

EVROPSKÉ RADY ZAMĚSTNANCŮ | ZÁVĚREČNÁ AUTO-EVALUACE PROJEKTU (leden 2025)

Tento 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.

Autoevaluace projektu

Autoevaluace tohoto projektu proběhla ve dvou fázích. První fáze, tzv. Průběžná autoevaluace projektu, byla realizována prostřednictvím rozhovorů s pěti pracovníky projektu. Tyto rozhovory probíhaly v říjnu 2024 a byly zaměřeny na tyto oblasti:

- hlavní přínos projektu,
- přínosy projektu pro cílovou skupinu, tj. zástupce zaměstnanců – odboráře a řadové zaměstnance
- přínosy realizovaných aktivit (konkrétně pak seminářů pro základní odborové organizace, výjezdy do regionů a poskytování regionálního právního poradenství),
- přínosy pro osobní rozvoj informanta a jeho další práci,
- doporučení informantů pro další projekty ČMKOS.

Druhá fáze autoevaluace projektu, tzv. Závěrečná autoevaluace projektu, byla realizována prostřednictvím dotazníku, který byl v elektronické podobě rozeslán 35 kontaktním zástupcům odborových svazů v lednu 2025. Dotazník se zaměřil na tři tematické oblasti, a to:

- sociální dialog v České republice,
- kolektivní vyjednávání v České republice,
- zhodnocení vybraných aktivit projektu.

Shrnutí evaluačních rozhovorů projektu

1. Hlavní přínos projektu

Informant č. 1 si všímá, že hlavním přínosem projektu je podpora sociálního dialogu prostřednictvím finančních prostředků, které umožňují organizovat jednání sociálních partnerů na různých úrovních. „Největší přínos je ten, že peníze jsou využívány na podporu jednání sociálních partnerů na národní a krajské úrovni," vysvětluje Informant č. 1. Tato podpora je klíčová, jelikož přímo přispívá k přípravě na kolektivní vyjednávání, což může mít zásadní vliv na výsledné pracovní podmínky a práva. Tato zpětná vazba je nejen indikátorem úspěchu, ale také motivuje k dalším aktivitám, které zvyšují povědomí o důležitosti sociálního dialogu.

Informant č. 2 zdůrazňuje, že projekt umožňuje odborům hrát aktivní roli v kultivaci pracovního prostředí. „Díky tomu projektu mohou odbory silněji pomáhat kultivovat pracovní prostředí," říká. To naznačuje, že projekt má dopad nejen na zaměstnance, ale také přináší dlouhodobé pozitivní změny v pracovním prostředí, čímž může snižovat frekvenci konfliktů a sporů.

Informant č. 3 zdůrazňuje podporu sociálního dialogu jako zásadní přínos, který je v dnešním světě práce nezbytný. „Hlavním přínosem je, že je určen na podporu sociálních partnerů, a tedy na podporu sociálního dialogu," uvádí. Tím se tento program stává významným nástrojem pro samotné odbory, aby byly efektivnější při vyjednávání se zaměstnavateli, což může přispět ke stabilnějšímu a spravedlivějšímu pracovnímu prostředí.

Podle Informanta č. 4 projekt přispívá „ke vzdělávání odborářů a zkvalitnění sociálního dialogu." Tento aspekt je důležitý, protože vzdělávání posiluje pozici odborářů při jednáních, což v konečném důsledku ovlivňuje výsledky kolektivního vyjednávání.

Informant č. 5 vidí jako významný přínos zajištění právní pomoci členům ČMKOS, přičemž zdůrazňuje význam osobního kontaktu: „Pro mě je důležité to, co se děje přímo v místě." Tento lokální aspekt je kritický, protože lidé často hledají odbornou pomoc ve svém bezprostředním prostředí, kde mohou získat rychlé a relevantní poradenství.

2. Přínosy pro cílovou skupinu

Jedním z hlavních přínosů projektu pro zástupce zaměstnanců, jak uvádí Informant č. 1, je budování znalostí a dovedností prostřednictvím školení. Tento vzdělávací aspekt zajišťuje, že zástupci zaměstnanců budou lépe vybaveni pro komunikaci s vedením. „Budování znalostí... a školení řadových zástupců zaměstnanců je klíčové," potvrzuje Informant č. 1. Pro efektivní zastupování je nezbytné rozumět komplexním ekonomickým a právním aspektům, které ovlivňují podniky a jejich zaměstnance.

Informant č. 2 vidí velký přínos v možnosti nabízet právní podporu nejen v pracovněprávních oblastech, ale také v dalších právních otázkách. Tím se rozšiřuje nabídka služeb pro členy odborů, což zvyšuje jejich hodnotu a přitažlivost pro potenciální nové členy.

Informant č. 3 zdůrazňuje klíčovou roli seminářů, které posilují dovednosti odborářů a umožňují jim být efektivními partnery při jednáních. To přispívá nejen k lepšímu porozumění ze strany zaměstnanců, ale také k efektivnějšímu vyjednávání s managementem.

Informant č. 4 vidí výjezdy do regionů jako příležitost prozkoumat stav kolektivního vyjednávání a zlepšit sociální dialog v praxi: „Setkáváme se s regionálními zástupci a předsedy základních organizací." To umožňuje přímou zpětnou vazbu z terénu a zároveň poskytuje cennou příležitost k navazování kontaktů a budování komunitních vztahů.

3. Typy nebo formy projektových aktivit

Semináře a vzdělávání jsou klíčové komponenty projektu, které zmínili Informant č. 1 a 2. I když jsou semináře často méně interaktivní, stále zůstávají hlavním nástrojem pro budování znalostí. „Vzdělávání odborářů je potřebné," potvrzuje Informant č. 2. Tento přístup zajišťuje, že odboráři mají přístup k aktuálním informacím a novinkám v oblasti pracovního práva a kolektivního vyjednávání.

Informant č. 3 zdůrazňuje význam aktivit zaměřených na zviditelnění odborů, což je důležité pro zvyšování povědomí veřejnosti o jejich činnosti a roli. Tím se narůstá potenciál pro zapojení nových členů, kteří mohou přispět k posílení organizace.

Informant č. 4 a 5 zmiňují výjezdy do regionů a semináře jako kritické pro zajištění kontinuity a kvality sociálního dialogu. Informant č. 5 uvádí, že „výjezdy do regionů... umožňují kontakt s lidmi přímo na místě," což je klíčové pro přímé řešení problémů a budování důvěry.

4. Regionální právní poradenství

Regionální právní poradenství je jedním z hlavních pilířů projektu, které respondenti považují za zásadní. Informant č. 2 zdůrazňuje, že poskytováním této služby lze snížit množství pracovních sporů. „Právní poradenství snižuje množství sporů na pracovištích," říká. To umožňuje rychlé a efektivní řešení problémů přímo v místě jejich vzniku.

Informant č. 3 vidí právní poradenství jako důležitou podporu pro členy, kteří se ocitnou v těžkých situacích, a zdůrazňuje, že kvalifikovaní právníci jsou pro členy klíčovým zdrojem. Informant č. 4 potvrzuje, že regionální právníci poskytují praktickou pomoc a jsou k dispozici ve všech krajích: „Regionální právníci pokrývají všechny kraje a poskytují rady." To zajišťuje dostupnost právní pomoci na místní úrovni, což je pro mnoho členů rozhodující faktor při hledání pomoci.

5. Obohacení pro osobní rozvoj

Projekt má také významný dopad na osobní rozvoj zúčastněných. Pro Informanty č. 1 a č. 2 je důležité, že projekt jim umožňuje lépe porozumět problémům a potřebám řadových členů odborů. Tento interakční aspekt je klíčový, protože umožňuje reagovat na skutečné potřeby a přispívat k efektivnějším politikám a strategiím.

Informant č. 5 zdůrazňuje přínos přímého kontaktu s řadovými členy jako mimořádně obohacujícího. „Je obohacující promluvit s řadovými členy a zaměstnanci a řešit s nimi, co je trápí," poznamenává Informant č. 5. Toto sdílení informací a perspektiv vede k lepšímu pochopení nejen problémů, ale i příležitostí, jak zlepšit pracovní prostředí a efektivitu odborů.

6. Doporučení a návrhy pro budoucí projekty

Respondenti se shodují na potřebě pokračovat v rozvoji současných aktivit, jako je právní poradenství a výjezdy do regionů. Tyto aktivity jsou vnímány jako klíčové pro udržení a posílení sociálního dialogu. Informant č. 1 a č. 5 doporučují zlepšení v oblasti inovací vzdělávacích metod a zaměření na efektivitu.

Informant č. 5 poznamenává, že „zachovat a rozšířit službu právního poradenství... více se zaměřit na veletrhy," což naznačuje směr, kterým by se budoucí projekty měly ubírat. Tím by se zajistil větší dosah a účinnost programu, zatímco by se současně posílil kontakt s cílovými skupinami a využití dostupných zdrojů.

Závěr

Celkově rozhovory potvrzují význam projektu pro zkvalitnění sociálního dialogu, poskytování právní podpory a posilování znalostí v oblasti pracovního práva. Projekt se jeví jako významný nástroj pro zlepšení podmínek na pracovištích prostřednictvím posílení role odborů a jejich zástupců. Významnou součástí je rovněž snaha o inovativní přístupy, které by měly nadále formovat budoucnost efektivních politik a strategií v oblasti sociálního dialogu.

Shrnutí výsledků dotazníkového šetření

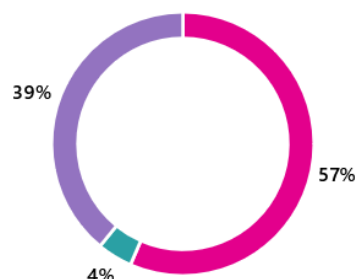
Dotazník obsahoval celkem 11 otázek škálových, s výběrem odpovědi a doplňujících otevřených, které byly rozděleny do tří oblastí, a to sociální dialog v ČR, kolektivní vyjednávání v ČR a zhodnocení vybraných aktivit projektu. Dotazník byl anonymní.

Návratnost dotazníků je téměř 66 % (dotazník vyplnilo 23 z 35 oslovených), což je u tohoto typu dotazníku považováno za relativně vysokou návratnost, z níž lze vyvozovat relevantní závěry.

Sociální dialog v České republice

Tento oddíl byl složen z pěti otázek. První z nich byla škálová a zjišťovala odpověď na otázku „**Do jaké míry očekáváte aktivnější roli státu v podpoře sociálního dialogu na národní, odvětvové a podnikové úrovni?**“ Nadpoloviční většina respondentů toto spíše neočekává, na druhou stranu více než třetina z nich tuto aktivnější roli státu očekává velmi.

● Vůbec neočekávám	0
● Spíše neočekávám	13
● Spíše očekávám	1
● Velmi očekávám	9
● Nevím	0



Otázka byla doplněna možností svůj názor blíže vysvětlit, neodpovídali na ni tedy všichni respondenti, ale pouze 9 z nich. Odpovědi jsou zde rozděleny podle toho, zda respondent aktivnější roli státu v podpoře sociálního dialogu spíše neočekává nebo spíše či velmi očekává.

Ti, kdo aktivnější roli státu v podpoře sociálního dialogu spíše neočekávají, to komentují takto (jedná se o doslovné přepisy včetně gramatických a stylistických specifik autorů):

- *Tato asociální vláda bez skrupulí a bez dialogu se sociálními partnery si prosazuje zákony, jak potřebují. To je diktát ne dialog.*
- *Domnívám se, že podpora sociálního dialogu není pro vládu prioritou.*
- *Vycházím z dosavadních zkušeností např. důchodová reforma, flexi novela ZP.*
- *Současná vláda na vedení sociálního dialogu nemá zájem ani národní úrovni, lze si jen těžko představit, že by jej podporovala na úrovních nižších. Snad v tom bude příští vláda, i s ohledem na závazky vůči EU, o něco aktivnější.*
- *Aktivita státu v podpoře sociálního dialogu je politicky podmíněna a záleží na tom, která politická uskupení tvoří vládu – od stávající vlády nelze žádnou aktivnější roli očekávat.*
- *Podpora soc. dialogu hlavně závisí na ekonomických, politických a institucionálních podmínkách země.*

Komentáře těch, kdo aktivnější roli státu v podpoře sociálního dialogu velmi očekávají, zní takto:

- *Akční plán na podporu KV.*
- *Stát bere iniciativu za vytvoření Akčního plánu k podpoře kolektivního vyjednávání v zemi, kde míra pokrytí kolektivními smlouvami nedosahuje 80 % a kde je pouze 11%*

organizovanost. S vědomím tohoto by potom měl stát spolu s odbory aktivně hledat způsoby a nástroje, jak lepší organizovanosti a lepšího pokrytí dosáhnout.

- Záleží na tom, zda se výrazem "očekávat" myslí normativní (co by stát měl dělat) nebo faktická rovina (odhad toho, jak stát bude jednat). S ohledem na to, že otázku interpretuji v normativní rovině, mám za to, že by stát měl silně podporovat institut sociálního dialogu. Správné nastavení a podporu tohoto institutu považuji za sociálně a ekonomicky žádoucí.

Třetí otázka dotazníku zjišťovala odpověď na otázku „**Jak hodnotíte vliv české legislativy na sociální dialog?**“ na škále od velmi pozitivní po velmi negativní. I zde jsou poměrně jasně vidět v této skupině respondentů v podstatě opozitní názory.



Ačkoliv je počet odpovědí v rozložení velmi podobný jako u první otázky, při bližším pohledu zjistíme, že nejde vždy o stejné respondenty, i když určitá spojitost tu je. Ze 13 respondentů, kteří na první otázku odpověděli „spíše neočekávám“, jich zde 9 zvolilo odpověď „spíše negativní“ nebo „velmi negativní“ a z 9, kdo na první otázku odpověděli „velmi očekávám“, zde 4 odpověděli „spíše pozitivní“. Dá se tedy říct, že je pravděpodobnější, že ti, kdo byli negativně naladěni v první otázce i zde odpovídali spíše negativně.

Na doplňující otázku k bližšímu vysvětlení této volby odpovědělo 9 respondentů. Odpovědi jsou zde opět rozděleny. Ti, kdo hodnotí vliv české legislativy na sociální dialog jako spíše pozitivní, vysvětlovali svou volbu takto:

- Na podnikové úrovni spíše pozitivní, na sektorové & národní spíše negativní.
- Legislativa není optimální, nicméně posiluje roli odborů.
- Možná by stálo, zato novelizovat, modernizovat zákon o kolektivním vyjednávání.
- Legislativu regulující sociální dialog nepovažuji za optimální. Nicméně, bez této legislativy by byla situace jistě horší. Přestože role odborů je celospolečensky prospěšná, pro konkrétního zaměstnavatele to může představovat ekonomickou a administrativní zátěž. Proto je vhodné stanovit regulaci, která zaměstnavatele v jistém slova smyslu "přinutí" spolupracovat s odbory.
- Pro zlepšení sociálního dialogu by bylo vhodné vyřešit vynutitelnost kolektivních smluv, motivovat k aktivnější spolupráci a podpořit účast zaměstnanců na rozhodování v podnicích.

Ti, kdo hodnotí vliv české legislativy na sociální dialog jako spíše negativní, komentují svůj názor takto:

- Velmi problematicky se domáháme nápravy a není tu vytvořen sankční systém pro nerespektující stranu.
- Nedostatečné projednání se všemi sociálními partnery.

- *Rozhodnutí typu zrušení daňové slevy na odborové příspěvky, snižování financování aktivit podle § 320a apod. spíše podkopává snahy o rozvoj sociálního dialogu.*
- *Právní rámec pro vedení sociálního dialogu existuje, ale neobsahuje nástroje, jak zaměstnavatele či jejich zástupce donutit ke skutečnému dialogu, pokud oni sami nechtějí.*

Pátá otázka, na niž měli respondenti odpovědět ve volné odpovědi, zněla „**Jaké konkrétní kroky by měl stát, resp. sociální partneři, podle vás podniknout k posílení sociálního dialogu na všech jeho úrovních v České republice?**“ Odpovědělo na ni 15 respondentů:

- *Vyměnit vládu. Současná velice špatně komunikuje jak s odbory, tak se zaměstnavateli. Poté jednání na všech úrovních!*
- *Podporovat zástupce zaměstnanců, odbory a jejich nezastupitelnou roli v KV, SD a BOZP.*
- *Motivovat zaměstnavatele k vytváření sektorových struktur.*
- *Povinnost zaměstnavatelů se sdružovat v rámci oboru působnosti a tím umožnit uzavírání kol. smluv vyššího stupně.*
- *Státní instituce by měly jít příkladem, jak vést konstruktivní sociální dialog.*
- *Stát: a) provést legislativní změny (úprava zák. o kolektivním vyjednávání: hrazení nákladů řízení před zprostředkovatelem zaměstnavatelem v určitých případech, úprava zák. o veřejných zakázkách: navázání státní podpory na podmínku existence platné kolektivní smlouvy na pracovišti podniku/instituce soutěžící o veřejnou zakázku, možnost odpočtu členských příspěvků apod.), b) koncepčně-politické změny: podpora spojování ZO v MO s větší vyjednávací silou, podpora kolektivního vyjednávání na sektorové úrovni.*
- *Zejména edukace ve veřejném prostoru o kultuře sociálního dialogu, o benefitech spolupráce a normalizovat ve veřejném prostoru to, že odbory jsou nedílnou součástí demokratického uspořádání.*
- *Vyvíjet tlak, informovat, agitovat. Bez řádného zakotvení nástrojů na vedení sociálního dialogu, vč. sankcí v případě neplnění povinností k dialogu, to však nepůjde.*
- *Komparativní analýza dobré praxe a související legislativy v jiných státech a snaha o implementaci pozitivních řešení do ČR.*
- *Takovýchto konkrétních kroků by mohla/měla být celá řada – vydaly by na samostatnou studii. Ze své zkušenosti bych jako užitečné viděla hlubší "vzdělávání" zaměstnavatelů v tom, co je sociální dialog a jaké povinnosti zaměstnavatelé v této oblasti mají jak vůči odborovým organizacím u nich působícím, tak vůči zaměstnancům.*
- *Nejdůležitějším krokem je, aby sociální dialog vůbec probíhal.*
- *Podpořit, členství v odborech a tím také podporovat vznik dalších kolektivních smluv ...*
- *1) Zahrnout problematiku sociálního dialogu do školního vzdělávání, aby větší část veřejnosti měla povědomí o daném institutu. 2) Stát by měl finančně, právně a informačně podporovat sociální dialog. 3) Sociální partneři by měli usilovat o maximální efektivitu nabízených služeb.*
- *Zvýšit právní závaznost doporučení RHSD tak, aby měl větší vliv na legislativu. Zlepšit pravidelnou komunikaci mezi vládou, zaměstnavateli a odbory při tvorbě zákonů. Podpořit digitalizaci a transparentnost jednání, např. veřejné přístupy k výsledkům jednání tripartita. 2. Odvětvová úroveň (kolektivní vyjednávání) Motivovat zaměstnavatele k aktivní účasti v odvětvových kolektivních smlouvách např. daňovými úlevami. Umožnit rozšíření platnosti vyšších kolektivních smluv na více podniků v daném odvětví. Podpořit mediaci a smířčí řízení při pracovních sporech. 3. Podniková úroveň*

(zaměstnavatelé – zaměstnanci) Zajistit lepší ochranu odborových organizací proti omezování ze strany zaměstnavatelů. Podporovat vznik zaměstnaneckých rad v menších firmách, např. prostřednictvím finanční či legislativní podpory. Zavést povinný sociální dialog při zásadní změně (např. restrukturalizace, propouštění). Celkově je důležité zvýšit důvěru mezi sociálními partnery, zajistit jejich aktivní zapojení a vynutitelnost dohody.

- Stát by měl zodpovědně pracovat na prosperitě celé země a jeho občanů. To je jeho základní úloha, kterou si jednoznačně neplní. Díky politickým bojům a ambicím přestává v řadě oblastí fungovat to, čehož se dlouhodobě dosáhlo v předchozím období. To ovlivňuje velmi negativně sociální dialog na všech úrovních. Odbornost jde stranou, zájmy jednotlivců, či skupin jdou nad zájmy celospolečenskými.

Kolektivní vyjednávání v České republice

Druhý oddíl dotazníku obsahoval celkem tři otázky. První z nich se zaměřila na zjišťování odpovědi na otázku „Na které úrovni by mělo podle vás primárně probíhat kolektivní vyjednávání?“ Odpovědi jsou následující:



Druhá otázka tohoto oddílu se zaměřovala na to „Do jaké míry souhlasíte s tvrzením: **„Kolektivní vyjednávání, namísto pracovní legislativy, by mělo být hlavním mechanismem pro určování pracovních podmínek v České republice.“**“ Vidíme, že odpovědi jsou pestré a ani zde, jako v ostatních otázkách, nepanuje ve skupině respondentů shoda, nicméně při sečtení pozitivních (9) a negativních (13) odpovědí vidíme, že převládají odpovědi nesouhlasné.



Třetí otázka tohoto oddílu „**Jakým směrem by se měl obsah podnikových kolektivních smluv dále rozvíjet?**“ byla otázka s volnou odpovědí, na kterou odpovědělo celkem 15 respondentů (ačkoliv počet odpovědí je stejný jako u poslední otázky prvního oddílu, nejde o stejné respondenty, nedá se tedy říct, že by na volné otázky odpovídali stále tiž lidé):

- Platové a mzdové podmínky, které za Evropou velice zaostávají. Pracovní podmínky a BOZP.

- *KS by měly obsahově vyhovovat zaměstnancům k vytváření důstojných podmínek pro jejich práci a odměně za odvedenou práci.*
- *Pracovní podmínky, vzdělávání.*
- *Doplnit chybějící legislativu.*
- *K oboustranné spokojenosti smluvních stran s důrazem na ochranu práv zaměstnanců.*
- *V každém případě by mělo být nejdůležitějším bodem KS na podnikové úrovni typ ustanovení, který posiluje pozici OO na pracovišti a její autonomii. Tzn. ustanovení o spolupráci s OO v rámci onboardingového procesu, zaručení poskytování příspěvku na odborovou činnost zaměstnavatelem.*
- *Směrem k zahrnutí nových témat světa práce a neulpívat na politice odměňování, jen. Sice je důležitá, ale nástup umělé inteligence je také důležitý, stejně jako specifické programy pro zaměstnance 55plus nebo více se bavit o agenturních zaměstnancích.*
- *Ideální by bylo mít dobře sestavené sektorové kolektivní smlouvy a na úrovni podniků jen "dopilovat" některé věci podnikovou kolektivní smlouvou tak, aby reflektovala konkrétní podmínky v daném podniku. Jde o to, aby se na úrovni podniku nemusely vyjednávat podmínky pro zaměstnance od nuly, ale aby byla třeba délka dovolené, základní tarify apod. stanovené v sektorových KS.*
- *Vzhledem k tomu, že naše odborové organizace působí v rozpočtové a příspěvkové sféře, nevyjednávají se zaměstnavateli o platech. Domnívám se, že v tomto typu organizací by se mělo kolektivní vyjednávání soustředit na pracovní podmínky zaměstnanců, na sjednávání u zaměstnavatele možných flexibilních forem práce a pro obě strany "užitečných" benefitů na rámec zákoníku práce.*
- *Podnikové kolektivní smlouvy by se měly změnit na sektorové.*
- *KS na podnikové úrovni by měli mít oporu v KSVS a výše.*
- *Prozatím se podnikové kolektivní smlouvy zabývají zejména mzdovou politikou a benefity nad rámec zákona a dále kooperací zaměstnavatele s odborovou organizací. To je v pořádku. Ke zvážení by bylo dát odborové organizaci za určitých okolností větší možnost odchýlení se od ochranných ustanovení zákoníku práce, za účelem větší flexibility pracovních podmínek. Kogentní regulace daná zákonem nemusí vždy odpovídat potřebám konkrétního zaměstnavatele a jeho zaměstnancům. Problém je v tom, že taková možnost zvýšení flexibility prostřednictvím KS by snadno mohla být zneužitelná například prostřednictvím fingovaných "žlutáckých" odborů. Dále by tato možnost mohla vést k většímu roztržštění a nepřehlednosti pravidel. Kolektivní smlouvy by možná mohly více řešit problematiku sociální, etické, environmentální odpovědnosti.*
- *V těchto bodech:*
 - *Flexibilita pracovní doby – možnost zkrácené či flexibilní pracovní doby (např. 4denní pracovní týden), podpora práce na dálku.*
 - *Odměňování a benefity – přehlednější a transparentní systém odměňování, bonusové systémy spojené s výkonem firmy, nejen individuálním hodnocením. Nejen finanční, ale i nefinanční benefity (např. více dnů dovolené, příspěvky na volnočasové aktivity).*
 - *Podpora zaměstnanců a jejich vzdělávání – financování rekvalifikací a odborných kurzů pro zaměstnance, programy pro kariérní růst uvnitř firmy, podpora zaměstnanců při změně pracovního zařazení (např. v případě restrukturalizace).*
 - *Sociální odpovědnost a diverzita – podpora rodičů (delší rodičovská dovolená, firemní školky, opatření proti diskriminaci a nerovnosti na pracovišti, zohlednění starších pracovníků a podpora mezigenerační spolupráce.*

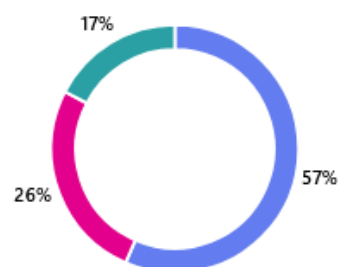
- *Zajištění stability a ochrany zaměstnanců – silnější ochrana pracovních míst při krizích (např. dohody o překlenovacích opatřeních místo propouštění), možnost spoluúčasti odborů na strategických rozhodnutích firmy (např. při restrukturalizaci), Větší podíl zaměstnanců na zisku firmy.*
- *Kolektivní smlouvy by měly kombinovat flexibilitu, spravedlivé odměňování, profesní rozvoj a sociální odpovědnost tak, aby odpovídaly současným výzvám trhu práce.*
- *Podporou vhodných pracovních podmínek (finance, "příjemné pracoviště" - vztahy na pracovišti, podpora pro motivaci zaměstnanců ke kvalitní práci a spokojenému osobnímu životu).*
- *Nevím.*

Aktivity projektu

V tomto oddíle hodnotili respondenti na škálách od „velmi pozitivní“ po „velmi negativní“ tři vybrané aktivity projektu, které byly realizovány během roku 2024.

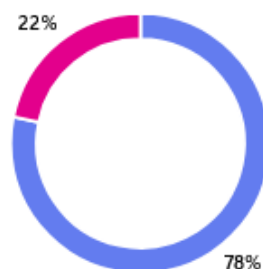
První otázka zjišťovala odpověď na otázku „Jak hodnotíte **vliv výjezdů do regionů / přítomnost stanu ČMKOS** na vzdělávacích veletrzích a burzách práce na propagaci sociálního dialogu a odborů obecně v České republice?“ Z rozložení odpovědí je jasně patrné, že tuto aktivitu hodnotí respondenti pouze pozitivně, žádný z nich se nevyjádřil na negativní straně nabízené škály, 4 ovšem vyjádřili svůj názor na tuto aktivitu jako neutrální.

● Velmi pozitivní	13
● Spíše pozitivní	6
● Neutrální	4
● Spíše negativní	0
● Velmi negativní	0



Druhá otázka zjišťovala odpověď na otázku „Jak hodnotíte **pořádání vzdělávacích seminářů** pro zástupce základních odborových organizací prostřednictvím odborových svazů za podpory ČMKOS?“. I zde vidíme, dokonce ještě patrněji než u předchozí otázky, pozitivní reakce respondentů.

● Velmi pozitivní	18
● Spíše pozitivní	5
● Neutrální	0
● Spíše negativní	0
● Velmi negativní	0



Třetí otázka zjišťovala „Jaký přínos má pro rozvoj sociálního dialogu a kolektivního vyjednání v České republice každoročně zpracovávaná **Analýza o rozsahu a obsahu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni a kolektivního vyjednávání vyššího stupně?**“ I zde vidíme pouze pozitivní či neutrální odpovědi.



Vidíme tedy, že aktivity projektu jsou hodnoceny velmi pozitivně a dá se říct, že respondenti jsou s nimi spokojeni. Pokud bychom měli tyto odpovědi seřadit podle spokojenosti na základě odpovědí respondentů, vidíme největší spokojenost s pořádáním vzdělávacích seminářů, poté s ročenkou Analýza o rozsahu a obsahu kolektivního vyjednávání a výjezdy do regionů. Nicméně se všemi těmito aktivitami, jak již bylo zmíněno, panuje mezi respondenty spokojenost.