti zdraví a péče, ale zároveň rekvalifikací a přípravy na změny. Jak pracují se zaměstnanci v rámci pracovního cyklu? To znamená nějaký talent pool, rekvalifikace, zvyšování kvalifikace a podobně. Protože s příchodem digitalizace je naším cílem, abychom nesnižovali počet zaměstnanců a mohli je využít.

Díky informacím získaným prostřednictvím ERZ jsme v ČSOB zavedli postupy péče o zaměstnance, inspirované belgickým systémem. Sem patří témata, která byla před 10 lety v ČR v podstatě neuchopená: jak diagnostikovat pracovní vyhoření, jak takovému člověku pomoci. Zavedli jsme benefity jako sabatíkl (pozn: jedná se o dlouhodobé volno na tvůrčí práci nebo psychohygienu) nebo program péče o zaměstnance ve věku 55+, který řeší, jak s nimi pracovat, jak ji pomáhat s rotacími na jiné pozice. Dále nám informace z ERZ pomohly nastavit prevenci problémů jako mobbing nebo bossing. Prosadit něco v Čechách je snazší, když můžeme říct, že v Belgii to funguje. A aplikace je pak jednodušší, než kdybychom to sami vymýšleli“.

Přehled působnosti evropských rad zaměstnanců a odborů



Evropské rady zaměstnanců

Odbory

ÚČEL

ERZ jsou orgány, které zastupují zaměstnance nadnárodních společností působících v EU. Jejich hlavním cílem je zajistit informování a konzultace se zaměstnanci na úrovni celého podniku.

Odbory jsou sdružením zaměstnanců vytvořeným pro zaměstnance, k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů. Existují na podnikové, sektorové, národní a mezinárodní úrovni.

POSILÁNÍ

Posláním ERZ je zlepšit komunikaci mezi ústředím společnosti a zaměstnanci, zejména pokud jde o strategická rozhodnutí, která mají dopad na zaměstnance v různých zemích EU. Mají přispívat k lepšímu pochopení a řešení problémů, které mohou vzniknout v důsledku nadnárodních operací společnosti.

Odbory vyjednávají se zaměstnavateli jménem zaměstnanců, usilují o zlepšení jejich mzdových a jiných pracovních podmínek. Vystupují ale i s požadavky obecnějšího rázu, např. v oblasti vzdělání, zdravotnictví, sociálního zákonodárství.

MOŽNOSTI

ERZ mají možnost pravidelných informací a konzultací s ústředím společnosti. To zahrnuje strategické otázky jako je restrukturalizace, přemístění výroby, hromadné propouštění, změny v organizaci práce, a další otázky s významným dopadem na zaměstnance.

Odbory mají široké možnosti v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, poskytování právní pomoci a vzdělávání svých členů. Mohou také prosazovat legislativní změny na národní i mezinárodní úrovni.

PRÁVA

ERZ nemají přímou vyjednávací pravomoc jako odbory, ale mají právo na informace a konzultace o záležitostech, které ovlivňují zaměstnance ve více než jedné zemi EU. ERZ nemají právní subjektivitu.

Odbory mají vymezené právo na kolektivní vyjednávání, což zahrnuje vyjednávání o mzdách, pracovních podmínkách a dalších benefitech. Mohou organizovat a vyhlášovat stávky a mají právo zastupovat své členy při pracovních sporech. Odbory mají právní subjektivitu.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ
U ODBOROVÝCH SVAZŮ SDRUŽENÝCH V ČMKOS

PRO ROK 2024
BYLO V PŮSOBNOSTI ČMKOS UZAVŘENO
16 KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ



MZDOVÝ VÝVOJ SJEDNANÝ V ROCE 2024



RŮST MEZD JE V KSVS V PODNIKATELSKÉ SFÉŘE SJEDNÁN NÁSLEDUJÍCÍM ZPŮSOBEM

3 KSVS



Ve třech KSVS je sjednán konkrétní meziroční růst **průměrné nominální mzdy**, a to v rozmezí **3 až 5 %**. Jedná se o nižší tempo růstu ve srovnání s minulým rokem (5 až 7 %).

6 KSVS



V šesti KSVS je dohodnut **nárůst tarifních (základních) mezd**, a to v rozmezí **6,1 až 8 %**. Jedná se o nižší tempo růstu ve srovnání s minulým rokem (7,5 až 10 %).

1 KSVS



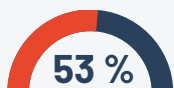
V jedné KSVS je dohodnuto zvýšení **průměrné reálné mzdy**, a to o **4 %**.

4 KSVS



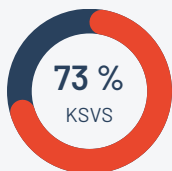
Ve čtyřech KSVS bylo dohodnuto, že **nárůst mezd** bude **odpovídat inflaci**.

SPOLUPRÁCE SMLUVNÍCH STRAN



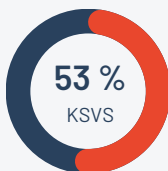
Vyšší kolektivní smlouvy se zaměřují zejména na konkretizaci rozsahu a obsahu poskytovaných informací, což je dlouhodobě upraveno v cca 55 % KSVS. Úprava bližších podmínek postupu při **informování odborové organizace** je v roce 2024 obsažena v **53 % KSVS**.

BENEFITY A PRACOVNÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ V ROCE 2024



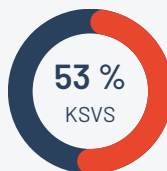
PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ

sjednává 73 % resp. 11 KSVS. Z toho v 5 KSVS je výše příspěvku sjednávána na úrovni horní hranice dané zákonem, tj. 55 % ceny hlavního jídla.



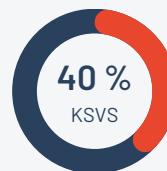
DOVOLENÁ NAVÍC

je sjednávána v 53 % resp. 8 KSVS. Z toho 7 KSVS sjednává 5 týdnů dovolené a 1 KSVS dokonce 6 týdnů dovolené.



PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

sjednává 53 % resp. 8 KSVS. Z toho 4 KSVS sjednávají konkrétní výši příspěvku, která se pohybuje od 300 do 900 Kč měsíčně.



ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY na 37,5 hod. týdně

je sjednáno ve 40 % resp. 6 KSVS.

ČMKOS

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ

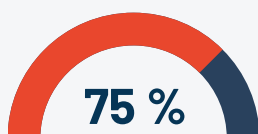
Materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2024, projektu ČMKOS s názvem Evropské rady zaměstnanců. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

Podnikové kolektivní smlouvy

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ
V PODNIKATELSKÉ SFÉŘE ČR

V ROCE 2024 BYLO V RÁMCI ŠETŘENÍ INFORMACE O PRACOVNÍCH
PODMÍNKÁCH (IPP) ANALYZOVÁNO 1 265 PODNIKOVÝCH
KOLEKTIVNÍCH SMLUV Z PODNIKATELSKÉ SFÉRY ČR

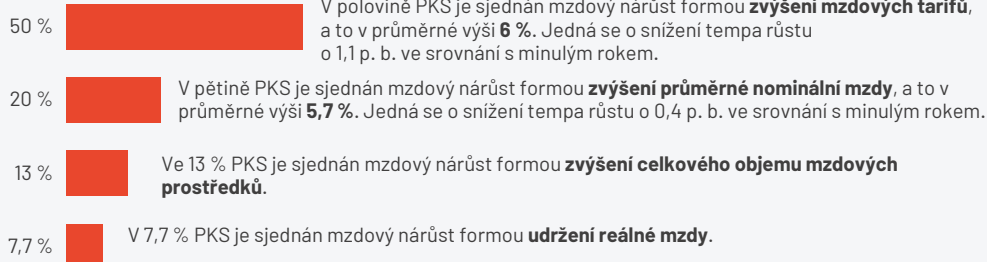
MZDOVÝ VÝVOJ SJEDNANÝ V ROCE 2024



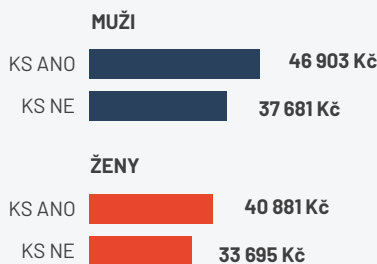
V ROCE 2024 JE RŮST
MEZD SOUČÁSTÍ
74,8 % PKS



NEJČASTĚJŠÍ FORMY DOHODY O MZDOVÉM RŮSTU



PKS POZITIVNĚ OVLIVŇUJÍ VÝDĚLKOVOU ÚROVEŇ ZAMĚSTNANCŮ



Z Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) vyplývá, že medián hrubé měsíční **mzdy** zaměstnanců v podnicích s uzavřenou **kolektivní smlouvou** je dlouhodobě **vyšší** než u zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvy.

Tato **skutečnost platí** také v členění **podle pohlaví**.

+ 9 222 Kč

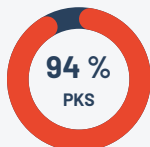
V ROCE 2023 BYL MEDIÁN MEZD
MUŽŮ V PODNICÍCH S KS O 24 %
VYŠŠÍ NEŽ V PODNICÍCH BEZ KS

+ 7 186 Kč

V ROCE 2023 BYL MEDIÁN MEZD
ŽEN V PODNICÍCH S KS O 21 %
VYŠŠÍ NEŽ V PODNICÍCH BEZ KS

NEJČASTĚJI POSKYTOVANÉ CELOPLOŠNÉ BENEFITY

PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ

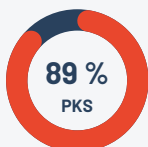


je dlouhodobě sjednán ve většině PKS. Průměrná výše příspěvku na jedno jídlo v roce 2024 činí 86 Kč, což je o 10 Kč více než v roce 2023.



Tento benefit se vztahuje na 96 % zaměstnanců.

DOVOLENÁ NAVÍC



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



Tento benefit se vztahuje na 91 % zaměstnanců.

PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ



sjednává 70 % PKS. Průměrná výše příspěvku v roce 2024 činí 891 Kč za měsíc, což je o 42 Kč více než v roce 2023.



Tento benefit se vztahuje na 73 % zaměstnanců.

ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY



je součástí 59 % PKS.



Tento benefit se vztahuje na 61 % zaměstnanců.

ČMKOS

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 2024, projektu ČMKOS s názvem Evropské rady zaměstnanců. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.



Expertní studie ČMKOS

Pro potřeby ČMKOS a nižší složky sociálního dialogu v tomto roce vznikla souhrnná studie k problematice evropských rad zaměstnanců. Přetiskujeme ukázkou z kapitoly č. 2, která se věnuje nadnárodnímu informování a projednání. Autorem studie je vysokoškolský pedagog a expert v oblasti pracovního práva, Mgr. Vojtěch Kadlubiec, Ph.D. Rozhovor s tímto expertem najdete na dalších stránkách tohoto speciálního vydání Soudy Revue.

Nadnárodní informování a projednávání

Jestliže je zaměstnavatel nadnárodním podnikem nebo patří do nadnárodní skupiny podniků a má svou tzv. mateřskou společnost v zahraničí, což je typické pro řadu zaměstnavatelů působících v České republice, vzniká z hlediska zapojení zaměstnanců specifická situace. Stále platí, že řadu rozhodnutí činí management české pobočky, a proto má smysl uplatňovat výše popsaná práva na informace a projednání. V mnoha případech ovšem zástupci zaměstnanců zjistí, že komunikace pouze na úrovni vedení jednotlivého podniku není dostatečně přínosná a efektivní. Sami manažeři totiž připouštějí, že některá významná rozhodnutí jsou činěna „výš“, tedy na úrovni mateřské společnosti.

Tento poznatek vedl v rámci tehdejších Evropských společenství, v dnešní

Evropské unii, již před více než 30 lety k diskusím, které se snažily najít způsob informování a projednávání na nadnárodní úrovni. Výsledkem bylo přijetí směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.

O zhruba 15 let později byla tato směrnice nahrazena novou směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. 5. 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění). Cíle této úpravy jsou obdobné jako

u regulace „národního“ informování a projednávání, ovšem za specifických podmínek charakterizovaných tím, že důležitá rozhodnutí jsou činěna na úrovni ústředí, které se nachází v jiném státě, než ve kterém zaměstnanci pracují.

Zákoník práce obsahuje pravidla pro nadnárodní informování a projednávání v § 288 až 299. Jde o transpoziční úpravu vycházející aktuálně z požadavků přepracované směrnice ERZ. Uvedená ustanovení upravují ustavení a činnost ERZ jako jednoho z typů zástupců zaměstnanců, kteří mohou v pracovněprávních vztazích působit.

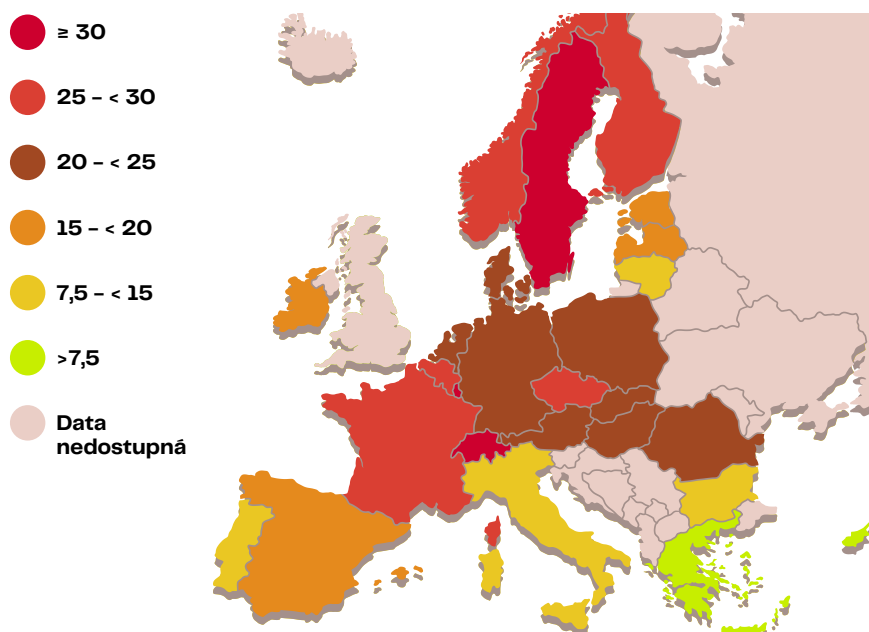
Působení velkých nadnárodních podniků či skupin podniků v EU a EHP a pokrytí evropskými radami zaměstnanců (statistická data).

Podle statistických dat z roku 2022 pracuje na území EU a Evropského

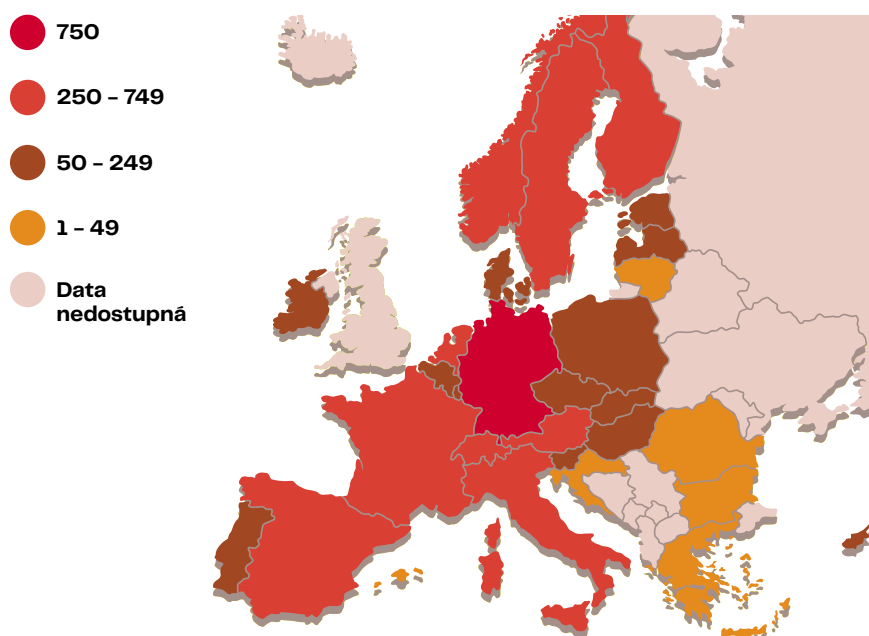
hospodářského prostoru (EHP – Norsko, Lichtenštejnsko a Island) okolo 32 milionů zaměstnanců (téměř 20 % z celkového počtu) ve velkých nadnárodních podnicích nebo skupinách podniků, které zaměstnávají na daném území více než 1 000 osob a zároveň mají alespoň po 150 zaměstnancích v nejméně dvou různých členských státech EU a EHP. Takových velkých nadnárodních podniků nebo skupin, které vzhledem k danému počtu zaměstnanců splňují podmínky pro zřízení ERZ, přitom existuje celkem okolo 3 900. Jejich ústředí je zpravidla umístěno v členských státech EU či EHP (72 %), nejčastěji v Německu (650), přičemž působí zejména v oblasti zpracovatelského průmyslu – „automotive“ atd. (48 % podniků či skupin s 35 % podílem zaměstnanců). V České republice pracuje podle dat Eurostatu v rámci předmětných nadnárodních podniků zhruba čtvrtina všech zaměstnanců, což je jeden z nejvyšších podílů v celé EU.

Podle údajů zaznamenaných Evropskou komisí narostl ve srovnání s rokem 2007 počet uvedených nadnárodních podniků či skupin podniků téměř o 1 700 (z 2 257), což následoval také nárůst počtu jejich zaměstnanců o cca 8 milionů (z 24 milionů). Úroveň pokrytí evropskými radami zaměstnanců však stále zůstává poměrně nízká a postupem času se ještě snižuje – v roce 2007 působily ERZ u 816 podniků či skupin (pokrytí cca 36 %), zatímco v roce 2023 bylo evidováno celkem 1 001 aktivních evropských rad zaměstnanců, což při srovnání s uvedenými statistickými údaji Eurostatu z roku 2022 vychází na úroveň pokrytí v rozsahu okolo 25 %. Zároveň však data ukazují, že míra pokrytí z hlediska podílu zaměstnanců pracujících v nadnárodních podnicích či skupinách, u nichž působí evropská rada zaměstnanců, je vyšší než 50 %. Častěji jsou tedy ERZ zřizovány ve větších podnicích či skupinách s nadprůměrným počtem zaměstnanců. Zohlednit je třeba také skutečnost, že mezi lety 1996 až 2018 podle údajů Evropského odborového institutu (ETUI) došlo k rozpuštění celkem 406 ERZ, zejména z důvodu restrukturalizací podniků v podobě fúzí a akvizic (v 74 % případů).

Procento osob zaměstnaných ve velkých nadnárodních podnicích či skupinách podniků, 2022



Velké nadnárodní podniky či skupiny podniků působící v EU-EHP podle státu ústředí, 2022



Zdroj: EUROSTAT. *Employment in large-scale multinational enterprise groups* [online].

Ec.europa.cz, podle dat získaných v dubnu 2024 [cit. 3. 11. 2024].

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_in_large-scale_multinational_enterprise_groups



Mgr. Vojtěch Kadlubiec, Ph.D.

Budoucnost evropských rad zaměstnanců: blýská se na lepší časy?

Přinášíme vám rozhovor právníka ČMKOS Jaroslava Stránského s Vojtěchem Kadlubiecem, vysokoškolským pedagogem a expertem v oblasti pracovního práva.

České pracovní právo zná úpravu evropských rad zaměstnanců (ERZ) již 20 let, zdá se ale, že povědomí o jejich činnosti je i mezi zaměstnanci poměrně nízké.

Obecně je možné s tímto tvrzením souhlasit a lze ho rozšířit také na odbornou veřejnost, neboť téma evropských rad zaměstnanců zůstává v ČR ve srovnání s jinými státy EU dost opomíjené také v odborné debatě. Pokud jde přitom o zájem zaměstnanců, je potřeba rozlišovat podle toho, u jakých zaměstnavatelů pracují. Musíme si totiž uvědomit, že ERZ mají být podle unijní úpravy a zákoníku práce zřizovány jen u velkých společností, jejichž struktura má nadnárodní přesah, nebo které patří do skupiny podniků působících v různých státech EU. Podle statistik Eurostatu nicméně pracuje v ČR u takových společností okolo 25% všech zaměstnanců, což je jeden z nejvyšších podílů v EU. Takže prostor pro zvyšování povědomí o možnosti prosazování zájmů zaměstnanců prostřednictvím ERZ tady určitě je.

Pokud u zaměstnavatele ERZ působí, pak dost záleží na aktivitě a přístupu jejích

členů. Nelze úplně generalizovat. Víme o příkladech dobré praxe, kdy čeští zástupci v ERZ aktivně vykonávají svůj mandát a předávají získané informace zaměstnancům v ČR. Pokud tak sami zaměstnanci o informace mají zájem, prostřednictvím ERZ se k nim dostanou.

Je také nutné vyzdvihnout, že díky ERZ mají čeští zaměstnanci možnost podílet se na přípravě rozhodnutí, která jsou činěna na úrovni ústředí někde v jiném státě, ale svým důsledky dopadají na zaměstnance pracující v českých dceřiných společnostech zahraničních koncernů. Členové ERZ přitom mohou nejen přinášet důležité informace o chystaných restrukturalizacích, investicích, hromadných propouštěních v rámci skupiny atd., ale také lépe a efektivněji tlačit na zlepšování pracovních podmínek. Jestliže zástupci z ČR například zjistí, jak probíhá vyjednávání v německé či francouzské mateřské společnosti a jakých výsledků tamní zástupci zaměstnanců dosáhli, mohou tyto informace zdejší odboráři použít k podpoření svých vlastních požadavků při vyjednávání.

Jaký vliv má na přístup k ERZ v našich podmínkách skutečnost, že čeští zaměstnavatelé jsou obvykle v roli dceřiných společností, jejichž ústředí se nachází v zahraničí?

To je poměrně zásadní hledisko. Připomínám k tomu ještě ten prvek, že čeští zástupci museli často naskočit do rozjetého vlaku, kdy v souvislosti se vstupem ČR do EU přistoupili do již existujících ERZ, na jejichž zřízení se nepodíleli. To samo o sobě není jednoduché. Zmínit je třeba také to, že chod ERZ je sice obecně upraven unijní směrnici, ale konkrétní pravidla ohledně zřízení a fungování ERZ, vymáhání práv na informace a projednání atd. stanoví prováděcí vnitrostátní úprava země, ve které má skupina své ústředí, což v drtivé většině případů není ČR. Konkrétně existují pouze dvě ERZ zřízené u koncernů s ústředím v ČR, zatímco v Německu je jich více než 600.

Při nástupu českých zaměstnanců do existujících ERZ došlo také poměrně často k jevu, který by bylo možné označit jako „střet s realitou“. Čeští zástupci si od ERZ slibovali zejména prohloubení spolupráce se zahraničními kolegy, zástupci zaměstnanců z jiných zemí. Očekávali nárůst vzájemné solidarity a třeba i postupné smazávání rozdílů mezi výší příjmů u nás a na západ od našich hranic. To je ostatně v současné době velmi ožehavé téma.

V každém případě lze od některých našich zástupců v ERZ vycítit určité zklamání, když mají pocit, že musejí neustále klepat na dveře, které se neotevírají zrovna ochotně.

Máte v tomto směru nějaké srovnání s jinými zeměmi, které jsou stále označovány za nové členské státy Evropské unie?

Dlouhodobě sleduji situaci především v Polsku, kde je problematika nadnárodního zastupování zaměstnanců věnován poměrně značný prostor i v odborné debatě. Polsko má také několik předních expertů na ERZ, mezi které patří např. Romuald Jagodziński, jenž se dlouhodobě dané oblasti věnuje v rámci své činnosti pro Evropský odborový institut (ETUI). Pro zájemce můžu doporučit např. knihu European Works Councils: contested and

still in the making z roku 2022, která je v angličtině volně dostupná na webových stránkách ETUI.

Polští autoři obecně zdůrazňují důležitost systému nadnárodního zastupování zaměstnanců a roli ERZ v něm, jakož i potřebu propojení různých úrovní zastupování (např. mezi ERZ a odborovými organizacemi). Zároveň zde ovšem, zejména ze strany zástupců zaměstnanců, otevřeně zaznívají hlasy o zklamání a nenaplněných očekáváních. Zmiňována je např. marginalizace vlivu ERZ ze strany managementu podniků, které nezřídka vnucují zástupcům zaměstnanců svou vlastní představu o vedení dialogu ohledně zásadních nadnárodních rozhodnutí. Často je tudíž daný dialog pouze simulovaný nebo přichází ex post, tedy až poté, co bylo rozhodnutí přijato.

Jisté pnutí vyvolává podle polských autorů také zmíněná představa zástupců ze střední a východní Evropy o nadnárodní solidaritě a o potřebě sbližování pracovních standardů v dceřiných společnostech nadnárodních korporací. Odboráři z Polska, Česka atd. zde totiž poměrně často narážejí na přístup „košile je bližší než kabát“, kdy jejich kolegové ze západních zemí podléhají obavě, že prosazováním zájmů a zlepšováním podmínek zaměstnanců z jiných států ohrozí svou vlastní pozici. Nezřídka tedy nakonec převáží vlastní lokální zájmy nad zájmem celku.

Abychom nebyli tak skeptičtí, v současné době je velkým tématem připravovaná novela evropské směrnice o ERZ. Odbory v ní vkládají velké naděje. Jak připravované změny hodnotíte, podaří se jim posílit význam ERZ?

Odbory, především Evropská odborová konfederace, očekávaly provedení ambiciózních změn. Poslední kompromisní znění návrhu novely směrnice z června 2024 ovšem přineslo určité ochlazení prvotního nadšení. Stále však podle mě platí, že novela směrnice, pokud se jí podaří schválit, bude znamenat přínos a zlepšení pro činnost ERZ, neboť cílí na odstranění některých překážek, na které odbory i mnozí odborníci opakovaně upozorňují.

Mělo by např. dojít k vyjasnění toho, jaké záležitosti má ústředí s ERZ projednat,

a také k jasnému stanovení požadavků, aby k projednání došlo ještě před přijetím rozhodnutí. Dále si novela klade za cíl zvýšit vymahatelnost stanovených pravidel (zlepšit přístup ERZ k soudům, zavést přiměřené sankce atd.) nebo blíže vyjasnit situace, kdy může zaměstnavatel využít argument důvěrnosti sdělovaných informací pro jejich úplné neposkytnutí nebo pro vznesení požadavku na zachování mlčenlivosti.

Výše jste zmínil možnost propojení činnosti ERZ s odborovými organizacemi. Funguje spolupráce mezi těmito zástupci zaměstnanců?

Začneme tím, že někteří zaměstnanci jednotlivé zástupce zaměstnanců ne zcela přesně rozlišují. Je tedy vhodné zdůraznit, že odborová organizace a ERZ nejsou jedno a totéž. Evropská rada zaměstnanců je v podstatě jakýmsi zastupitelským orgánem, který má reprezentovat všechny zaměstnance zaměstnavatele, a to na úrovni ústředí skupiny, kde se řeší důležité otázky týkající se více států, zatímco odborové organizace jsou zaměřeny více lokálně.

Pro zajištění fungujícího systému je potřeba zabezpečit součinnost ERZ a odborových organizací, aby mohlo docházet k řádnému předávání informací z evropské na národní a lokální úroveň, ke koordinaci společných postupů, formulaci stanovisek, priorit a zájmů atd. Součinnost je důležitá také z důvodu odlišných pravomocí ERZ a odborových organizací – ERZ například nemá právo na závazné spolurozhodování ohledně řešených otázek, nemůže kolektivně vyjednávat či zahájit stávku atd.

Pokud jde o obsazování jednotlivých míst v ERZ, to se u podniků liší podle toho, jak jsou nastavená konkrétní pravidla v jednotlivých státech. Obvykle jsou členové ERZ voleni všemi zaměstnanci nebo jejich zástupci – většinou odborovými organizacemi nebo radami zaměstnanců. Jestliže u zaměstnavatele působí silná odborová organizace, je pochopitelné, že do obsazení ERZ vstupuje a promlouvá. Pokud odbory u zaměstnavatele pracují dobře, obvykle má jimi nominovaný kandidát dobrou šanci místo v ERZ obsadit. V ERZ ale nemusí vždy sedět člen výboru odborové organizace. Může dojít i k tomu, že si zaměstnanci



EWCs: the rules of the game (10th English edition)

25 April 2022 – 5 June 2022

etui.

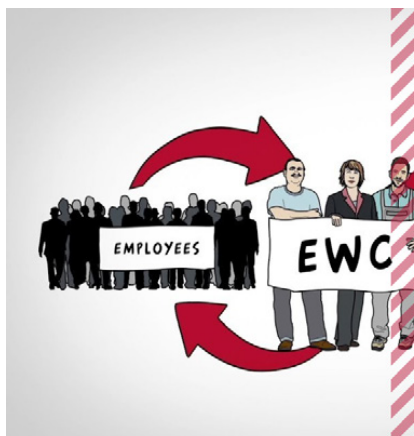
zvolí jiného zástupce, který třeba ani nemusí být členem odborů. I tak je třeba si uvědomit, že mezi ERZ a odborovou organizací nemá panovat konkurence, nýbrž spolupráce.

Co byste poradil českým zástupcům v ERZ, aby se jim lépe dařilo naplňovat smysl tohoto způsobu zástupců zaměstnanců, přispívat k demokratizaci práce a postupně zvyšovat úroveň pracovních podmínek?

Těžká otázka, je toho opravdu hodně. Velmi důležitá je komunikace, a to všemi směry, které jsou možné. Členství v ERZ nabízí unikátní možnost přímo komunikovat s managementem zahraničního vedení, což je třeba využít, například při pomoci s řešením problémů českých zaměstnanců takříkajíc ve vyšším patře. Členové ERZ se musí také snažit získávat a udržovat kontakty se zahraničními kolegy, ptát se jich na informace, učit se od nich a sdílet vlastní zkušenosti. A samozřejmě nelze zapomínat na komunikaci ve vztahu k zaměstnancům doma, tj. ke kolegům pracujícím pro českého zaměstnavatele, který patří do zahraničního koncernu. ERZ nesmí fungovat „kabinetním“ způsobem, měla by být otevřená a neměla by zapomínat na její základní poslání, kterým je zapojování zaměstnanců a přenos informací a stanovisek od nich směrem k ústředí a zpět. Líbí se mi přírůbek, podle kterého by členové ERZ měli sloužit jako „oči a uši“ zaměstnanců na nadnárodní úrovni.

Zástupcům v ERZ bych určitě poradil i to, aby se snažili vzdělávat, pracovat na sobě a využívali k tomu možností, které se jim k tomu nabízí. Aktuálně ve spolupráci s Evropským odborovým institutem připravujeme vzdělávací kurz určený především českým stávajícím a potenciálním členům ERZ. Kurz obsahuje spoustu užitečných a praktických tipů k tomu, jak lze činnost ERZ zefektivnit a jak k tomu mohou přispět právě samotní členové ERZ. Doufám, že se s některými českými zástupci v ERZ v rámci tohoto kurzu potkáme.

K této závěrečné výzvě se i já s radostí přidávám a děkuji za rozhovor.



EWCs: the rules of the game (3rd Italian edition)

etui.



EWCs: the rules of the game (4th French edition)

2 May 2022 – 12 June 2022

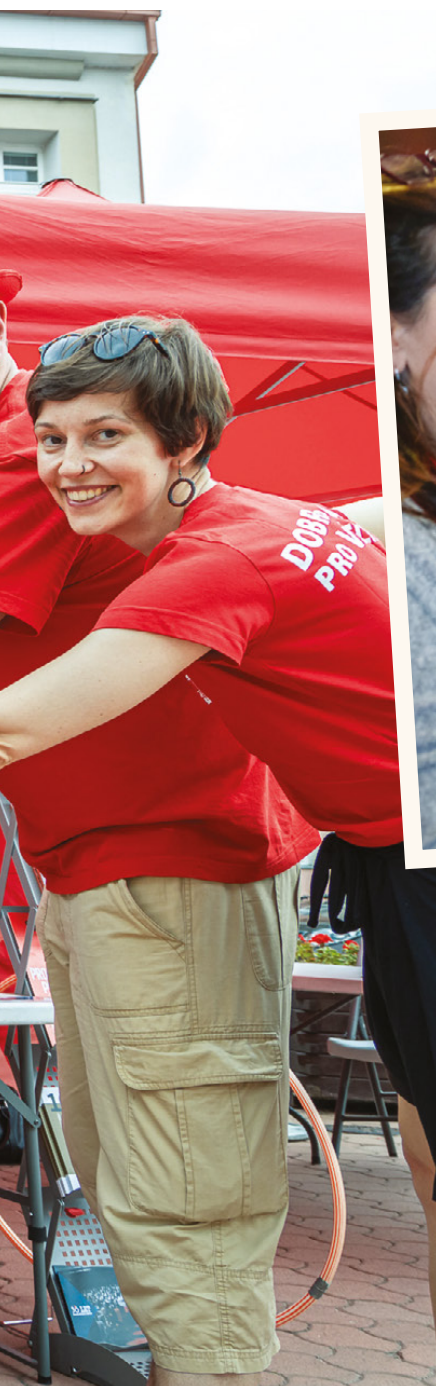
etui.

ČMKOS a její odborný tým ve spolupráci s experty ETUI chystají překlad vzdělávacího kurzu, který již existuje v několika jazycích, do češtiny.



Odbory na náměstích a veletrzích

I v letošním roce pokračovala Českomoravská konfederace odborových svazů v informačních výjezdech do regionů České republiky. Jejich prostřednictvím ČMKOS již řadu let propaguje podporu a rozvoj sociálního dialogu na celostátní, regionální a podnikové úrovni v rámci § 320a zákoníku práce.



Mnoho lidí totiž stále nemá přesnou představu o tom, co vlastně odbory dělají a jak funguje sociální dialog. Často si spojují odbory s minulostí a netuší, že odbory jsou nedílnou součástí moderní občanské společnosti ve všech vyspělých západních demokraciích.

Letošní projekt byl zaměřený širěji: kromě popularizace činnosti odborů se věnoval šíření povědomí o evropských radách zaměstnanců. Ty jsou informačním a konzultačním orgánem zastupujícím zaměstnance a zaměstnankyně nadnárodních společností v rámci Evropské unie. I tyto informace o sociálním dialogu na evropské úrovni byly pro mnoho oslovených překvapující.

Na náměstích českých a moravských měst oslovoval realizační tým projektu kolemjdoucí a propagoval

činnost odborů a evropských rad zaměstnanců. Navštívil Jičín, Hradec Králové, Velké Meziříčí, Brno, České Budějovice, Tábor a Karlovy Vary. Dále se zúčastnil i veletrhu vzdělávání a pracovních příležitostí EDUCA EXPO v Liberci a Burzy práce v Olomouci, kde oslovoval zejména mladou generaci, pro kterou jsou odbory mnohdy zcela neznámé. Reakce mladých lidí na informace o odborové činnosti byly často velmi pozitivní.

Hlavní poselství, do kterého lze shrnout účel výjezdů a velkou část hovorů, které se v jejich rámci odehrály, zní: Na pracovišti má panovat demokracie. Máte právo na to být informováni a máte právo na to, aby zaměstnavatelé s vámi projednávali to, co se děje na pracovišti.



Evropská rada zaměstnanců: nástroj pro nadnárodní sociální dialog

Evropská rada zaměstnanců je důležitým nástrojem pro zajištění efektivního sociálního dialogu v nadnárodních společnostech. Je určena především zaměstnancům a členům odborových organizací, kteří chtějí lépe porozumět tomu, jak mohou prostřednictvím ERZ ovlivňovat své pracovní podmínky na nadnárodní úrovni.

Hlavním cílem evropské rady zaměstnanců je zajištění práva zaměstnanců na informace a projednání nadnárodní povahy. ERZ funguje jako prostředník mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem na evropské úrovni, což umožňuje harmonizaci pracovních podmínek a zvyšuje kvalitu sociálního dialogu. Tímto způsobem ERZ přispívá k vytváření jednotnějších pracovních standardů napříč členskými státy EU, což je nezbytné v dynamickém pracovním trhu. Tento nástroj je klíčový pro zajištění, že zaměstnanci mají přístup k potřebným informacím a mohou se aktivně podílet na rozhodovacích procesech, které ovlivňují jejich pracovní život. Díky ERZ mohou být pracovní podmínky lépe koordinovány mezi různými pobočkami nadnárodních společností, což zvyšuje jejich efektivitu a spravedlnost.

Kdy a jak lze ERZ založit

Pro zřízení ERZ musí zaměstnavatel působit v minimálně dvou členských státech EU, zaměstnávat alespoň 1 000 zaměstnanců v těchto státech a ve dvou různých státech mít minimálně 150 pracovníků. Tato nadnárodní kritéria zajišťují, že ERZ skutečně reflektuje potřeby velkých nadnárodních podniků, kde standardní národní zastoupení zaměstnanců nestačí k efektivnímu uplatnění jejich práv. Tento aspekt ERZ odlišuje od tradičních odborových organizací, které často působí pouze na lokální či národní úrovni. Je to krok k tomu, aby zaměstnanci měli podporu odpovídající velikosti a komplexnosti jejich zaměstnavatele, což je v globalizovaném světě nezbytné.

Založení ERZ je vždy závislé na vůli zaměstnanců, což podtrhuje demokratický charakter této instituce. Proces začíná vytvořením vyjednávacího výboru, který reprezentuje zaměstnance při jednání se zaměstnavatelem o zřízení ERZ. Pokud vyjednávání nevede k úspěchu, může být ERZ zřízena na základě zákona. Tento flexibilní přístup umožňuje zaměstnancům vybrat si nejvhodnější cestu k zajištění svých práv, což zvyšuje jejich schopnost efektivně ovlivňovat pracovní podmínky. Spolupráce s odborovými organizacemi je v tomto procesu klíčová, protože poskytuje

ERZ potřebnou podporu a expertízu pro efektivní fungování. Tato spolupráce také zajišťuje, že ERZ může čerpat z bohatých zkušeností odborů a integrovat národní i evropské perspektivy do svého fungování, což posiluje její efektivitu a relevanci.

Klíčová je transparentnost

Členové ERZ mají právo na pracovní volno pro výkon svých funkcí a nesmí být diskriminováni ze strany zaměstnavatele kvůli svému členství. Tento právní rámec chrání jejich zapojení do ERZ a zajišťuje, že mohou plně vykonávat své povinnosti bez obav z negativních důsledků pro jejich pracovní status. Pravidelné informace od zaměstnavatele, které ERZ přijímá, zahrnují organizační uspořádání, ekonomickou situaci podniku, plánované investice či hromadné propouštění. Tyto informace jsou nezbytné pro efektivní vyjednávání a ochranu zájmů zaměstnanců na nadnárodní úrovni, což v konečném důsledku přispívá k transparentnějšímu a spravedlivějšímu pracovnímu prostředí. Tato transparentnost je klíčová pro budování důvěry mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem a umožňuje efektivní řešení potenciálních konfliktů, což posiluje celkovou stabilitu pracovního vztahu.

Když zaměstnavatel nechce spolupracovat...

V případech, kdy zaměstnavatel nespolupracuje s ERZ, mají zástupci zaměstnanců možnost obrátit se na inspektorát práce nebo využít soudní cestu pro vymáhání práv zaměstnanců. Plánovaná legislativní revize v roce 2024 má za cíl posílit ochranu zástupců zaměstnanců tím, že umožní soudní vymáhání povinností zaměstnavatele, včetně náhrad za soudní řízení. Tímto způsobem se ERZ stává silnějším nástrojem pro zaměstnance, kteří čelí neochotě ze strany zaměstnavatelů spolupracovat, což zvyšuje její efektivitu a význam v oblasti sociálního dialogu. Tato změna legislativy by měla zajistit, že ERZ bude schopna lépe prosazovat práva zaměstnanců a minimalizovat možnosti zaměstnavatelů ignorovat jejich povinnosti, což přispívá k větší ochranné síle tohoto orgánu.

ERZ nesnižuje význam a důležitost jednotlivých odborových organizací

Existence evropské rady zaměstnanců nenarušuje postavení odborových organizací na národní a podnikové úrovni. Naopak, při správné implementaci a spolupráci může ERZ přispět k posílení odborového hnutí. Informace získané prostřednictvím ERZ mohou významně ovlivnit cíle kolektivního vyjednávání na národní úrovni a přispět k vytváření důstojných a spravedlivých pracovních podmínek, které odpovídají nejen národním, ale i evropským standardům. Tato spolupráce mezi ERZ a odborovými organizacemi tak nabízí synergii, která může vést k lepší ochraně práv zaměstnanců a vyšší kvalitě pracovního prostředí. Tento harmonický vztah mezi ERZ a odbory je klíčový pro dosažení dlouhodobé udržitelnosti a efektivy sociálního dialogu, což přispívá k celkovému zlepšení pracovních podmínek a posílení sociální soudržnosti.

Možnost zlepšení pracovních podmínek napříč Evropskou unií

Evropská rada zaměstnanců představuje významný nástroj pro efektivní sociální dialog v nadnárodních společnostech. Její existence umožňuje zaměstnancům efektivněji ovlivňovat pracovní podmínky a přispívá k harmonizaci pracovních standardů napříč členskými státy EU. Při správné implementaci a spolupráci s odborovými organizacemi může ERZ významně přispět k vytváření důstojných a spravedlivých pracovních podmínek, které odpovídají jak národním, tak evropským standardům. Tímto způsobem se ERZ stává neocenitelným nástrojem pro zaměstnance, kteří chtějí aktivně participovat na tvorbě svých pracovních podmínek v globalizovaném světě. Brožura vydaná ČMKOS nabízí komplexní pohled na tuto formu zastoupení a je nepostradatelným průvodcem pro každého, kdo se chce zapojit do tohoto procesu a využít jeho potenciál pro zlepšení pracovních podmínek.

Představení projektu ČMKOS na rok 2025

V roce 2025 se ČMKOS bude věnovat budování kapacity nižších složek sociálního dialogu v oblasti participativních oprávnění zaměstnanců. Projektovou ambicí je posílit na obou stranách sociálního dialogu povědomí o smyslu a účelu participace zaměstnanců.

Počet případů porušování zaměstnaneckých a odborových práv byl v České republice v roce 2023 stále velmi vysoký, nevyjímaje oblast participativních oprávnění. „V roce 2023 dochází u zaměstnavatelů stále k nekompletnímu informování nebo projednání záležitostí vyplývajících ze zákoníku práce, stále činí problém spolurozhodování v oblasti písemného rozvrhu čerpání dovolené i při spolurozhodování ohledně hromadného čerpání dovolené. Ve zdravotnictví se neplní povinnosti součinnosti zaměstnavatele vůči odborové organizaci – nepředávání informací a neplnění povinnosti projednávat stanovené okruhy otázek řádně a včas nebo vůbec, např. neplnění povinnosti předávat odborové organizaci informace o vývoji mezd (platů), vč. členění podle jednotlivých profesních skupin, nepředávání informací o nových/ukončených pracovních poměrech s odkazem na GDPR, porušování povinností v oblasti spolurozhodování v rámci FKSP atd. V oblasti veřejné správy, např. jednom nejmenovaném úřadu (...) s odbory neprobíhá téměř žádná komunikace. Jediné, co zaměstnavatel projednává, je příp. změna pracovního řádu a také kolektivní smlouva, kde vyžaduje jen formální souhlas a téměř vše si stanovuje sám. Odbory nejsou informovány o ukončení pracovního poměru či odměnách ani nejednají o výši SF, vlastně o ničem. Pouze asistují při kontrole BOZP.“¹

Ačkoli mezinárodní průzkumy ukazují, že zástupci zaměstnanců důvěřují vedení společnosti ve střední či velké míře (76 % dotázaných)² a samotné vedení společností v evropské perspektivě vnímá participaci zaměstnanců jako benefit a konkurenční výhodu³, v České republice se vzájemná důvěra obou stran tolik neprojevuje, např. v oblasti informování a projednání. Jakkoli je podíl podnikových kolektivních smluv, kde jsou upraveny bližší podmínky postupu při informování odborové organizace či projednání materiálů s odborovou organizací, vysoký (v roce 2023 to bylo 82,5 %, resp. 72,3 %), u kolonky informování a projednání nad rámec zákoníku práce čísla strmě klesají (v roce 2023 to bylo 31,1 %, resp. 24,4 %).⁴ Zdá se, že platí observace ČMKOS u praxe sociálního dialogu v České republice, kterou zpřístupňuje ve svém metodickém manuálu: „Manažeři mají v českém prostředí zakódováno, že neradi něco dávají sami od sebe a zadarmo. Každá činnost, každý proces je v jejich očích spojen s časovými, administrativními a dalšími náklady. Musí proto existovat pádný důvod, proč takový proces informování či projednání spustit.“⁵

Participativní oprávnění a jejich efektivní uplatňování zvyšuje výkonnost hospodářství, vede k zajištění sociálního smíru a faktickému zvýšení konkurenceschopnosti v předvídatelných podmínkách trhu práce.⁶ Podle Evropské unie představuje plnohodnotný sociální dialog základní

cestu k dosažení podmínek důstojné práce a naplnění cílů stanovených v Evropském pilíři sociálních práv.⁷ Směrnicí EP a Rady č. 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství doslova říká: „Včasné informování a projednání je předpokladem úspěchu restrukturalizace a přizpůsobení podniků novým podmínkám vytvořeným globalizací hospodářství, zejména prostřednictvím rozvoje nových forem organizace práce.“⁸

Moderní trendy v rozvoji lidského kapitálu potvrzují výše uvedené. Ve svém posledním reportu nazvaném Trendy v oblasti lidského kapitálu 2024 konzultantská společnost Deloitte přímo uvádí: zapojte pracovníky do návrhu HR procesů, mikrokultur nebo digitálních prostředí a zajistěte tak, že budou odpovídat potřebám všech. A na jiném místě přímo doporučuje: společnosti by měly svým zaměstnancům po důkladném zvážení zpřístupnit informace o prioritách a cílech vedení. Sdílet by s nimi měly i finanční a operativní data týkající se chodu firmy, proces rozhodování vedení společnosti nebo způsob, jakým se rozhoduje o odměnách a o dalších tématech týkajících se pracovníků. Na základě dat jednoduše řečeno: „Z podniků se zástupci zaměstnanců dosahují lepších výsledků v oblasti dobrých pracovních podmínek a výkonnosti podniku takové podniky, ve

kterých má vedení důvěryhodný a konstruktivní vztah se zástupci zaměstnanců a ve kterých zástupci zaměstnanců mohou ovlivňovat rozhodování vedení.“⁹

Odbory jako zástupci zaměstnanců mohou přinést benefity participace 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.¹⁰

Výzvou pro samotné odbory je poté zjištění, že spokojenost zaměstnanců

s těmito dvěma oblastmi je relativně nízká v porovnání s důležitostmi, kterou tomu přisuzují zaměstnanci. U informovanosti zaměstnavatele o potřebách zaměstnanců je spokojených s prací odborů 71 % zaměstnanců, u zapojení zaměstnanců do rozhodování o chodu podniku je spokojených pouze 50% oslovených zaměstnanců.¹¹

¹ Zpráva o porušování zaměstnaneckých a odborových práv v roce 2023 (Interní materiál pro Radu ČMKOS)

² Kapitola Employee Voice viz European Company Survey 2019

³ Kapitola Employee Voice viz European Company Survey 2019

⁴ Analýza o rozsahu a obsahu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni a kolektivní vyjednávání vyššího stupně za rok 2023 viz TREXIMA 2023

⁵ Na co mají obory právo? Kapitola č. 4 viz Odborový průvodce

⁶ Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery

⁷ Kapitola II. čl. 8 - Sociální dialog a zapojení pracovníků viz Evropský pilíř sociálních práv

⁸ SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství

⁹ Summary viz European Company Survey 2019

¹⁰ Viz výstupy projektu Increasing capacity of the trade unions in the Czech Republic - RILSA

¹¹ Viz výstupy projektu Increasing capacity of the trade unions in the Czech Republic - RILSA



CHYBÍ VÁM NĚKTERÉ Z ČÍSEL SONDY REVUE? NAPIŠTE NÁM!

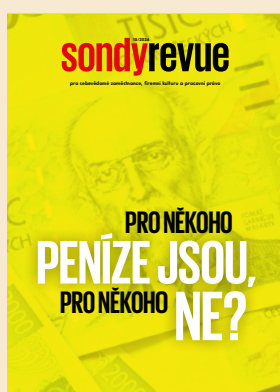
Pokud ještě v rámci doprodeje zbývajících omezených zásob magazínu budou k dispozici, rádi vám je pošleme (cena 45 Kč za jedno číslo plus poštovné).

Objednávat můžete e-mailem na sondy@cmkos.cz nebo korespondenčně na adresu **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.



11/2024



10/2024



9/2024



07-08/2024



06/2024



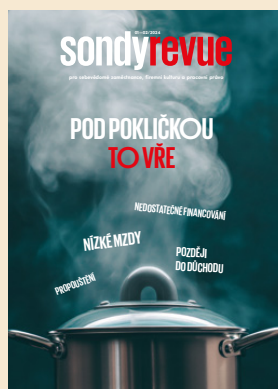
05/2024



04/2024



03/2024



01-02/2024

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: exner.jan@cmkos.cz

EDITOR
PETR KORÁL,
e-mail: koral.petr@cmkos.cz

SEKRETARIÁT
e-mail: sondy@cmkos.cz

GRAFICKÉ ZPRACOVÁNÍ
ginger&fred

PRODEJ KNIH, PŘÍJEM INZERCE
tel: 739 534 613, 604 429 544,
e-mail: sondy@cmkos.cz

**OBJEDNÁVKY
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: sondy@cmkos.cz

DISTRIBUTOŘI
Postservis Praha,
na vybrané pošty dodává PNS
Podávání novinových zásilek
povoleno
Českou poštou, s.p.,
Odštěpný závod střední Čechy,
č.j. 12901/98

PŘEDPLATNÉ DO ZAHRANIČÍ
MediaCall, s.r.o.,
Videňská 546/55, 639 00 Brno
tel. 532 165 165,
e-mail: export@mediacall.cz

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

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

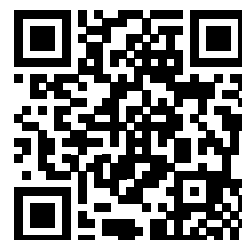
Nejčastěji řešíme

- 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.



Konec levné práce



V rámci kampaně Konec levné práce se v ČMKOS zasazujeme proti nízkým platům a mzdám. Touto kampaní započatou v roce 2015 se v nebývalé míře významně podnítila celospolečenská diskuse o velmi nízké ceně práce v České republice ve vztahu k evropským mzdám. Nechceme patřit mezi nejhůře placené zaměstnance v EU!