

PODPORA KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

ANALÝZA A NÁVRH ŘEŠENÍ ZÍSKÁVÁNÍ INFORMACÍ O POKRYTÍ, ROZSAHU A OBSAHU KOLEKTIVNÍCH SMLUV

Kolektiv autorů

Mgr. Pavla Doleželová

Mgr. Marcel Navrátil

Ing. Pavel Spáčil

Ing. Ludmila Sedlačíková

Ing. Jan Šulák, Ph.D.



2025 © TREXIMA, spol. s r.o.

Obsah

SEZNAM OBRÁZKŮ	4
SEZNAM TABULEK.....	6
ÚVOD	7
1 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU V OBLASTI POKRYTÍ KOLEKTIVNÍMI SMLOUVAMI.....	8
1.1 ZPŮSOB EVIDENCE KOLEKTIVNÍCH SMLUV V ČR	8
1.2 SMĚRNICE EU O PŘIMĚŘENÝCH MZDÁCH	10
1.3 VÝPOČET A KONSTRUKCE INDIKÁTORU POKRYTÍ KOLEKTIVNÍMI SMLOUVAMI	11
1.4 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ PODLE EXISTENCE KOLEKTIVNÍCH SMLUV	13
1.5 ODPRACOVANÁ DOBA PODLE EXISTENCE KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	20
1.6 STRUKTURA ZAMĚSTNANCŮ POKRYTÝCH A NEPOKRYTÝCH KOLEKTIVNÍ SMLOUVOU	23
2 ANALÝZA PŘÍKLADŮ PRAXE ZE ZAHRANIČÍ	36
2.1 RAKOUSKO	36
2.2 ŠVÉDSKO.....	40
2.3 NĚMECKO	42
2.4 FRANCIE	46
3 VÝSLEDKY MINIPRŮZKUMU MEZI ZAMĚSTNAVATELI	50
4 NÁVRH ŘEŠENÍ EVIDENCE KS A VÝPOČET POKRYTÍ KOLEKTIVNÍMI SMLOUVAMI.....	60
4.1 ZÍSKÁVÁNÍ INFORMACÍ O POKRYTÍ, ROZSAHU A OBSAHU KOLEKTIVNÍCH SMLUV	60
ZÁVĚR.....	62

Seznam obrázků

<i>Obrázek 1.1: Rozdíly v odměňování ve mzdové sféře u zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivními smlouvami dle odvětví za rok 2024</i>	<i>15</i>
<i>Obrázek 1.2: Rozdíly v odměňování ve mzdové sféře u zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivními smlouvami dle krajů ČR za rok 2024.....</i>	<i>16</i>
<i>Obrázek 1.3: Rozdíly v odměňování ve mzdové sféře u zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivními smlouvami dle velikosti ekonomického subjektu za rok 2024</i>	<i>17</i>
<i>Obrázek 1.4: Rozdíly v odměňování ve mzdové sféře u zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivními smlouvami dle hlavní třídy CZ-ISCO za rok 2024.....</i>	<i>18</i>
<i>Obrázek 1.5: Rozdíly v odměňování ve mzdové sféře u zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivními smlouvami dle věku za rok 2024.....</i>	<i>19</i>
<i>Obrázek 1.6: Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře za rok 2024 u zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO.</i>	<i>21</i>
<i>Obrázek 1.7: Průměrné přesčasy ve mzdové sféře za rok 2024 u zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou</i>	<i>22</i>
<i>Obrázek 1.8: Základní průměrná odpracovaná doba a přesčasy ve mzdové sféře za rok 2024 u zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou</i>	<i>23</i>
<i>Obrázek 1.9: Pokrytí kolektivními smlouvami ve mzdové sféře dle odvětví za rok 2024</i>	<i>26</i>
<i>Obrázek 1.10: Podíl zaměstnanců mzdové sféry nepokrytých kolektivními smlouvami dle odvětví za rok 2024</i>	<i>27</i>
<i>Obrázek 1.11: Podíl zaměstnanců s neuvedeným pokrytím kolektivními smlouvami</i>	<i>29</i>
<i>Obrázek 1.12: Podíl zaměstnanců mzdové sféry pokrytých kolektivními smlouvami dle krajů za rok 2024.....</i>	<i>30</i>
<i>Obrázek 1.13: Podíl zaměstnanců mzdové sféry nepokrytých kolektivními smlouvami dle krajů za rok 2024</i>	<i>31</i>
<i>Obrázek 1.14: Podíl zaměstnanců mzdové sféry pokrytých kolektivními smlouvami dle velikosti ekonomického subjektu za 2024</i>	<i>32</i>
<i>Obrázek 1.15: Podíl zaměstnanců mzdové sféry nepokrytých kolektivními smlouvami dle velikosti ekonomického subjektu za rok 2024.....</i>	<i>33</i>

<i>Obrázek 1.16: Podíl zaměstnanců s neuvedeným pokrytím kolektivními smlouvami dle velikosti ekonomického subjektu za rok 2024</i>	<i>33</i>
<i>Obrázek 1.17: Podíl zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami dle hlavní třídy CZ-ISCO ve mzdové sféře za rok 2024</i>	<i>35</i>
<i>Obrázek 1.18: Podíl zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami dle věkových kategorií ve mzdové sféře za rok 2024</i>	<i>35</i>
<i>Obrázek 2.1: Ukázka řešení databáze ÖGB, kolektivní smlouva pro chemický průmysl.....</i>	<i>39</i>
<i>Obrázek 2.2: Ukázka nastavení výchozích hodnot mzdových (platových) statistik Medlings Institutet.....</i>	<i>42</i>
<i>Obrázek 2.3: Publikace kolektivních smluv na portálu Légifrance.....</i>	<i>48</i>
<i>Obrázek 3.1: Procentní zastoupení respondentů šetření podle odvětví.....</i>	<i>51</i>
<i>Obrázek 3.2: Procentní zastoupení respondentů šetření podle velikostních kategorií</i>	<i>51</i>
<i>Obrázek 3.3: Procentní zastoupení respondentů šetření podle krajů</i>	<i>52</i>
<i>Obrázek 3.4: Podíl respondentů podle uzavřené podnikové kolektivní smlouvy</i>	<i>52</i>
<i>Obrázek 3.5: Podíl respondentů podle ochoty zveřejnit podnikovou kolektivní smlouvu</i>	<i>53</i>
<i>Obrázek 3.6: Forma poskytování kolektivní smlouvy</i>	<i>54</i>
<i>Obrázek 3.7: Informace z kolektivní smlouvy.....</i>	<i>55</i>
<i>Obrázek 3.8: Aktuální stav zveřejňování informací z podnikových kolektivních smluv.....</i>	<i>56</i>
<i>Obrázek 3.9: Hodnocení administrativní náročnosti zveřejňování informací z kolektivních smluv</i>	<i>57</i>
<i>Obrázek 3.10: Formy podpory v oblasti zveřejňování informací z kolektivních smluv.....</i>	<i>57</i>
<i>Obrázek 3.11: Postoj ke zveřejňování informací o pokrytí kolektivními smlouvami u zaměstnavatelů bez kolektivní smlouvy</i>	<i>58</i>
<i>Obrázek 3.12: Postoj ke zveřejňování konkrétních informací u zaměstnavatelů bez kolektivní smlouvy.....</i>	<i>59</i>

Seznam tabulek

<i>Tabulka 1.1: Odměňování dle pokrytí kolektivní smlouvou za roky 2020-2024.....</i>	<i>13</i>
---	-----------

Úvod

Kolektivní vyjednávání představuje základní pilíř systému pracovněprávních vztahů v České republice i celé Evropské unii. Jeho prostřednictvím se zaměstnavatelé a zástupci zaměstnanců dohadují na pracovních podmínkách, mzdových otázkách a dalších aspektech zaměstnaneckého vztahu. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii klade důraz na posílení tohoto institutu, a to zejména ve státech, kde míra pokrytí kolektivními smlouvami (CBC) nedosahuje stanovené hranice 80 %.

V návaznosti na tuto směrnici se Česká republika zavázala vypracovat akční plán na podporu kolektivního vyjednávání, neboť dlouhodobě vykazuje míru pokrytí pod uvedenou hranicí. Cílem této studie je analyzovat současný stav v oblasti kolektivního vyjednávání v České republice, zhodnotit dostupné datové zdroje, konstrukci ukazatele CBC (collective bargaining coverage), přiblížit přístupy k evidenci kolektivních smluv u vybraných evropských zemí a navrhnout systémové kroky vedoucí k lepšímu měření pokrytím i podpoře a rozvoji kolektivních smluv.

Studie je strukturována do tří hlavních částí. První část se věnuje domácímu kontextu a vyhodnocení dat dostupných z národních šetření. Druhá část přináší příklady dobré praxe ze zahraničí s důrazem na systémy evidence, rozšíření kolektivních smluv a legislativní opatření. Třetí část se věnuje vyhodnocení dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli s cílem zjistit možnosti zaměstnavatelů při evidenci kolektivních smluv a jejich obsahu. Poslední část studie navrhuje konkrétní opatření pro zajištění systematického sběru informací o kolektivních smlouvách a zajištění spolehlivého ukazatele pro potřeby naplňování evropské směrnice.

1 Analýza současného stavu v oblasti pokrytí kolektivními smlouvami

Kapitola 1 se zaměřuje na rozbor aktuální situace v oblasti evidence informací o kolektivním vyjednávání v České republice. Jejím cílem je shrnout dostupné informace o míře pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami (KS), způsobech evidence těchto smluv a rozdílech v odměňování zaměstnanců v závislosti na existenci KS na pracovišti. S ohledem na požadavky vyplývající ze směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách je důležité porozumět stávajícím mechanismům i slabým místům českého systému.

Kapitola rovněž rozebírá metodické otázky výpočtu pokrytí KS (tzv. CBC – *collective bargaining coverage*) a vymezuje dostupné datové zdroje, které jsou pro tento účel využívány. Vzhledem k absenci komplexní evidence podnikových KS a převažujícímu výběrovému charakteru dostupných statistik je pozornost věnována i omezením, která mohou výsledky ovlivnit.

Jednotlivé podkapitoly postupně mapují:

- evidenci kolektivních smluv,
- metodiku výpočtu ukazatele CBC,
- rozdíly v odměňování mezi zaměstnanci pracujícími pod kolektivní smlouvou a mimo ně,
- odpracovanou dobu podle existence kolektivní smlouvy,
- strukturu pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou.

1.1 Způsob evidence kolektivních smluv v ČR

Evidence kolektivních smluv v České republice je upravena zejména:

- zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání,
- zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a
- dalšími souvisejícími předpisy, např. zákonem o inspekci práce (č. 251/2005 Sb.).

Podnikové kolektivní smlouvy (PKS) jsou v právním režimu interních dokumentů, přičemž zaměstnavatel má povinnost:

- uchovávat jejich aktuální znění v písemné podobě,

- zpřístupnit je všem zaměstnancům, například prostřednictvím intranetu nebo vývěsky (§ 28 zákoníku práce),
- poskytnout je ke kontrole příslušným orgánům (zejména Státnímu úřadu inspekce práce).

Kolektivní smlouvy vyššího stupně (KSVS) mají specifický režim:

- uzavírají je zástupci odborového svazu a organizace zaměstnavatelů,
- smlouva musí být oznámena Ministerstvu práce a sociálních věcí (MPSV) dle § 5 zákona č. 2/1991 Sb.,
- MPSV zajišťuje evidenci a zveřejnění platných KSVS v elektronické podobě,
- na návrh sociálních partnerů může být KSVS rozšířena na další zaměstnavatele v odvětví (tzv. rozšiřovací opatření dle § 7 téhož zákona).

Zatímco režim vyššího stupně zajišťuje alespoň částečnou centrální evidenci a transparentnost, podnikové smlouvy jsou z hlediska státu neformálně evidovány pouze prostřednictvím kontrolních mechanismů, nikoli v reálném čase nebo systematicky.

V současné době neexistuje žádný centrální registr podnikových kolektivních smluv vedený státem nebo nezávislou institucí. Většina podniků tak uchovává tyto dokumenty pouze interně, a to v různých podobách – od digitalizovaných souborů po fyzické kopie. Rovněž neexistuje žádný standard pro strukturu smluv (např. identifikace obsahu, rozsahu či platnosti), což znesnadňuje jakoukoli agregaci nebo porovnávání mezi subjekty.

Tento stav má zásadní dopad na schopnost státu, odborné veřejnosti a lze říci že i sociálních partnerů, monitorovat pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami. Absence centrální evidence znemožňuje např. zhodnocení rozsahu vyjednávání podle odvětví, velikosti zaměstnavatelů či regionální distribuce. Bez takových informací nelze účinně vyhodnocovat dopady politiky podpory kolektivního vyjednávání a efektivně cílit budoucí opatření.

V rámci některých svazů (např. Svaz průmyslu a dopravy, odborové svazy veřejné správy) může docházet k neformální interní evidenci smluv od členských subjektů. Tyto databáze však:

- nejsou veřejně dostupné,
- nejsou systematizované na úrovni celé ekonomiky
- a nelze je využít pro analytické nebo strategické účely bez součinnosti daného svazu.

Jedinou výjimku tvoří databáze KSVS evidovaných MPSV, která je veřejně dostupná na webu ministerstva a umožňuje dohledat smluvní strany, předmět a platnost smlouvy. Tato databáze však pokrývá pouze zlomek všech kolektivních smluv v ČR – podle odhadů MPSV se na podnikové úrovni uzavírá ročně několik tisíc nových smluv, které nejsou centrálně evidovány.

1.2 Směrnice EU o přiměřených mzdách

Míra pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami (CBC – *collective bargaining coverage*) představuje jedno z klíčových měřítek síly kolektivního vyjednávání. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách stanovuje, že pokud je míra CBC v daném členském státě nižší než 80 %, měl by stát přijmout opatření na podporu kolektivního vyjednávání a vypracovat akční plán.

Ačkoli směrnice neobsahuje explicitní termín pro vypracování akčního plánu, odborová federace IndustriALL European Trade Union uvádí, že členské státy s mírou CBC pod 80 % mají předložit akční plán do listopadu 2025¹.

Vláda ČR schválila svým usnesením č. 599 ze dne 20. 8. 2025 Akční plán na podporu kolektivního vyjednávání. Uvedený akční plán je dostupný například na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí² a byl vypracován na základě společných jednání, kterých se účastnili zástupci sociálních partnerů, Rady hospodářské a sociální dohody a Ministerstva práce a sociálních věcí, která se konala v období od srpna 2024 do dubna 2025. Do akčního plánu byla zahrnuta jen ta opatření, na kterých panovala shoda mezi sociálními partnery a vládou.

Akční plán popisuje jednak už realizovaná opatření a také opatření, která se teprve realizovat budou. Mezi již realizovaná opatření patří:

- Zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy.
- Odblokování kolektivního vyjednávání v případě působnosti více odborových organizací u společnosti (organizace).
- Navýšení příspěvku na podporu sociálního dialogu dle § 320a písm. a) zákoníku práce.
- Jedna třetina příspěvku dle § 320a písm. a) musí být věnována podpoře kolektivního vyjednávání.
- Navýšení prostředků z výzvy Podpora a posílení dialogu sociálních partnerů.

¹ INDUSTRIALL EUROPEAN TRADE UNION. *Růst mezd a zvýšení pokrytí kolektivními smlouvami. Jak co nejlépe využít směrnici o přiměřených minimálních mzdách*, Dostupné z: https://news.industriall-europe.eu/documents/upload/2024/11/638671821908946070_241101_IndustriALL_Brosch%C3%BCre_CZ_fin_al_online.pdf. [cit. 2025-09-26].

² MPSV, *Akční plán na podporu kolektivního vyjednávání*, Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/akcni-plan-na-podporu-kolektivniho-vyjednani>, [cit. 2025-09-26].

Dále akční plán podrobně uvádí opatření, která by se měla v následujících letech uskutečnit. Jedná se o:

- Zlepšení dostupnosti dat o kolektivním vyjednávání pro účely vykazování pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami a pro zaměření dílčích aktivit akčního plánu.
- Zvýšení finanční podpory sociálním partnerům za účelem zvýšení jejich kapacit v podpoře kolektivního vyjednávání.
- Informační webový portál na podporu kolektivního vyjednávání.
- Zpracování analýzy překážek v práci pro výkon odborové činnosti.
- Analýza praktického fungování zákona o kolektivním vyjednávání.
- Zajištění stálého fungování expertní pracovní skupiny (pozn.: k řešení dalších opatření dle požadavků sociálních partnerů).

1.3 Výpočet a konstrukce indikátoru pokrytí kolektivními smlouvami

Indikátor pokrytí kolektivními smlouvami (zkr. CBC) udává procentuální podíl zaměstnanců, na které se vztahuje kolektivní smlouva, z celkového počtu zaměstnanců. Tento ukazatel slouží jako klíčové měřítko rozšíření a účinnosti kolektivního vyjednávání v dané ekonomice.

CBC zahrnuje všechny zaměstnance, na něž se kolektivní smlouva vztahuje, bez ohledu na jejich členství v odborové organizaci. V České republice se kolektivní smlouvy aplikují i na zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace.

Základní formule výpočtu CBC:

$$CBC = \frac{\text{Počet zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami}}{\text{Celkový počet zaměstnanců}} \times 100$$

Tuto definici vycházející z metodik Mezinárodní organizace práce (ILO) a OECD využívají např. databáze ILOSTAT³ nebo OECD/AIAS ICTWSS⁴.

V České republice se indikátor CBC nepočítá na základě úplné centrální evidence, nýbrž prostřednictvím výběrového šetření Informace a statistiky o průměrném výdělku (ISPV). Tento

³ ILOSTAT. *Country profiles, National figures for the latest available year except for selected SDG indicators based on ILO modelled estimates*. Dostupné z: <https://ilostat ilo.org/data/country-profiles/>, [cit. 2025-09-26].

⁴ OECD/AIAS ICTWSS DATABASE. *The OECD/AIAS database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS)*. Dostupné z: <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecdaias-ictwss-database.html>. [cit. 2025-09-26]

systém je spravován Ministerstvem práce a sociálních věcí a realizován formou pravidelného výběrového šetření mezi zaměstnavatelskými subjekty.

Jedná se tedy o statisticky reprezentativní, nikoli úplné sčítání. ISPV shromažďuje údaje od vybraného vzorku zaměstnavatelů a jeho výsledky jsou následně extrapolovány na celou populaci zaměstnanců. Pro účely stanovení míry pokrytí kolektivními smlouvami se v rámci ISPV kombinují různé zdroje dat, zejména:

- deklarované informace od podniků, zda mají uzavřenou kolektivní smlouvu, nebo zda se na ně vztahuje kolektivní smlouva vyššího stupně, pro šetření ISPV,
- administrativní evidence kolektivních smluv vyššího stupně (KSVS) vedená MPSV,
- sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o rozšíření závaznosti KSVS dle § 7 zákona č. 2/1991 Sb., které obsahuje odvětví (definované pomocí klasifikace NACE), na které se uvedená KSVS rozšiřuje,
- doplňkové informace o členech zaměstnavatelských svazů, získané z veřejně dostupných internetových zdrojů,
- Informace o kolektivních smlouvách ze šetření Informace o pracovních podmínkách poskytne šetření ISPV informace, má-li subjekt uzavřenu podnikovou kolektivní smlouvu (pouze pokud je zároveň respondentem ISPV).

Tato kombinace vstupů umožňuje konstruovat dosud nejlepší možný odhad pokrytí KS v rámci celého pracovního trhu. Přestože nejde o přímou evidenci všech KS v ČR, tento postup poskytuje nejucelenější dostupný údaj o míře pokrytí v podmínkách současné české statistiky. Na základě dat ze šetření ISPV se každoročně v rámci publikace *Struktura mezd zaměstnanců* publikuje celkové CBC (v tabulce A7⁵) a v jednotlivých letech bylo tímto způsobem zjištěno celkové pokrytí kolektivní smlouvou pohybující se v rozmezí okolo 45 %.

Vývoj v čase ukazuje, že míra pokrytí kolektivními smlouvami v ČR v čase spíše stagnuje. V roce 2020 bylo pokrytí přibližně 46,1 %. V roce 2021 činilo pokrytí 45,1 % a v roce 2022 zůstalo na úrovni 45,1 %. V roce 2023 bylo pokrytí kolektivní smlouvou 42,4 %. Podle nejnovějších údajů za rok 2024⁶ činí pokrytí 43,2 %. Tato data ukazují na stagnující až mírně klesající trend míry pokrytí KS v posledních pěti letech. Vzhledem k tomu, že Česká republika setrvale zůstává pod prahovou hranicí 80 %, je povinna dle výše zmíněné směrnice připravit a realizovat akční plán.

Je nutné podotknout, že v ČR neexistuje centrální evidence pokrytí kolektivními smlouvami. Uvedené výsledky z publikace Českého statistického úřadu „*Struktura mezd zaměstnanců*“ nejlépe odpovídají definici indikátoru CBC a jsou vypočteny způsobem uvedeným této kapitole. Vycházejí z ISPV a dalších uvedených doplňkových zdrojů informací. Tyto údaje do

⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Struktura mezd zaměstnanců*. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/struktura-mezd-zamestnancu?pocet=10&start=0&skupiny=42&razeni=-datumVydani>. [cit. 2025-09-26].

⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Struktura mezd zaměstnanců – 2024*. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/struktura-mezd-zamestnancu-2024>. [cit. 2025-09-26].

svých statistik přejímá také OECD. U mezinárodní organizace práce (ILO⁷) je zveřejněn poslední indikátor za rok 2019 ve výši 32,1 %, který výsledkům ČSÚ a OECD neodpovídá. ILO přebírá údaje pouze od ČMKOS a porovnává je s celkovým počtem zaměstnanců v národním hospodářství publikovaných ČSÚ.

Jak již bylo uvedeno, OECD ve svých oficiálních statistikách⁸ uvádí tytéž údaje jako ČSÚ, avšak v některých případech⁹ CBC indikátor očišťuje, zejména z důvodu možných překryvů podnikových kolektivních smluv a kolektivních smluv vyššího stupně. Za rok 2019 ČSÚ ve statistice Struktura mezd zaměstnanců uvádí, že kolektivní smlouvou je pokryto 45,9 % zaměstnanců, nejaktuálnějším údajem o pokrytí jsou 43,2 % v roce 2024.

1.4 Odměňování zaměstnanců podle existence kolektivních smluv

Analýza dat z publikace Českého statistického úřadu Struktura mezd zaměstnanců (2020–2024) ukazuje, že zaměstnanci pracující u zaměstnavatelů s uzavřenou kolektivní smlouvou dlouhodobě dosahují vyšší mediánové mzdy než ti, kteří pracují bez kolektivní smlouvy. Tento rozdíl je trvalý a meziročně se mírně prohlubuje. Následující tabulka znázorňuje vývoj mezd v členění podle existence kolektivní smlouvy.

Tabulka 1.1: Odměňování dle pokrytí kolektivní smlouvou za roky 2020-2024

ROK	MEDIÁN MĚSÍČNÍ MZDY – KS ANO (KČ)	MEDIÁN MĚSÍČNÍ MZDY – KS NE (KČ)	ROZDÍL (KČ)
2020	37 278	29 299	+7 979
2021	39 155	31 442	+7 713
2022	41 350	33 531	+7 819
2023	44 226	35 592	+8 634
2024	46 342	37 787	+8 555

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců (ČSÚ), zpracování TREXIMA.

⁷ ILOstat Data Explorer. Collective Bargaining coverage. Dostupné z: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer06/?lang=en&segment=indicator&id=ILR_CBCT_NOC_RT_A. [cit. 2025-10-17].

⁸ OECD Data Explorer. Collective Bargaining Coverage. Dostupné z: [https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&dq=..&pd=2000%2C&to\[TIME_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df[ag]=OECD.ELS.SAE&dq=..&pd=2000%2C&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb). [cit. 2025-10-17].

⁹ OECD. Collective Bargaining Coverage: A detailed methodological note. Dostupné z: <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-sub-issues/collective-bargaining-and-social-dialogue/detailed%20methodological%20note%20on%20collective%20bargaining%20coverage.pdf>. [cit. 2025-10-17].

Rovněž průměrné mzdy potvrzují systematicky vyšší odměňování u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou. Rozdíl v průměrné mzdě se v letech 2020–2024 pohyboval v řádu 4–7 tisíc Kč měsíčně.

Např. v roce 2024 činila průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců s kolektivní smlouvou 52 936 Kč, zatímco bez smlouvy pouze 45 716 Kč.

Rozdíly ve mzdách mohou být způsobeny kombinací několika faktorů:

- kolektivní smlouvy často garantují vyšší tarifní složky mzdy a příplatky,
- odborová přítomnost může posilovat vyjednávací pozici zaměstnanců,
- v některých odvětvích se zaměstnavatelé s kolektivní smlouvou nacházejí častěji mezi většími firmami s vyšší přidanou hodnotou a tím i lepším odměňováním.

Další text se věnuje rozboru odměňování zaměstnanců, které již nevychází z tabulek ČSÚ, ale analýza je provedena přímo na datech ISPV s cílem zaměřit se na různé charakteristiky zaměstnanců a zaměstnavatelů, což veřejně dostupná data ČSÚ neumožňují. Vzhledem k účelu této studie je pozornost zaměřena pouze na mzdovou (podnikatelskou) sféru.

Při rozboru odměňování zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivními smlouvami ve mzdové sféře za rok 2024 se ukazuje lepší odměňování u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou u většiny odvětví, přičemž největší rozdíl na mediánu měsíčního výdělku ve výši téměř 30 tis. Kč je pozorován v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepla.

Rozdíly přesahující na mediánu 10 tis. Kč měsíčně lze také vypočítat v odvětvích Stavebnictví (téměř 17 tis. Kč), Ubytování, stravování a pohostinství (kolem 15 tis. Kč při celkově nízkých výdělcích a při velmi nízkém podílu pokrytí kolektivními smlouvami), Veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení (kolem 12 tis. Kč – ve mzdové sféře se jedná zejména o zdravotní pojišťovny), Doprava a skladování, Administrativní a podpůrné činnosti (obě kolem 12 tis. Kč) a Zásobování vodou, činnosti související s odpady a Zdravotní a sociální péče (obě kolem 10 tis. Kč)

U dalších odvětví mzdové sféry je rozdíl na mediánu mezi zaměstnanci pokrytými a nepokrytými kolektivní smlouvou v roce 2024 mezi 5 a 10 tis. Kč. Jedná se o Profesní, vědecké a technické činnosti (přibližně 9 tis. Kč), Činnosti v oblasti nemovitostí (přibližně 8,5 tis. Kč), Zpracovatelský průmysl, Peněžnictví a pojišťovnictví (přibližně 7 tis. Kč), Zemědělství, lesnictví a rybářství (přibližně 6 tis. Kč) a Vzdělávání (5,3 tis. Kč).

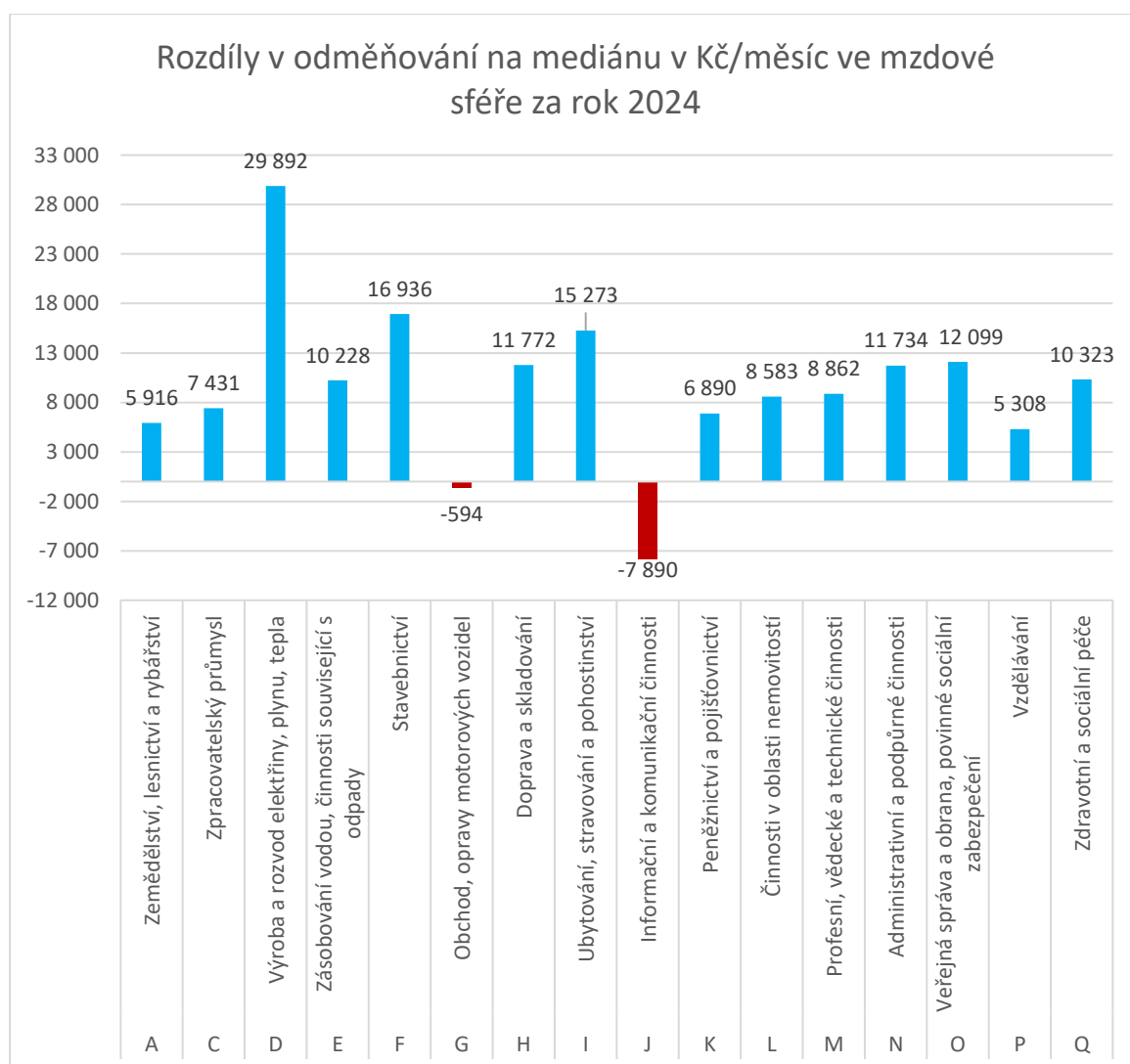
V odvětvích Obchod, opravy motorových vozidel a Informační a komunikační činnosti je medián vyšší u zaměstnanců nepokrytých kolektivní smlouvou. V tomto odvětví by se situace vzhledem k poměrně nízkému rozdílu (kolem 500 Kč) dala interpretovat tak, že v uvedeném odvětví není velký rozdíl v odměňování zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou.

Odvětví Informační a komunikační činnosti má vyšší odměňování u zaměstnanců nepokrytých kolektivní smlouvou (téměř 8 tis. Kč). Toto odvětví je dynamické s velkou poptávkou po

expertech, které si jednotlivé firmy mezi sebou mohou přetahovat. Z tohoto důvodu nemá v tomto odvětví kolektivní vyjednávání takový význam (zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou je jen přibližně 15 %) a zaměstnanci-experti si jsou schopni vyjednat si lepší mzdové podmínky mimo institut kolektivního vyjednávání.

Popsané rozdíly v odměňování na mediánu jsou graficky znázorněny na následujícím Obrázku 1.1. V odvětví Těžba a dobývání nejsou publikovatelné výdělky zaměstnanců nepokrytých kolektivními smlouvami, v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti nejsou publikovány výdělky zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami. Z tohoto důvodu graf tato odvětví neuvádí.

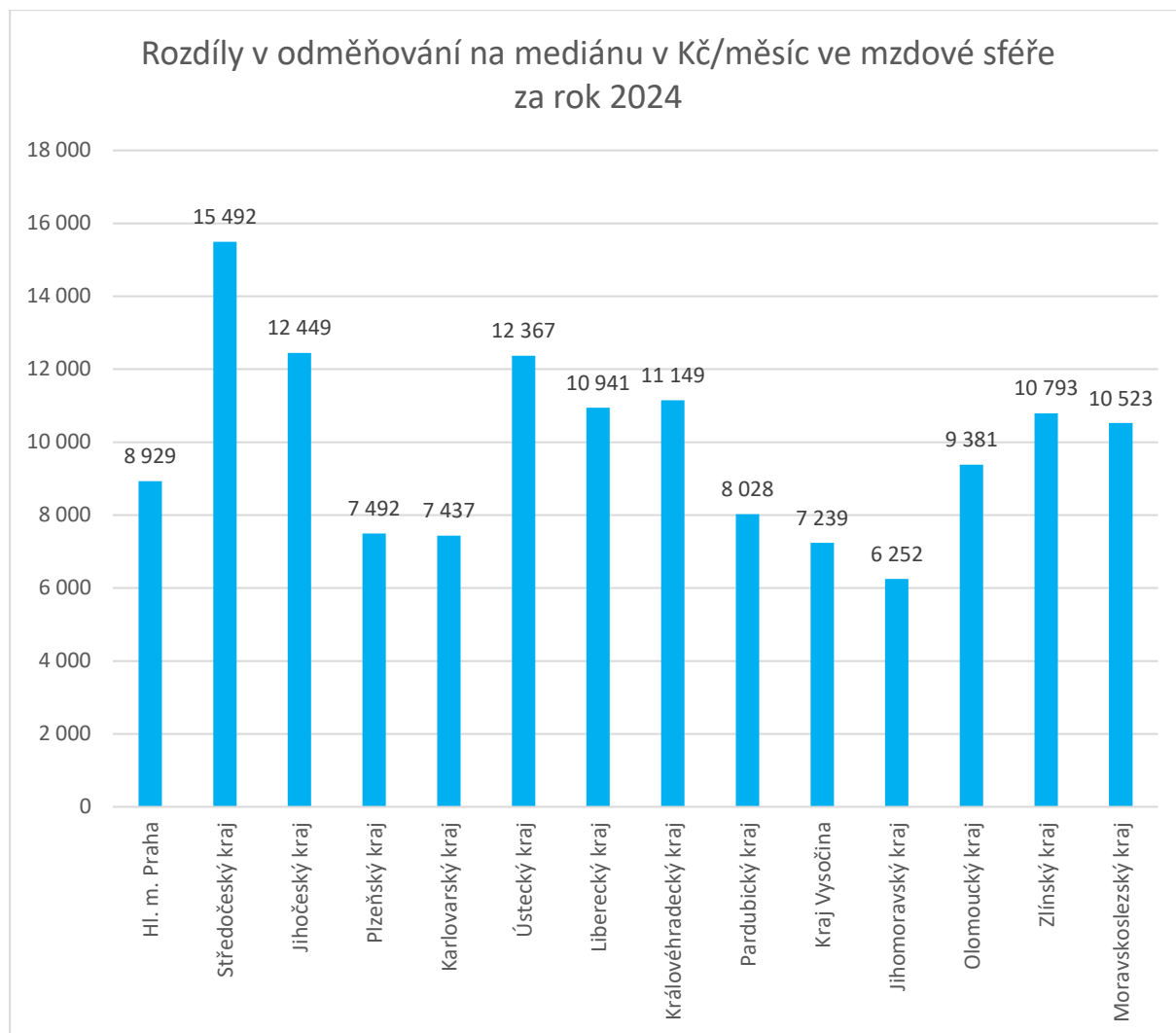
Obrázek 1.1: Rozdíly v odměňování ve mzdové sféře u zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivními smlouvami dle odvětví za rok 2024



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Následující Obrázek 1.2 ukazuje, že ve všech krajích ČR jsou lépe odměňovaní zaměstnanci pokrytí kolektivními smlouvami. Nejmenší rozdíl přesahující 6 tis. Kč je v Jihomoravském kraji, nejvyšší rozdíl, dosahující 15,5 tis. Kč je ve Středočeském kraji. Vzhledem k výši výdělků je poměrně nízký rozdíl v Hlavním městě Praha, a to ve výši necelých 9 tis. Kč. Nejvyšší rozdíl je ve Středočeském kraji, kde sídlí jeden z nejvýznamnějších a největších českých zaměstnavatelů, který je i „tahounem“ odměňování v regionu.

Obrázek 1.2: Rozdíly v odměňování ve mzdové sféře u zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivními smlouvami dle krajů ČR za rok 2024



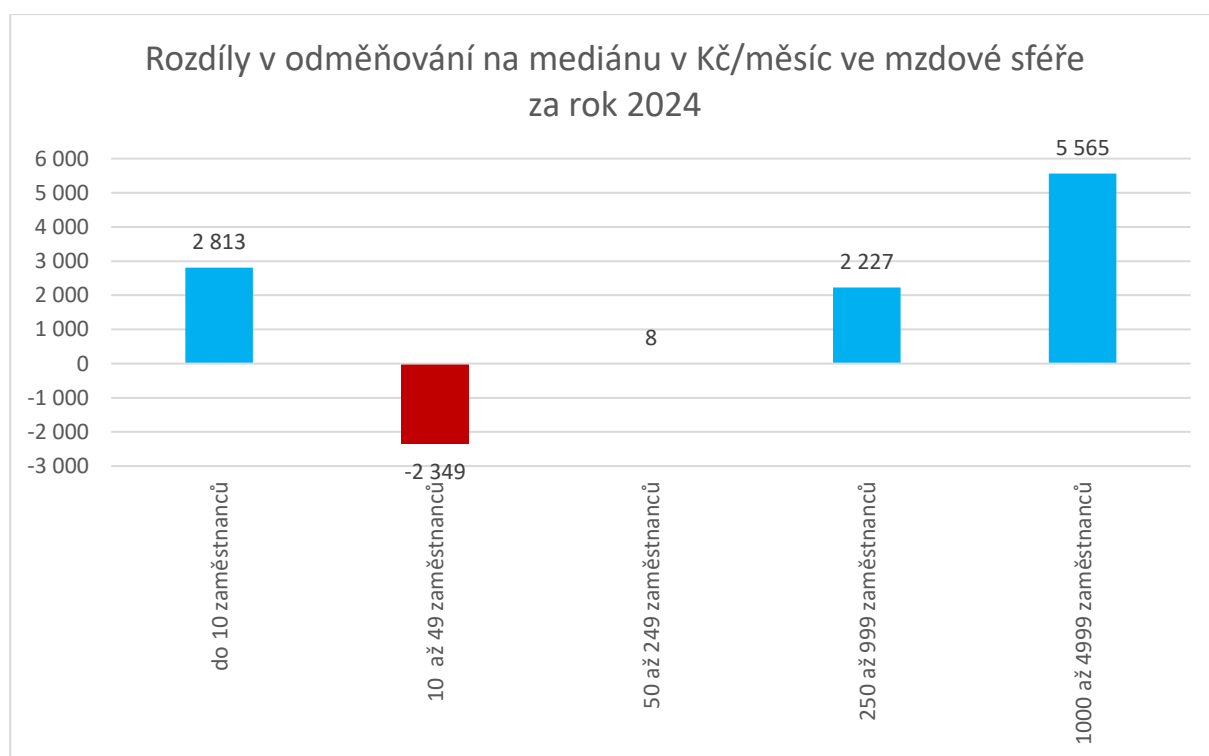
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Zajímavé je také sledovat rozdíly v odměňování dle existence kolektivních smluv dle velikosti ekonomického subjektu ve mzdové sféře (Obrázek 1.3). Je vidět lepší úroveň odměňování u subjektů do 10 zaměstnanců a dále u subjektů s 250 až 999 zaměstnanci a subjektů s 1 000

až 4 999 zaměstnanci. U subjektů s 5 000 a více zaměstnanci není publikovatelný¹⁰ výdělek u zaměstnanců nepokrytých kolektivními smlouvami, tudíž nelze ani publikovat rozdíl výdělků. U subjektů s 50 až 249 zaměstnanci není vidět rozdíl v odměňování mezi zaměstnanci pokrytými a nepokrytými kolektivními smlouvami.

Ve velikostní kategorii 10 až 49 zaměstnanců jsou dokonce lépe odměňováni zaměstnanci nepokrytí kolektivními smlouvami. Mezi příčiny lepšího odměňování zaměstnanců nepokrytých kolektivními smlouvami v této velikostní kategorii patří poměrně nízký podíl zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami a také nejvyšší podíl zaměstnanců ze všech velikostních kategorií, u nichž nevíme, zdali jsou pokryti kolektivními smlouvami nebo ne (blíže rozebráno v kapitole 1.6).

Obrázek 1.3: Rozdíly v odměňování ve mzdové sféře u zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivními smlouvami dle velikosti ekonomického subjektu za rok 2024



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

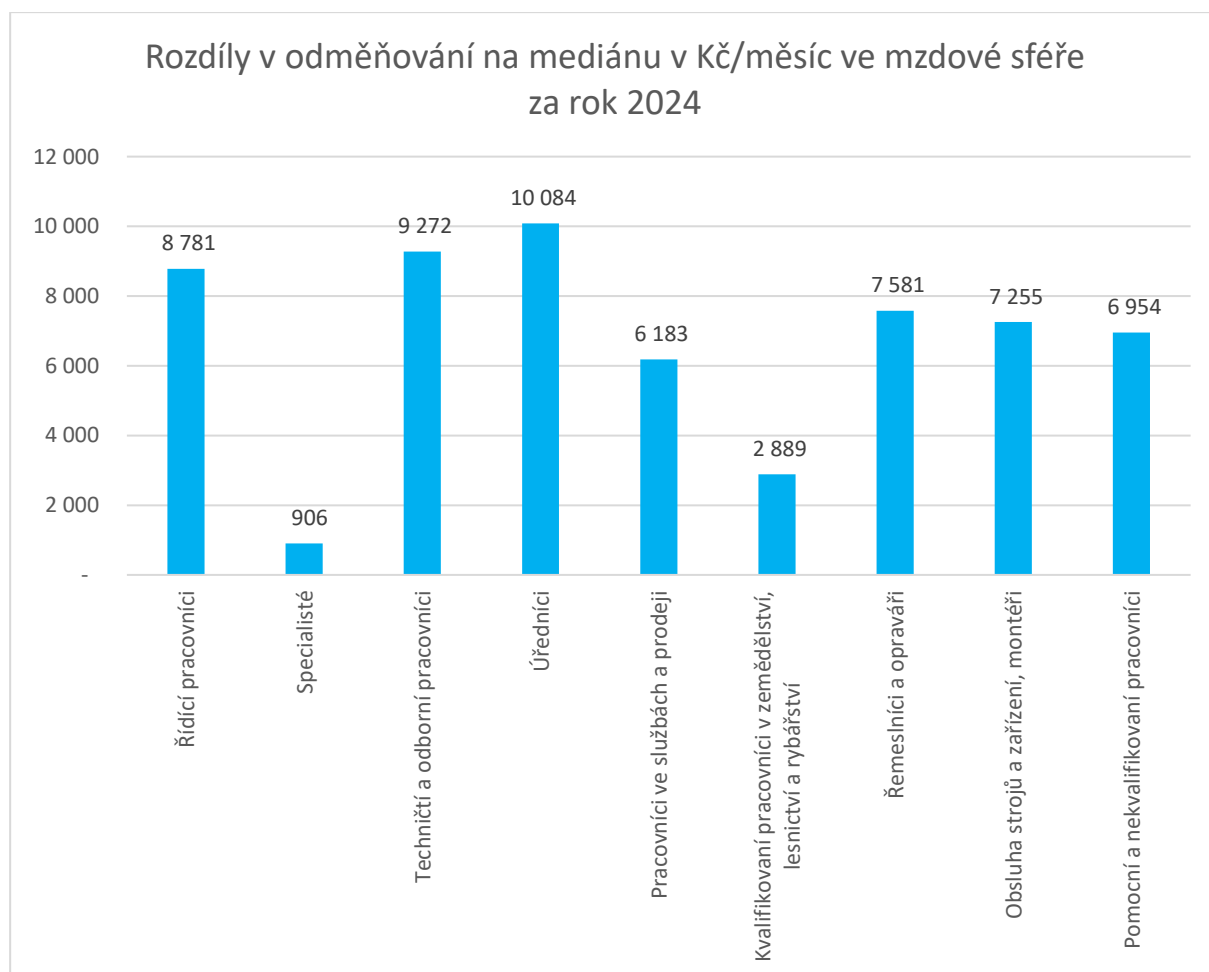
Jak muži, tak ženy mají ve mzdové sféře lepší odměňování, pokud jsou pokryti kolektivní smlouvou. Muži pobírají na mediánu o 8 485 Kč za měsíc více, jsou-li pokryti kolektivní smlouvou. Obdobně ženy pobírají více o 7 306 Kč za měsíc.

¹⁰ Údaj není publikovatelný z důvodu aplikace statistického kritéria, které zaručuje reprezentativnost (alespoň 31 pozorování z alespoň 3 ekonomických subjektů). Toto kritérium zaručuje také ochranu dat. Obdobně i u ostatních obrázků v této studii.

Dle hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO je vidět na Obrázku 1.4, že ve všech hlavních třídách je lepší odměňování u zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami. Nejnižší rozdíl je u Specialistů ve výši 906 Kč, naopak nejvyšší je u hlavní třídy Úředníci, kde přesahuje 10 tis. Kč.

V rozmezí 6 až 10 tis. Kč se rozdíly mezi mzdami u zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivními smlouvami pohybují u Pracovníků ve službách a prodeji (6 183 Kč), Pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (6 954 Kč), Obsluhy strojů a zařízení, montérů (7 255 Kč), Řemeslníků a opravářů (7 581 Kč), Řídících pracovníků (8 781 Kč) a Technických a odborných pracovníků (9 272 Kč). U Kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství je rozdíl 2 889Kč.

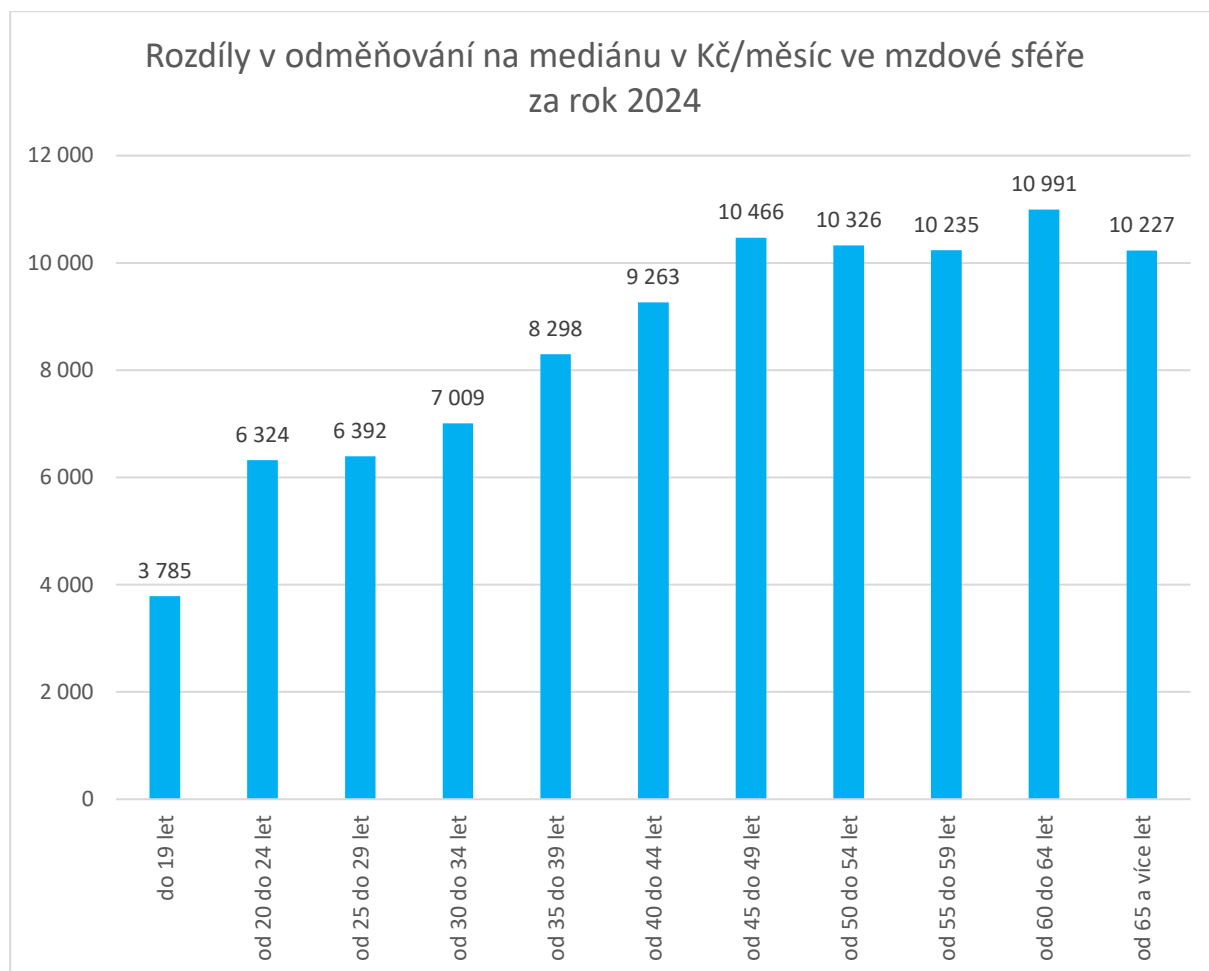
Obrázek 1.4: Rozdíly v odměňování ve mzdové sféře u zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivními smlouvami dle hlavní třídy CZ-ISCO za rok 2024



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

V třídění dle věkových kategorií (Obrázek 1.5) roste rozdíl v odměňování mezi zaměstnanci pokrytými kolektivní smlouvou a zaměstnanci nepokrytými kolektivní smlouvou až do věkové kategorie mezi 45 a 49 lety, aby se pro další věkové kategorie ustálila v rozmezí mezi 10 a 11 tis. Kč za měsíc.

Obrázek 1.5: Rozdíly v odměňování ve mzdové sféře u zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivními smlouvami dle věku za rok 2024



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Při analýze odměňování podle kolektivních smluv se ukázalo, že v absolutní většině případů jsou lépe odměňováni zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou.

Zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou bývají zpravidla lépe odměňováni než ti, kteří podmínkám kolektivní smlouvy nepodléhají, protože kolektivní vyjednávání zvyšuje jejich vyjednávací sílu. Jednotlivec sám obvykle nemá dostatek možností prosadit lepší mzdu či benefity, zatímco odbory či zaměstnanecké rady zastupují větší počet pracovníků a dokážou vyvíjet na zaměstnavatele silnější tlak. Tímto způsobem se vytváří rovnováha mezi zájmy

zaměstnavatele a zaměstnanců, což často vede k uzavírání dohod o vyšších mzdách a lepších pracovních podmínkách.

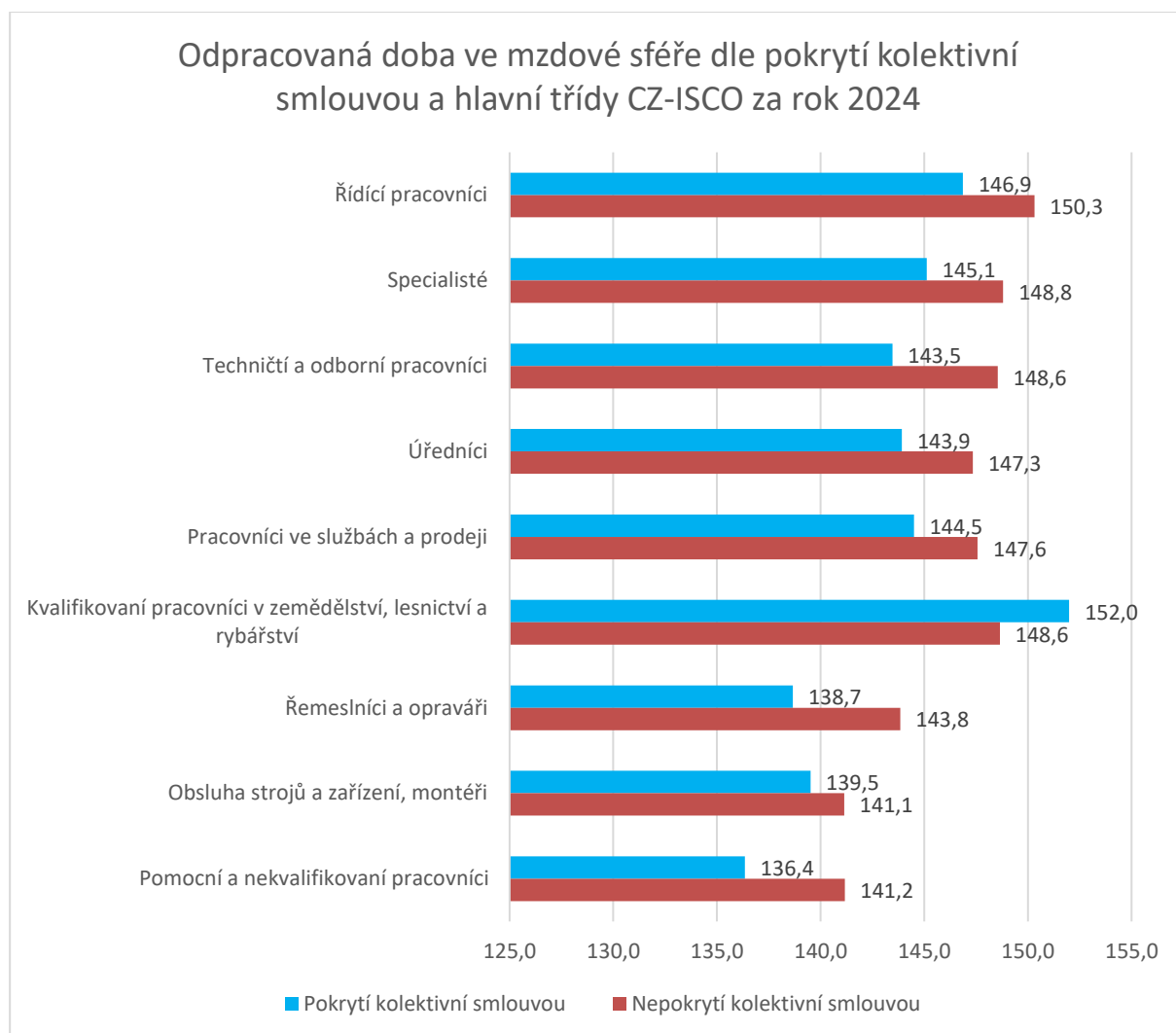
Dalším důvodem je skutečnost, že kolektivní smlouvy často nastavují minimální standardy odměňování, které jsou vyšší než zákonná minima. To znamená, že zaměstnanci v podnicích s kolektivní smlouvou mohou profitovat nejen z lepších základních mezd, ale i z příplatků za přesčasy, práci o víkendech či svátcích. Kromě toho jsou do smluv často zakotveny různé benefity – příspěvky na stravování, dovolenou či penzijní připojištění – které zvyšují celkovou hodnotu odměny.

Významným faktorem je i dlouhodobý efekt kolektivního vyjednávání. Jakmile jednou vznikne rámec lepšího odměňování, stává se referenčním bodem pro další jednání. Zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou tak mají větší jistotu, že jejich mzdy budou pravidelně navyšovány v souladu s inflací nebo růstem produktivity práce. Tento mechanismus zajišťuje stabilnější a spravedlivější odměňování, což se u zaměstnanců mimo kolektivní smlouvu nemusí dít automaticky. Proto je důležité podporovat a posilovat kolektivní vyjednávání – nejen jako prostředek k dosažení lepších pracovních podmínek, ale i jako klíčový nástroj k vyrovnání sociálních nerovností.

1.5 Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy

Z hlediska odpracované doby v roce 2024 se ukazuje, že zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou odpracují ve většině hlavních tříd CZ-ISCO více hodin než zaměstnanci pokrytí smlouvou (Obrázek 1.6). Tento rozdíl je dán zejména tím, že v prostředí bez kolektivního vyjednávání jsou pracovní doba i přesčasy méně regulované a více závislé na individuálních dohodách. Kolektivní smlouvy stanovují přísnější limity pro délku pracovní doby i povinné odpočinky. To ve výsledku znamená, že u pokrytých zaměstnanců je základní pracovní fond v průměru kratší.

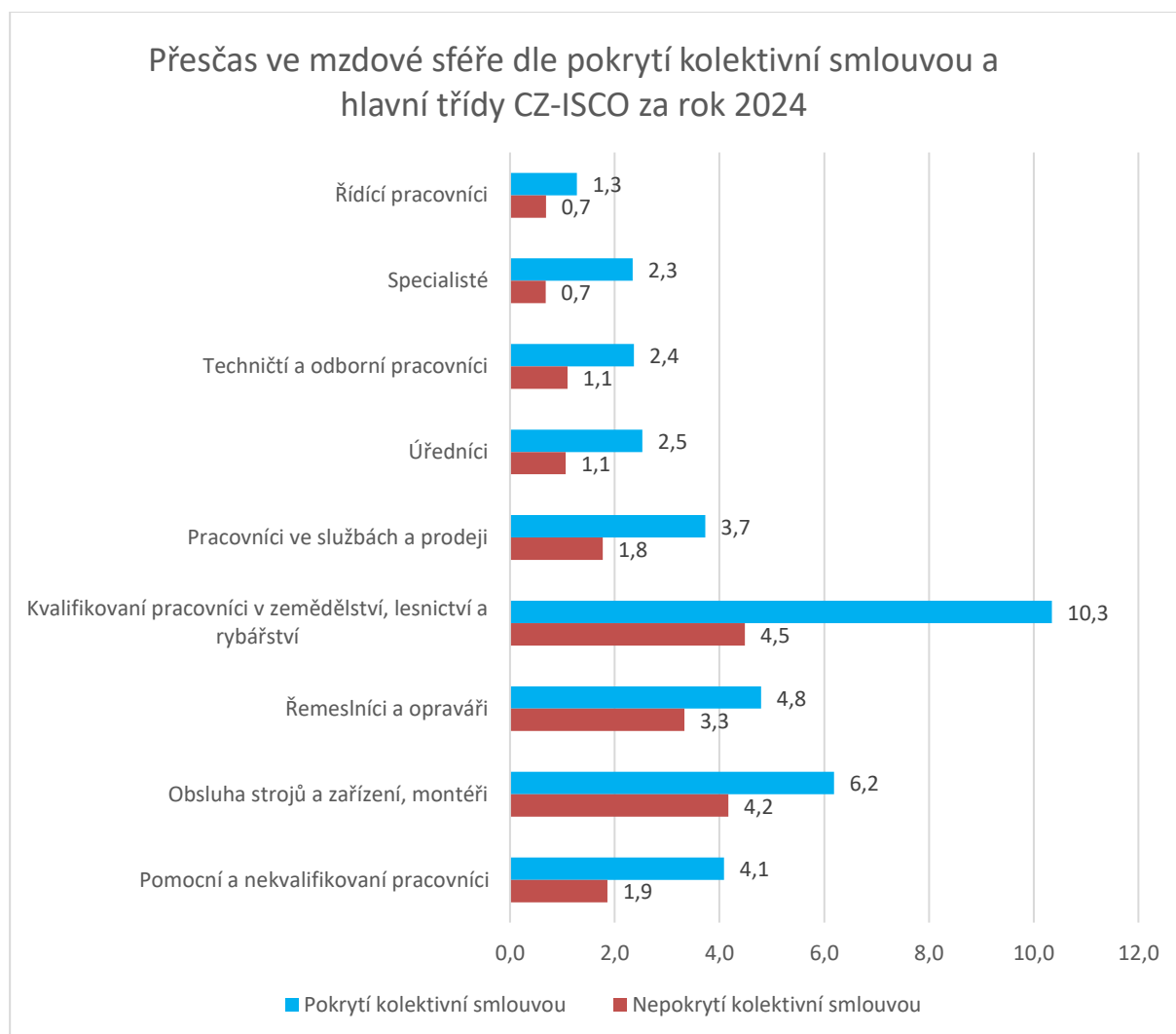
Obrázek 1.6: Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře za rok 2024 u zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO.



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pokud se ale zaměříme pouze na přesčasy, obraz je opačný – pokrytí zaměstnanci jich vykazují více (Obrázek 1.7). Nejde jen o to, že jejich práce je lépe evidována a proplacena, ale i o skutečnost, že kolektivní smlouvy často sjednávají nižší základní fond pracovní doby. Ten pak musí být v praxi doplňován přesčasy, zejména v odvětvích s vysokou provozní zátěží, jako je průmysl nebo zemědělství. Přesčasy se tak u pokrytých zaměstnanců objevují častěji, ale zároveň jsou jasně vymezené, kompenzované a pod kontrolou, což zajišťuje spravedlivé pracovní podmínky.

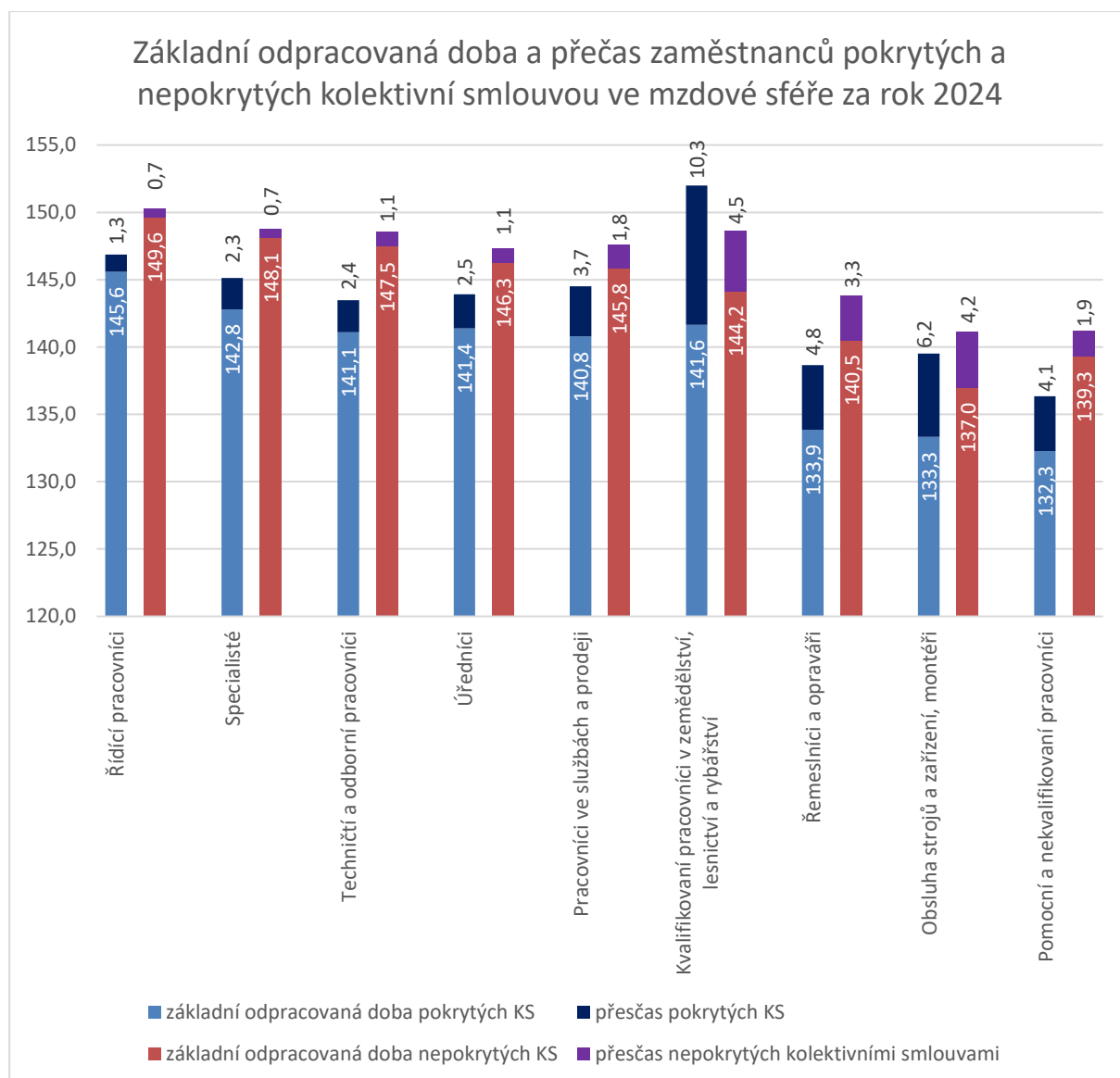
Obrázek 1.7: Průměrné přesčas ve mzdové sféře za rok 2024 u zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tento mechanismus je dobře vidět na příkladu hlavní třídy 6 – kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství. U nich je základní odpracovaná doba nižší u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou, ale vyšší objem přesčasů tento rozdíl převyšuje, takže celková odpracovaná doba vychází vyšší. Nejde ovšem o negativní jev – spíše to ukazuje, že kolektivní smlouvy chrání zaměstnance před přetížením v základní pracovní době a současně jim zajišťují transparentní a spravedlivé ohodnocení přesčasů, které jsou v daném odvětví často nevyhnutelné. Souhrnnou průměrnou odpracovanou dobu s průměrnými přesčasy podle hlavních tříd zaměstnání dle CZ-ISCO ukazuje Obrázek 1.8.

Obrázek 1.8: Základní průměrná odpracovaná doba a přesčasy ve mzdové sféře za rok 2024 u zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

1.6 Struktura zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou

Pokrytí kolektivními smlouvami je v České republice vyšší ve sféře platové než ve sféře mzdové. V platové představuje téměř dvě třetiny zaměstnanců (65 %) pokrytých kolektivními smlouvami oproti 38 % ve sféře mzdové. Dále bude rozebírána sféra mzdová.

Jak ukazuje Obrázek 1.9, ve mzdové sféře jsou poměrně vysoko kolektivním vyjednáváním pokryta průmyslová odvětví, stavebnictví a doprava. 80 % uvedených ve směrnici EU přesahují Těžba a dobývání (94,5 %) a Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla (85,3 %). Pokrytí ve Stavebnictví dosahuje 68,9 %, Doprava a skladování má pokrytí kolektivními smlouvami 63,8 %.

Přes polovinu zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami má také odvětví Peněžnictví a pojišťovnictví (56 %) a Vzdělávání (přes 60 %). Zpracovatelský průmysl dosahuje pokrytí téměř poloviny zaměstnanců (49,4 %). Pokrytí kolektivními smlouvami ve Zdravotnictví přesahuje 40 %.

Nutno zmínit také odvětví Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení, kde pokrytí kolektivními smlouvami přesahuje 95 % a je vůbec nejvyšší ve mzdové sféře (jedná se ovšem zejména o zdravotní pojišťovny a zastoupení ve mzdové sféře je velmi malé).

Na opačné straně spektra se nachází odvětví Ubytování, stravování a pohostinství, Kultura, Administrativní a podpůrné činnosti a Ostatní činnosti, kde pokrytí kolektivními smlouvami nepřekračuje 10 %.

Pokrytí kolektivními smlouvami mezi 10 a 15 % mají odvětví Činnosti v oblasti nemovitostí, Profesní, vědecké a technické činnosti, Informační a komunikační činnosti a Obchod, opravy motorových vozidel. U Informačních a komunikačních činností a Obchodu, oprav motorových vozidel je však jako u jediných odvětví vyšší výdělek u subjektů bez uzavřené kolektivní smlouvy. Rezervy v pokrytí kolektivními smlouvami lze také vypožorovat v odvětví Zemědělství, lesnictví a rybářství, kde mírně přesahuje 30 %.

Vysoké pokrytí kolektivními smlouvami v odvětví Těžba a dobývání (94,5 %) a ve Výrobě a rozvodu elektřiny, plynu a tepla (85,3 %) souvisí s několika dlouhodobými charakteristikami těchto sektorů. Jde o tradičně silně odborově organizovaná odvětví. V těžbě, hutnictví či energetice vznikaly odbory již v minulosti, protože zaměstnanci byli vystaveni vysokému pracovnímu riziku a náročným podmínkám. Kolektivní vyjednávání se zde etablovalo jako nástroj k ochraně práv zaměstnanců a postupně se stalo pevnou součástí fungování celého odvětví.

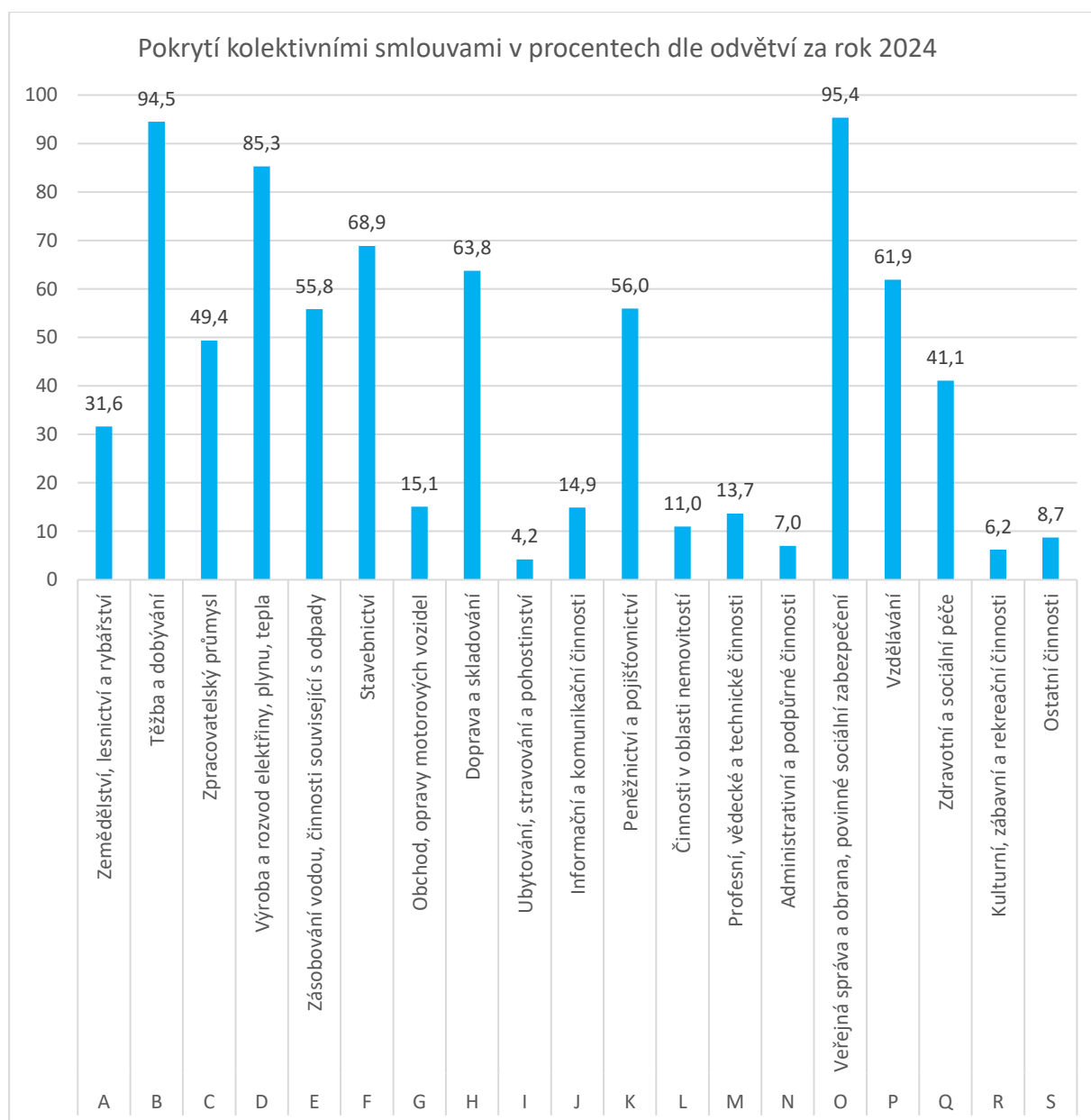
Dalším důvodem je koncentrace zaměstnanců ve velkých podnicích. Těžební společnosti a energetické podniky patří k velkým zaměstnavatelům, kde má odborová organizace dostatečnou členskou základnu i sílu při vyjednávání. Kolektivní smlouvy v těchto odvětvích obvykle zahrnují nejen mzdy a benefity, ale také bezpečnostní standardy, ochranu zdraví a podmínky práce v rizikovém prostředí. Důležitým faktorem je také strategický charakter těchto odvětví. Těžba surovin i výroba a distribuce energií jsou klíčové pro chod celé ekonomiky a pro fungování společnosti. Stávky nebo konflikty by měly závažné dopady, proto je v zájmu zaměstnavatelů i státu udržovat stabilitu prostřednictvím silných kolektivních smluv.

Nízké pokrytí kolektivními smlouvami v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (4,2 %) je dáno především jeho strukturou a charakterem zaměstnání. V tomto sektoru převažují malé

a střední podniky, často i rodinné firmy, kde odbory nebývají přítomny a kolektivní vyjednávání se neuplatňuje. Dalším faktorem je vyšší fluktuace zaměstnanců a sezónnost práce. Mnoho pracovních míst je dočasných, na částečný úvazek nebo uzavíraných formou dohod, což znesnadňuje dlouhodobé odborové organizování. Zaměstnanci se zde jen výjimečně sdružují, protože jejich pracovní poměr bývá krátkodobý a s menší perspektivou. Specifickým rysem je i to, že odvětví se vyznačuje nižší vyjednávací silou pracovníků – pracovní pozice jsou často považovány za méně kvalifikované a snadno nahraditelné. Zaměstnavatelé proto necítí tlak sjednávat kolektivní smlouvy a spoléhají spíše na individuální mzdové dohody. Výsledkem je jedna z vůbec nejnižších úrovní kolektivního pokrytí v národním hospodářství.

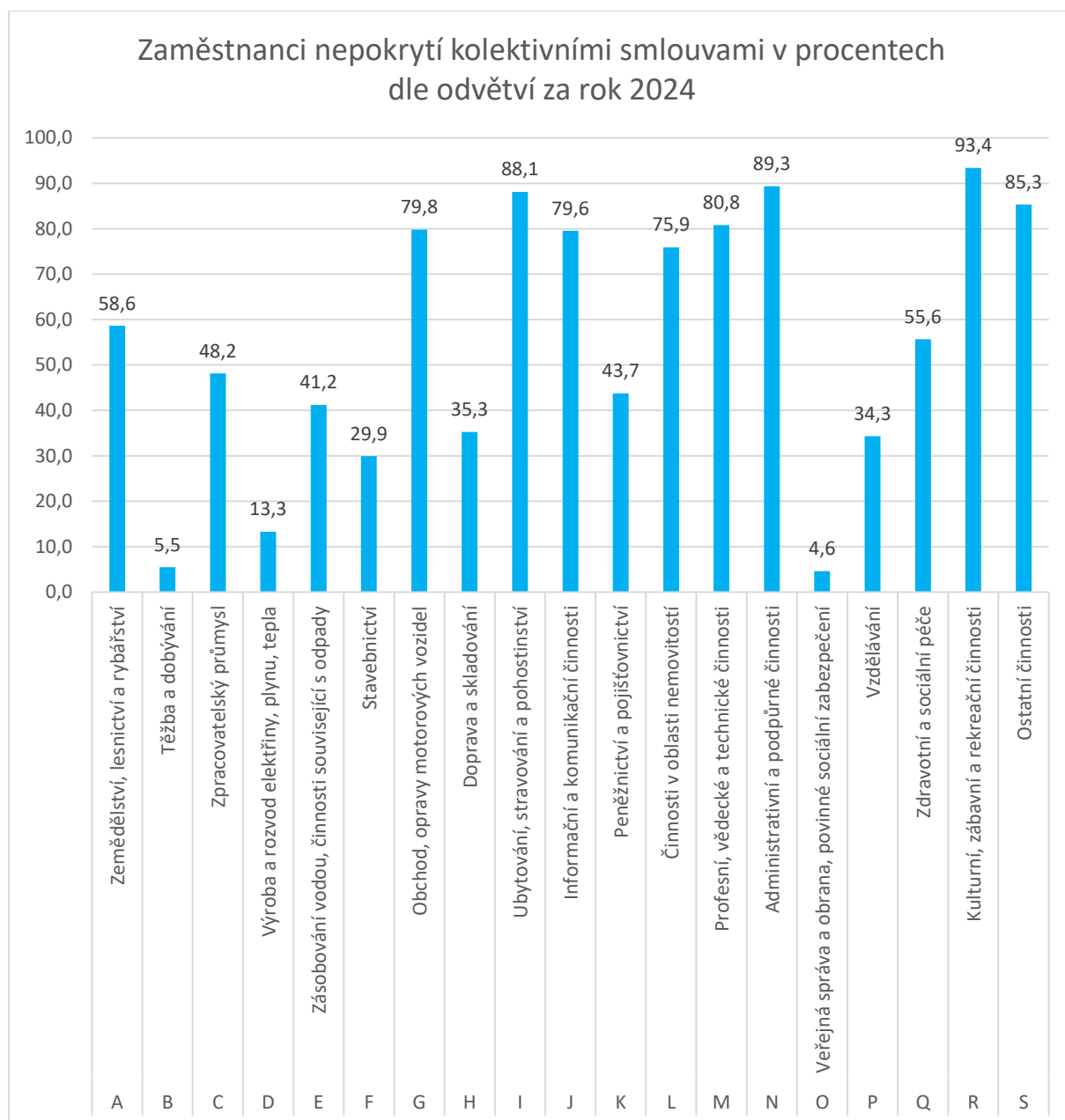
Zrcadlový obraz nám poskytuje Obrázek 1.10, který ukazuje podíl zaměstnanců nepokrytých kolektivními smlouvami. Nejvíce nepokryté je odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti s podílem nepokrytých zaměstnanců převyšujícím 93 %. Následují odvětví Administrativní a podpůrné činnosti a Ubytování, stravování a pohostinství, kde se podíl nepokrytých blíží k 90 %. Na opačném konci spektra se vyskytují Těžba a dobývání a Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení (kolem 5 %, u Veřejné správy se jedná zejména o zdravotní pojišťovny).

Obrázek 1.9: Pokrytí kolektivními smlouvami ve mzdové sféře dle odvětví za rok 2024



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.10: Podíl zaměstnanců mzdové sféry nepokrytých kolektivními smlouvami dle odvětví za rok 2024



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

V některých odvětvích je poměrně vysoký podíl zaměstnanců, u nichž nevíme, zdali jsou pokryti kolektivní smlouvou nebo ne (Obrázek 1.11). U takovýchto odvětví je žádoucí zpřesňovat informace o pokrytí kolektivními smlouvami, které současný systém není schopen zajistit.

Například v odvětví Zemědělství, lesnictví a rybářství nevíme téměř o desetině zaměstnanců, jsou-li pokryti kolektivními smlouvami, nebo ne. Do roku 2021 se rozšiřovala závaznost KSVS

v zemědělství na celou odvětvovou sekci (CZ-NACE A – Zemědělství lesnictví a rybářství, v roce 2022 se KSVS rozšiřovala již pouze na oddíl CZ-NACE 01 – Rostlinná a živočišná výroba, myslivost a související činnosti, od roku 2023 se závaznost KSVS v oblasti zemědělství nerozšiřuje vůbec. Důvodem jsou výsledky jednání mezi příslušnými odborovými organizacemi a zaměstnavatelskými svazy v tomto odvětví národního hospodářství. Rozšíření závaznosti KSVS je pak formálně dáno (na základě dohody sociálních partnerů v tomto odvětví) sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí (poslední Sdělení č. 181/2022 Sb. ze dne 22. června 2022).

Také nelze z veřejných zdrojů zjistit seznam členů zaměstnavatelského svazu. Pokud zároveň respondent z uvedeného odvětví nesdělí pro šetření ISPV uzavřel-li kolektivní smlouvu, nebo ne, nelze již uvedenou skutečnost jinými způsoby zjistit. Pokud by se u tohoto odvětví podařilo vrátit rozšiřování KSVS na celou odvětvovou sekci, jak tomu bylo do roku 2021, podařilo by se nejen vyřešit tento problém, ale zároveň i zvýšit pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami.

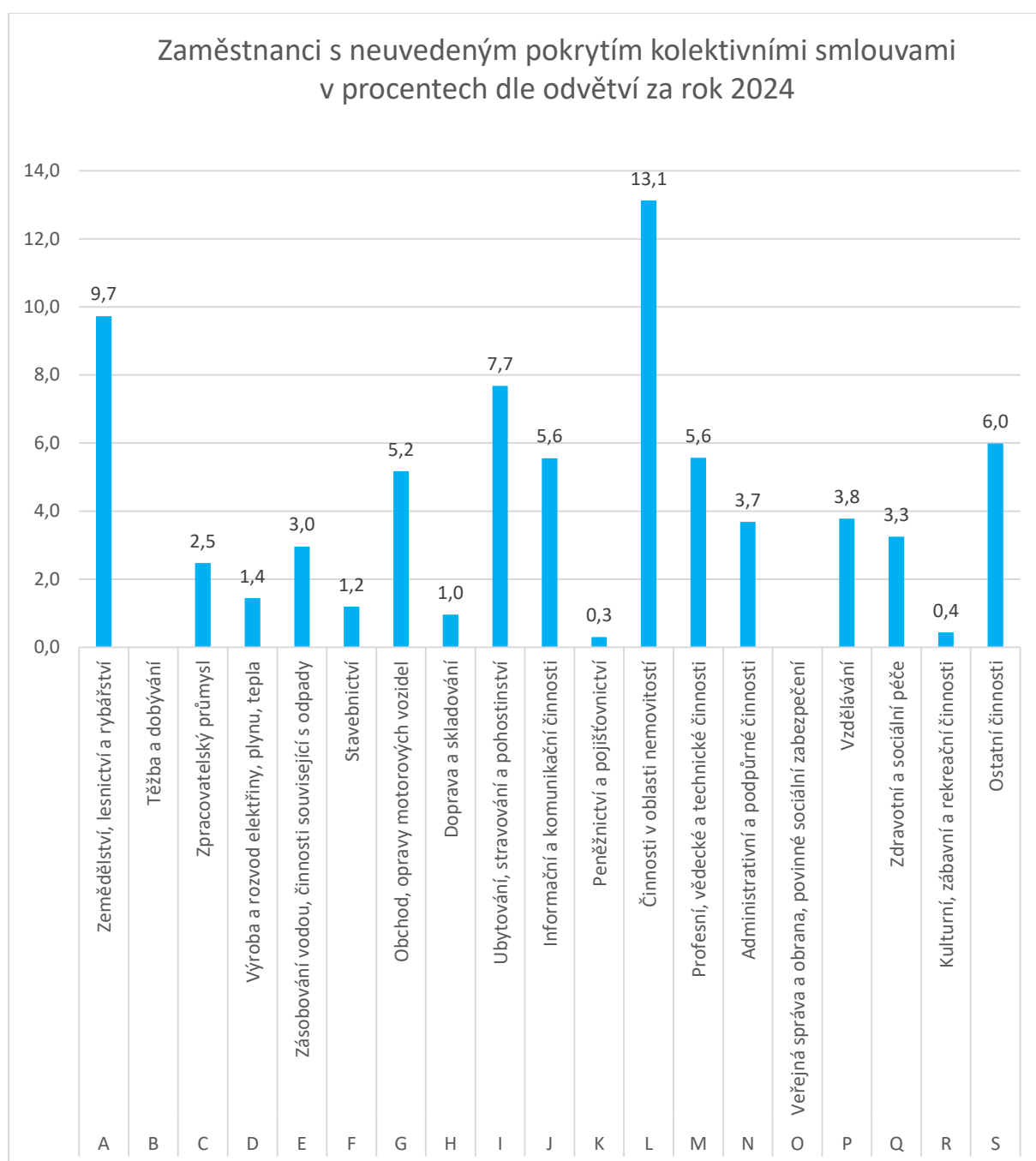
Ještě o přibližně 4 p. b. vyšší podíl zaměstnanců, u nichž nevíme, zdali jsou pokryti kolektivní smlouvou nebo ne se vyskytuje u Činností v oblasti nemovitostí, kde se jedná o více než 13 % zaměstnanců.

Vysoký podíl zaměstnanců, u kterých pokrytí kolektivní smlouvou není známo se vyskytuje také v odvětvích Ubytování, stravování a pohostinství (7,7 %), Ostatní činnosti (6,0 %), Profesní, vědecké a technické činnosti, Informační a komunikační činnosti (obě 5,6 %) a Obchod, opravy motorových vozidel (5,2 %).

Naopak u Těžby a dobývání není žádný zaměstnanec, o kterém bychom nevěděli, jestli je nebo není pokryt kolektivní smlouvou. V uvedeném odvětví, jak již bylo uvedeno, je zároveň vysoké pokrytí kolektivními smlouvami.

Podíl zaměstnanců, u kterých nevíme, zdali jsou pokryti kolektivními smlouvami, je na jednu stranu jev negativní (nemáme kompletní přehled o pokrytí kolektivními smlouvami). Na druhou stranu představují potenciál zpřesnění, informací o pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami.

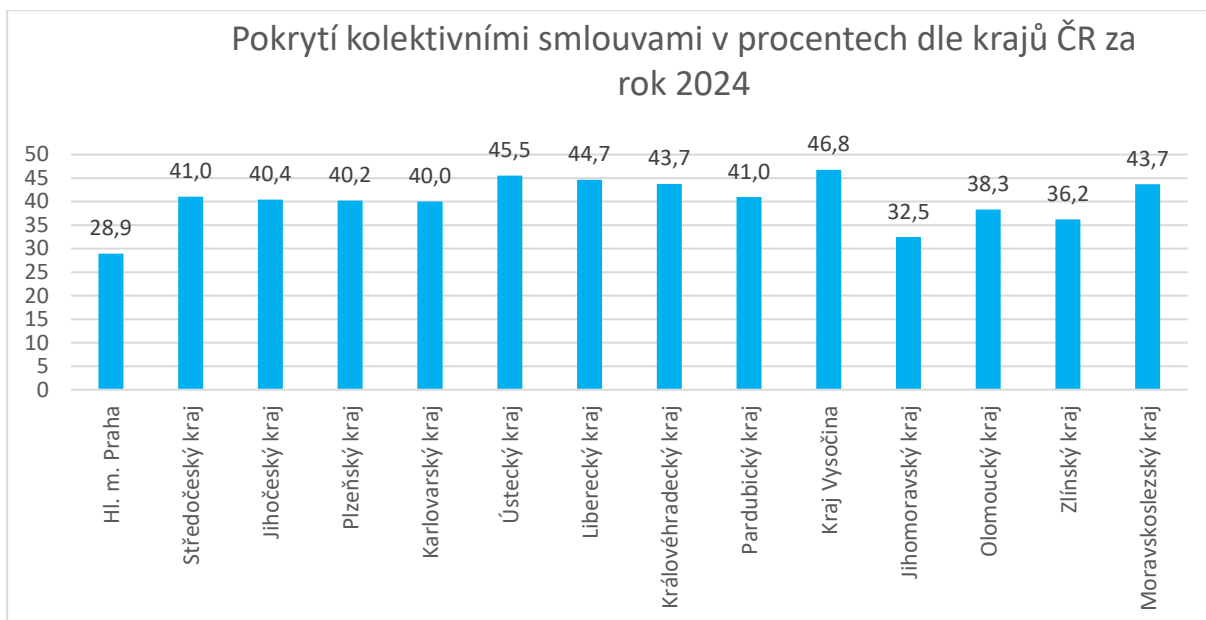
Obrázek 1.11: Podíl zaměstnanců s neuvedeným pokrytím kolektivními smlouvami



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Dle jednotlivých krajů (Obrázek 1.12) je ve mzdové sféře vidět nižší pokrytí kolektivními smlouvami v Hlavním městě Praha (28,9 %) a Jihomoravském kraji (32,5 %). Čtyřicet procent pokrytí nedosahují ani Zlínský kraj (36,2 %) a Olomoucký kraj (38,2 %). Nejvyšší pokrytí (46,8 %) je naopak v Kraji Vysočina (46,8 %). Ve většině krajů se ve mzdové sféře pohybuje pokrytí kolektivními smlouvami v rozmezí 40 a 50 %.

Obrázek 1.12: Podíl zaměstnanců mzdové sféry pokrytých kolektivními smlouvami dle krajů za rok 2024

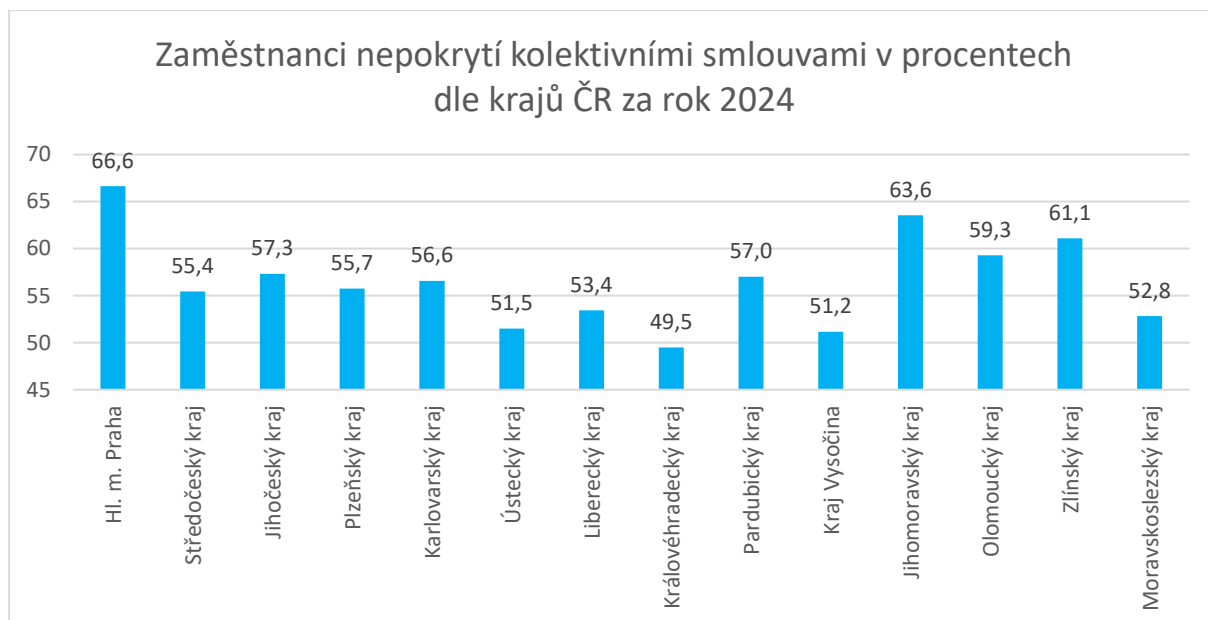


Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obdobně lze posuzovat kraje dle podílu zaměstnanců nepokrytých kolektivními smlouvami (Obrázek 1.13). Zde opět vyčnívá Praha, Jihomoravský, Zlínský a Olomoucký kraj, kde se podíl zaměstnanců nepokrytých kolektivními smlouvami pohybují kolem 60 % nebo 60 % převyšují.

Nejnižší podíl zaměstnanců nepokrytých kolektivními smlouvami má Královéhradecký kraj (49,5 %). Moravskoslezský kraj, Vysočina a zbylé české kraje mají podíl zaměstnanců nepokrytých kolektivními smlouvami v rozmezí 50 až 60 %.

Obrázek 1.13: Podíl zaměstnanců mzdové sféry nepokrytých kolektivními smlouvami dle krajů za rok 2024



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Dle velikosti ekonomického subjektu (Obrázek 1.14) lze vysledovat trend zvyšujícího se podílu zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami s rostoucí velikostní kategorií ekonomického subjektu. Je tudíž žádoucí přesunout úsilí ke zlepšení pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami v malých a středních podnicích. Velikostní kategorie mezi 250–999 zaměstnanci má sice poměrně slušné pokrytí kolektivními smlouvami, ale na druhé straně uzavření kolektivní smlouvy v každém jediném takovémto subjektu zvýší pokrytí o více zaměstnanců než v nižších velikostních kategoriích.

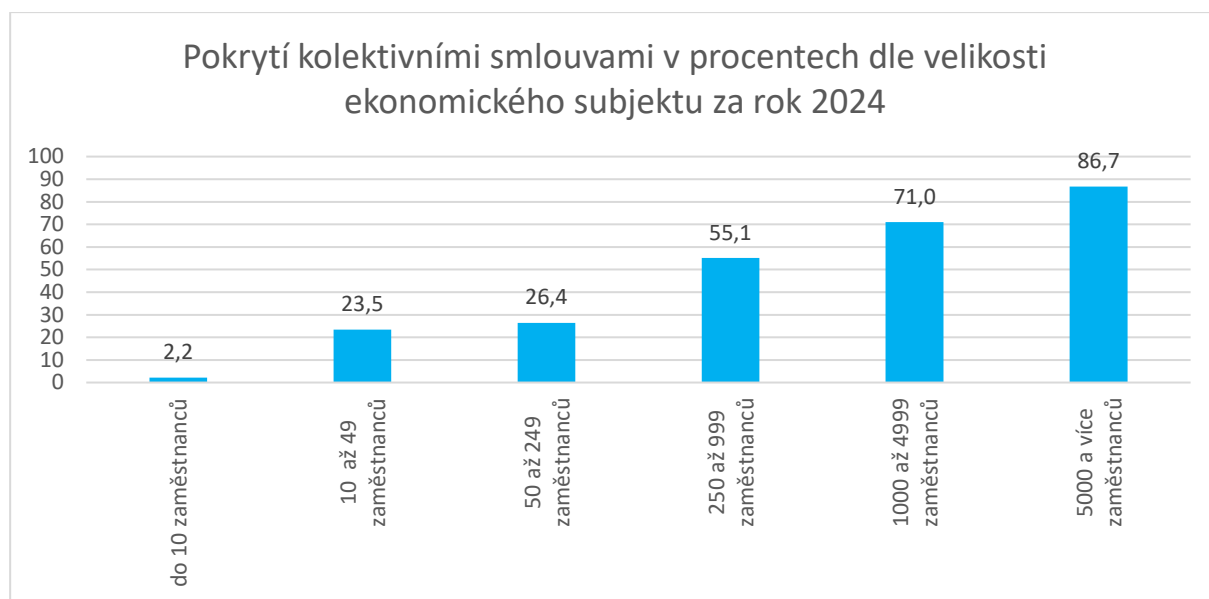
Pokrytí kolektivními smlouvami roste s velikostí podniků především kvůli větší institucionální síle a organizační kapacitě. Ve velkých firmách působí odborové organizace častěji, protože mají dostatek členů i prostředků k tomu, aby se mohly věnovat kolektivnímu vyjednávání. Velký zaměstnavatel navíc představuje „silnějšího“ partnera na trhu práce – zaměstnanci proto hledají kolektivní zastoupení, aby se vyrovnaly nerovné vyjednávací pozice mezi jednotlivcem a firmou.

Dalším důvodem je, že ve velkých podnicích je složitější zajistit férové a transparentní odměňování pouze individuálním přístupem. Různé pracovní pozice a hierarchická struktura vyžadují nastavení jasných pravidel, která přinášejí právě kolektivní smlouvy. Tyto smlouvy umožňují zaměstnavateli zavést jednotná kritéria pro mzdy, benefity a pracovní podmínky, čímž snižují riziko nespokojenosti či fluktuace zaměstnanců.

U menších podniků (do 49 zaměstnanců) bývá kolektivní smlouva méně častá, protože komunikace a vyjednávání probíhá často neformálně, přímo mezi vedením a zaměstnanci. Teprve s rostoucí velikostí subjektu se ukazuje potřeba formalizace vztahů, profesionalizace

odborové činnosti a systémového přístupu k pracovním podmínkám. Proto je patrný trend, že čím větší podnik, tím vyšší pravděpodobnost, že jeho zaměstnanci budou pokryti kolektivní smlouvou – a tím i více využívat výhod, které z ní plynou.

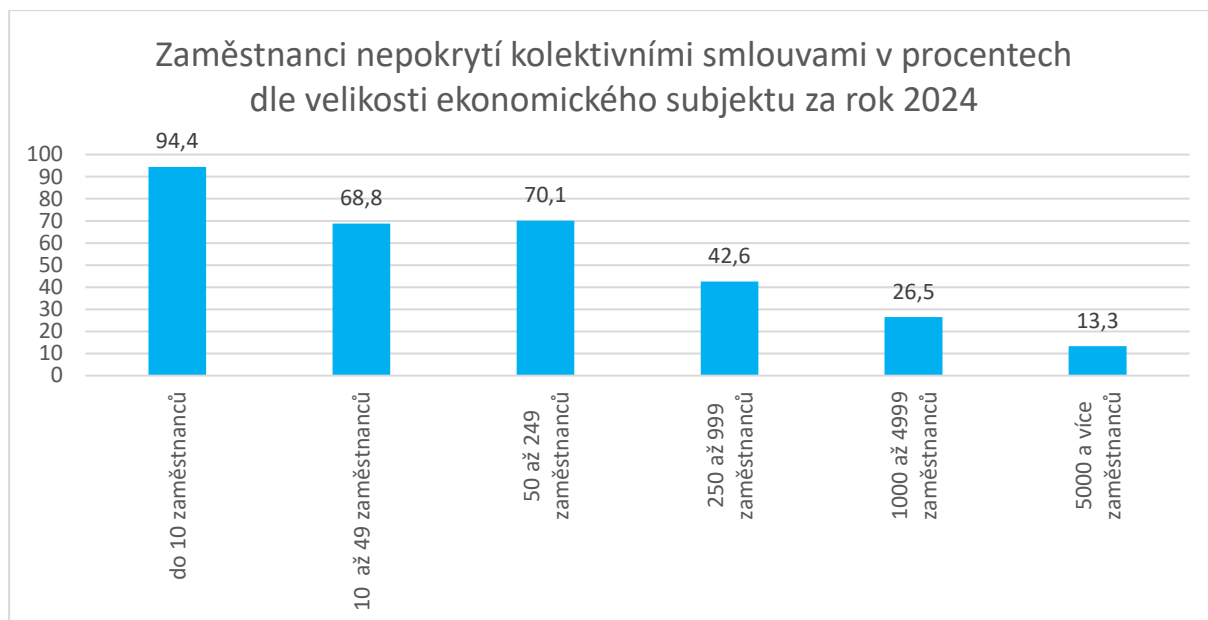
Obrázek 1.14: Podíl zaměstnanců mzdové sféry pokrytých kolektivními smlouvami dle velikosti ekonomického subjektu za 2024



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

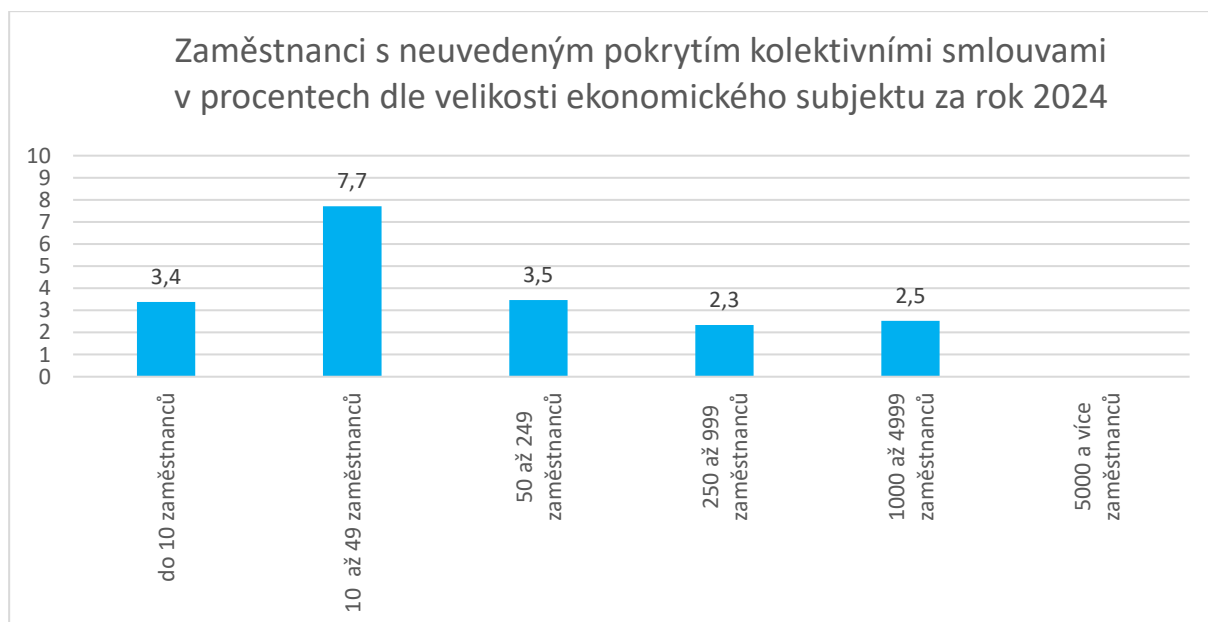
Zrcadlovým obrazem je přehled zaměstnanců nepokrytých kolektivními smlouvami dle velikostních kategorií (Obrázek 1.15). Lze sledovat, jak klesá podíl zaměstnanců nepokrytých kolektivní smlouvou s rostoucí velikostní kategorií subjektu. Výjimkou je velikostní kategorie 10–49 zaměstnanců, kde je vysoký podíl zaměstnanců, o kterých nevíme, zdali mají uzavřenu kolektivní smlouvu, nebo ne (Obrázek 1.16). Jedná se o 7,7 %. V této velikostní kategorii jsou lépe odměňováni zaměstnanci, kteří nejsou pokryti kolektivní smlouvou.

Obrázek 1.15: Podíl zaměstnanců mzdové sféry nepokrytých kolektivními smlouvami dle velikosti ekonomického subjektu za rok 2024



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.16: Podíl zaměstnanců s neuvedeným pokrytím kolektivními smlouvami dle velikosti ekonomického subjektu za rok 2024



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Jak ukazuje následující Obrázek 1.17, podle zaměstnání dle hlavních tříd podle klasifikace CZ-ISCO, jsou nejméně pokryty kolektivními smlouvami hlavní třídy 4 (Úředníci 25,9 %), 5 (Pracovníci ve službách a prodeji 22,8 %) a 9 (Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci 27,9 %).

Hlavní třídy CZ-ISCO 4 (Úředníci), 5 (Pracovníci ve službách a prodeji) a 9 (Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci) patří dlouhodobě mezi skupiny zaměstnání s nejnižším pokrytím kolektivními smlouvami. Společným jmenovatelem je především jejich koncentrace v menších firmách a odvětvích s nízkou odborovou tradicí.

U úředníků hraje roli to, že jsou často zaměstnání v menších administrativních provozech nebo v podpůrných činnostech velkých firem, kde kolektivní smlouvy nebývají prioritou. Pracovníci ve službách a prodeji se zase soustřeďují zejména v maloobchodu, gastronomii a osobních službách, tedy v oborech s vysokou fluktuací a častým využíváním částečných úvazků či dohod, což ztěžuje odborovou organizovanost. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci pak často pracují v dočasných, sezónních či agenturních pozicích, kde se kolektivní vyjednávání téměř neuplatňuje a jejich vyjednávací síla je velmi omezená.

Výsledkem je, že tyto skupiny zaměstnání se oproti jiným profesním skupinám vyznačují nižší mírou stability, menší organizovaností zaměstnanců a nižším tlakem na uzavírání kolektivních smluv. Proto jsou právě hlavní třídy 4, 5 a 9 z hlediska kolektivního vyjednávání a s ním spojených výhod nejméně zastoupené.

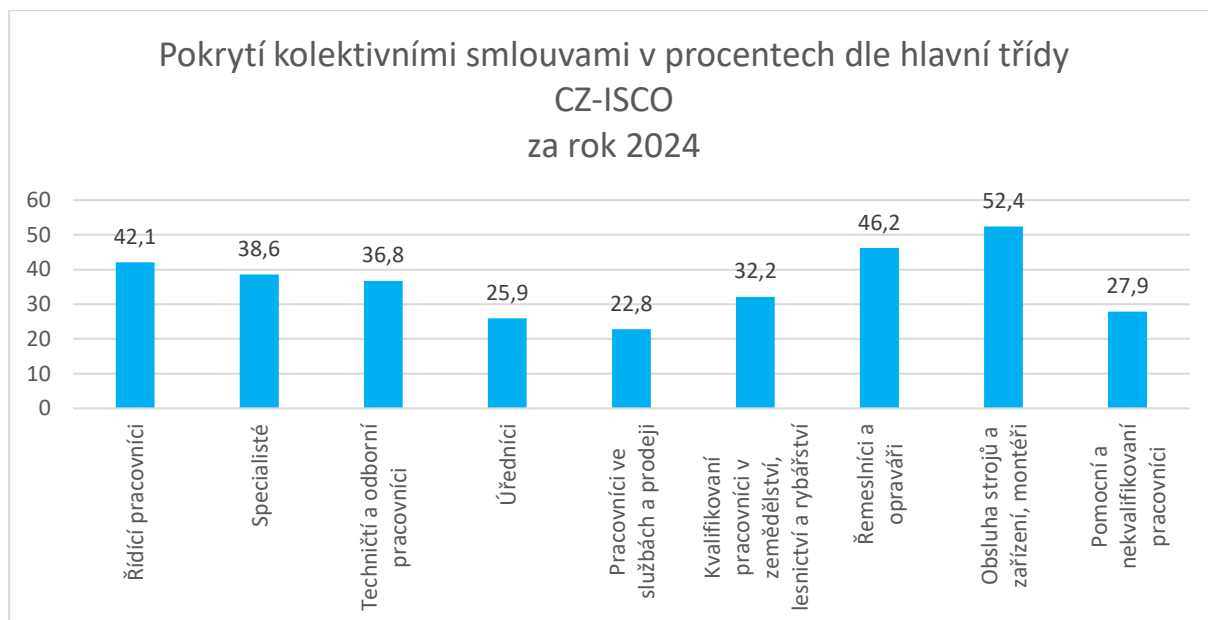
Nejvyšší pokrytí kolektivními smlouvami ve výši 52,4 % je v hlavní třídě 8 (Obsluha strojů a zařízení, montéři). Tento stav souvisí především se silnou odborovou tradicí v průmyslu, zejména v automobilovém, strojírenském, hutním či chemickém odvětví, kde je kolektivní vyjednávání dlouhodobě běžnou součástí pracovních vztahů.

Významnou roli hraje také skutečnost, že zaměstnanci této třídy pracují převážně ve velkých výrobních závodech, kde působí odbory s dostatečnou členskou základnou a organizační kapacitou. Ve velkých firmách navíc vyvstává potřeba nastavit jednotná pravidla pro mzdy, příplatky a benefity, což kolektivní smlouvy umožňují.

Dalším faktorem je strategická role těchto pracovníků přímo ve výrobním procesu. Pokud by došlo k přerušení jejich práce, výroba by se rychle zastavila, což dává zaměstnancům silnou vyjednávací pozici. Tato kombinace velkých průmyslových zaměstnavatelů, silné odborové organizovanosti a vysoké vyjednávací síly vysvětluje, proč právě hlavní třída 8 dosahuje nejvyššího pokrytí kolektivními smlouvami.

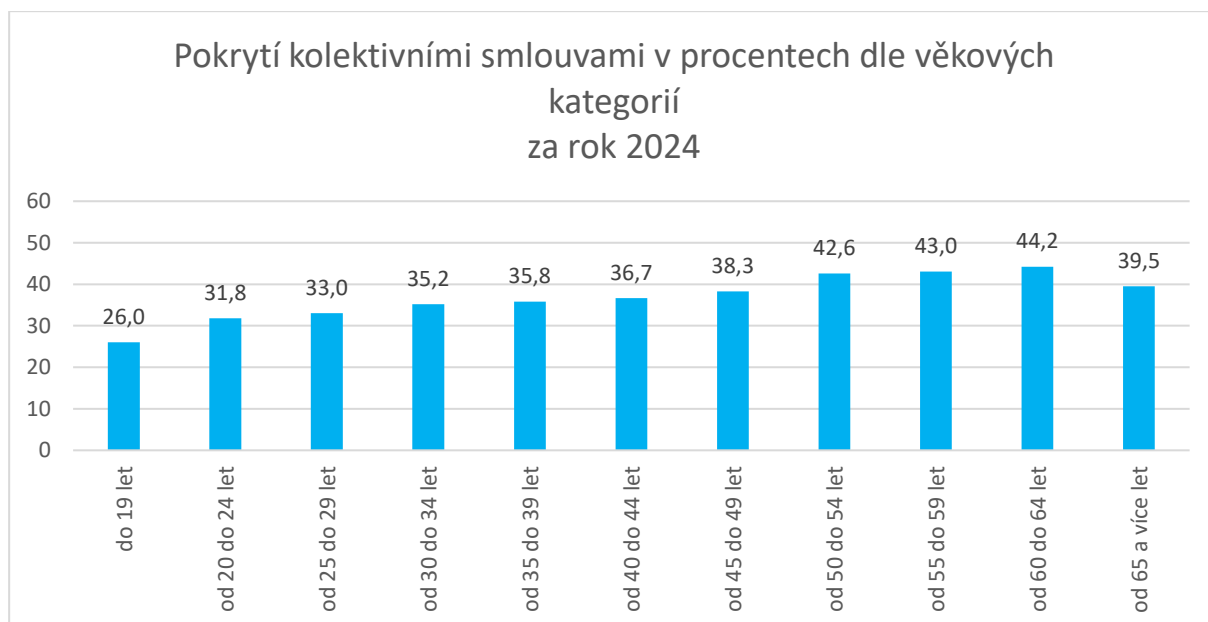
Při studiu pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami dle věku (Obrázek 1.18), lze vypořádat rostoucí pokrytí s rostoucím věkem s výjimkou nejvyšší věkové kategorie, tj. zaměstnanců ve věku 65 let a starších.

Obrázek 1.17: Podíl zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami dle hlavní třídy CZ-ISCO ve mzdové sféře za rok 2024



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.18: Podíl zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami dle věkových kategorií ve mzdové sféře za rok 2024



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

2 Analýza příkladů praxe ze zahraničí

V této kapitole jsou představeny ilustrativní příklady zahraniční praxe v oblasti evidence kolektivních smluv a dostupnosti informací o jejich obsahu. Jsou popsány přístupy aplikované v Rakousku, Švédsku, Německu a Francii.

2.1 Rakousko

Rakousko patří mezi evropské země s nejvyšší mírou pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami. Rakouské Spolkové ministerstvo práce, sociálních věcí, zdravotnictví, péče a ochrany spotřebitele (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz*, BMASGKP) uvádí, že v Rakousku existuje celkem více než 800 kolektivních smluv. Kolektivní smlouvy se vztahují na přibližně 95 % zaměstnanců v celém Rakousku¹¹.

Veřejná dostupnost kolektivních smluv je v Rakousku na poměrně vysoké úrovni. Kolektivní smlouvy v Rakousku na straně zaměstnavatelů uzavírají zejména Hospodářské komory (*Wirtschaftskammer Österreich*, WKO)¹² zpravidla s Rakouským odborovým svazem (ÖGB)¹³ jakožto zástupcem zaměstnanců.

Rakouský veřejný Portál služeb pro firmy (*Unternehmensservice*) popisuje úkony, jež zajišťují vysokou transparentnost kolektivních smluv¹⁴. Po uzavření každé kolektivní smlouvy je příslušný dokument uložen u Spolkového ministerstva práce (BMASGKP) a zveřejněn v Centrální platformě pro oficiální publikace EVI. Spolkové ministerstvo práce dále doplňuje¹⁵, že aktuálně platné kolektivní smlouvy jsou bezplatně dostupné v databázích kolektivních

¹¹ FEDERAL MINISTRY LABOUR, SOCIAL AFFAIRS, HEALTH, CARE AND CONSUMER PROTECTION REPUBLIC OF AUSTRIA. *Minimum Wage in Austria*. Online. 24. 2. 2025. Dostupné z: <https://www.sozialministerium.gv.at/en/Topics/Labour/Labour-Law/Remuneration/Minimum-Wage-in-Austria.html>. [cit. 2025-09-09].

¹² WKO. *WKO.at - das Portal der Wirtschaftskammern*. Online. 2025. Dostupné z: <https://www.wko.at/>. [cit. 2025-09-09].

¹³ ÖGB. *Österreichischer Gewerkschaftsbund*. Online. 2025. Dostupné z: <https://www.oegb.at/>. [cit. 2025-09-09].

¹⁴ UNTERNEHMENSSERVICE PORTAL. *Kollektivverträge*. Online. 1. 1. 2025. Dostupné z: <https://www.usp.gv.at/services/suchen-und-finden/lexikon/kollektivvertraege.html>. [cit. 2025-09-09].

¹⁵ FEDERAL MINISTRY LABOUR, SOCIAL AFFAIRS, HEALTH, CARE AND CONSUMER PROTECTION REPUBLIC OF AUSTRIA. *Minimum Wage in Austria*. Online. 24. 2. 2025. Dostupné z: <https://www.sozialministerium.gv.at/en/Topics/Labour/Labour-Law/Remuneration/Minimum-Wage-in-Austria.html>. [cit. 2025-09-09].

smluv provozovaných Hospodářskou komorou WKO a Rakouským odborovým svazem ÖGB. Tyto úkony jsou podrobněji popsány v následujícím textu.

Ukládání kolektivních smluv u Spolkového ministerstva práce

Po uzavření každé kolektivní smlouvy je příslušný dokument uložen u Spolkového ministerstva práce. Ministerstvo však neprovozuje veřejně dostupný registr kolektivních smluv, které jsou mu předávány. Ministerstvo má roli archivního a právního úložiště, kde jsou kolektivní smlouvy uloženy pro účely platnosti a případné kontroly. Přístup ke kolektivním smlouvám je možný na vyžádání nebo prostřednictvím spolupracujících institucí jako WKO nebo odborové svazy. Uložení kolektivní smlouvy u spolkového ministerstva práce není podmínkou pro její platnost, pokud je uzavřena mezi zákonem uznanými stranami, proto může být platná i bez uložení u ministerstva. Její uložení je však nutné, pokud je příslušná kolektivní smlouva rozšířena (tzv. *Satzung*), jelikož rozšíření vyžaduje úřední akt. Kolektivní smlouvu může postavit na úroveň zákona Federální smírčí úřad na základě jemu podané žádosti¹⁶.

Zveřejnění kolektivní smlouvy v Centrální platformě pro oficiální publikace EVI

Kolektivní smlouva je dále zveřejněna v Centrální platformě pro oficiální publikace (*Elektronische Verlautbarungs – und Informationsplattform des Bundes, EVI*)¹⁷. Platforma EVI je národním úředním věstníkem Rakouska, který zveřejňuje důležité právně závazné a veřejné informace. Od 1. července 2023 platforma EVI nahradila tištěný úřední věstník *Wiener Zeitung* a zůstává tak oficiálním zdrojem oficiálních oznámení. V EVI jsou však publikovány pouze základní informace o kolektivní smlouvě, k nimž patří:

- registrační a katastrální číslo kolektivní smlouvy,
- začátek a konec platnosti kolektivní smlouvy,
- datum uzavření smlouvy,
- aktéři KS (organizace zaměstnavatelů a organizace zaměstnanců uzavírající smlouvu, podniky kryté smlouvou uvedené názvem nebo souhrnně jako členové určitého cechu, zaměstnanci pokrytí smlouvou, regionální pokrytí smlouvou).

¹⁶ RECHTSINFORMATIONSSYSTEM DES BUNDES. *Bundesrecht konsolidiert: Arbeitsverfassungsgesetz § 18, tagesaktuelle Fassung*. Dostupné z: <https://ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329&Artikel=&Paragraf=18&Anlage=&Uebergangsrecht=>

¹⁷ ELEKTRONISCHE VERLAUTBARUNGS – UND INFORMATIONSPLATTFORM DES BUNDES. EVI – *Die zentrale Plattform für offizielle Veröffentlichungen Transparent und kostenfrei zugänglich*. Online. 2025. Dostupné z: <https://www.evi.gv.at/>. [cit. 2025-09-09].

Databáze kolektivních smluv WKO

Databázi kolektivních smluv spravuje Hospodářská komora WKO¹⁸. Zde zveřejňuje plné verze kolektivních smluv. Vyhledávač kolektivních smluv umožňuje hledat smlouvy podle regionálního rozsahu kolektivní smlouvy, ekonomických sektorů a platnosti smlouvy (aktuálně platné, předchozí). Jsou publikovány kolektivní smlouvy a případně i doplňkové kolektivní smlouvy, tabulky mzdových/platových tarifů a další související informace. Povaha dodatečných informací se liší podle konkrétních sektorů (smluv). Může se jednat o různé typy rámcových smluv, zvláštních ustanovení a podobně.

Databáze kolektivních smluv ÖGB

Obdobně jako Hospodářská komora WKO, i Rakouský odborový svaz ÖGB provozuje vlastní databázi kolektivních smluv¹⁹. Databáze je veřejně přístupná zdarma. ÖGB deklaruje²⁰, že databáze obsahuje všechny aktuálně platné kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvy lze vyhledat pomocí vyhledávače kolektivních smluv. K usnadnění vyhledávání konkrétní smlouvy slouží asistent s umělou inteligencí integrovaný do vyhledávače. Dále lze kolektivní smlouvy vyhledat v abecedně řazeném seznamu („Kolektivní smlouvy od A do Z“)²¹. Zájemcům jsou k dispozici kompletní texty kolektivních smluv. Vedle toho však databáze ÖGB umožňuje rychlou orientaci ve smlouvách podle jednotlivých témat („tagů“) obsažených v příslušné kolektivní smlouvě. Témata se pak mohou lišit podle obsahu jednotlivých kolektivních smluv.

Obrázek 2.1 ilustruje koncept databáze kolektivních smluv ÖGB na příkladu chemického průmyslu. Kompletní kolektivní smlouva je uvedena v poli vpravo nahoře, zatímco k rychlé orientaci ve smlouvě slouží výběr disponibilních témat kolektivní smlouvy pro chemický průmysl.

¹⁸ WKO. *Kollektivvertrag: Basis-Infos und Grundlagen*. Online. 2025. Dostupné z: <https://www.wko.at/entlohnung/kollektivvertrag-info>. [cit. 2025-09-09].

¹⁹ KOLLEKTIV VERTRAG.AT. *Suche deinen Kollektivvertrag*. Online. 2025. Dostupné z: <https://www.kollektivvertrag.at/>. [cit. 2025-09-09].

²⁰ KOLLEKTIV VERTRAG.AT. *Über uns*. Online. 2025. Dostupné z: <https://www.kollektivvertrag.at/ueber-uns>. [cit. 2025-09-09].

²¹ KOLLEKTIV VERTRAG.AT. *Kollektivverträge A - Z*. Online. 2025. Dostupné z: <https://www.kollektivvertrag.at/sitemap>. [cit. 2025-09-09].

Obrázek 2.1: Ukázka řešení databáze ÖGB, kolektivní smlouva pro chemický průmysl²²

Chemický průmysl

① platné v celém Rakousku

① platné pro pracovníky

Vyberte téma

naposledy aktualizováno 14. února 2025

Ukončení pracovního poměru a zvláštní platby

Mzdy a kariérní rozvoj

Pracovní doba a přesčas

Neschopnost pracovat a placená dovolená

Mateřská a rodičovská dovolená

Rám > Kolektivní smlouva (část týkající se mzdového práva)

Tabulka platů

Příplatek za noční práci podle § 4 odst. 1 písm. a).

Za práci přesčas bude všem zúčastněným zaměstnancům vyplacen příplatek ve výši 1,64 eura za hodinu za práci vykonanou mezi 22:00 a 6:00. U zaměstnanců v nepřetržitém třísměnném provozu se za noční práci s příplatkem považuje pouze práce vykonaná během poslední směny.

Kategorizace a odměňování

Platová úroveň 1	Řidiči, odborníci zaměstnaní ve svém vyučeném povolání, po 6 měsících zaměstnání ve společnosti	12,81 €
Platová úroveň 2	Odborníci zaměstnaní ve svém vyučeném oboru, místři	

Zobrazit celou kolektivní smlouvu

Často kladené otázky

Jsem pracovník nebo zaměstnanec?

Která kolektivní smlouva se na mě vztahuje?

Jak získám kolektivní smlouvu?

Vztahuje se na mě kolektivní smlouva, i když nejsem členem odborů?

Tuto kolektivní smlouvu sjednaly: **PRO-GE**

PRO-GE

proge@proge.at

Zdroj: Kollektiv VERTRAG, 2025.

Pozn: Překlad z němčiny do češtiny je proveden strojově v internetovém prohlížeči.

KVSystem – informační systém ÖGB pro elektronické vyhledávání kolektivních smluv

Rakouský odborový svaz ÖGB nad rámec veřejně přístupné databáze (viz výše) provozuje i KVSystem – informační systém o kolektivních smlouvách, určený specialistům na rakouské pracovní a sociální právo a umožňující elektronické vyhledávání v rakouských kolektivních smlouvách. KVS systém nabízí informace z aktuálních i historických kolektivních smluv a poskytuje možnost rychlé orientace pomocí různých kritérií vyhledávání (podle odborových organizací, jež smlouvu uzavřely, podle odvětví, povolání, názvů, klíčových slov a dalších parametrů²³). Přístup ke KVSystemu je placený, s možností užívání první měsíc zdarma.

²² KOLLEKTIV VERTRAG.AT. *Chemisches Gewerbe*. Online. 2025. Dostupné z: https://www.kollektivvertrag.at/kv?variant-group-id=chemisches-gewerbe&variant-id=SI-2105_de&topic-id=2. [cit. 2025-09-09].

²³ ÖGB VERLAG DIGITAL. *KVSystem – Kollektivverträge für Experten*. Online. 2025. Dostupné z: <https://digital.oegbverlag.at/kvsystem>. [cit. 2025-09-09].

2.2 Švédsko

Švédský Mediační institut *Medlings Institutet* uvádí, že v roce 2024 bylo ve Švédsku kolektivními smlouvami kryto 88 % zaměstnanců, z toho 100 % zaměstnanců ve veřejném sektoru a 82 % zaměstnanců v privátním sektoru²⁴. Členy odborů je 69 % švédských zaměstnanců. Švédský pracovní trh pokrývá zhruba 600 kolektivních smluv centrální úrovně, jež regulují odměňování a pracovní podmínky²⁵. Rovněž jsou uzavírány lokální kolektivní smlouvy, mají však pouze doplňkovou funkci.

Švédský model je výrazně decentralizovaný, což mimo jiné znamená, že Švédsko neprovozuje centrální registr kolektivních smluv. Vyjednávání o kolektivních smlouvách se účastní přibližně 50 organizací zaměstnavatelů a 50 odborových svazů²⁶. Tyto organizace také zpravidla publikují jimi dojednané kolektivní smlouvy. Plný přístup ke smlouvám však může být umožněn pouze členům dané organizace. Takový přístup volí například švédská Asociace technologických společností *Teknikföretagen*. Zároveň však *Teknikföretagen* nabízí i doplňkové služby nad rámec vyjednání a publikování kolektivních smluv. Například zpracovává Průvodce zaměstnavatele v oblasti nově uzavřených kolektivních smluv. V Průvodci je plný text kolektivní smlouvy doplněn o webinář, v němž právníci *Teknikföretagen* provádí změnami v nových dohodách. Dále obsahuje prezentaci v Power Point o nové smlouvě a informace pro členy *Teknikföretagen* s podrobným popisem obsahu kolektivní smlouvy²⁷.

²⁴ MEDLINGS INSTITUTET. *Collective agreement coverage and the labour market organisations 2024*. Online. Dostupné z: <https://www.mi.se/publikationer/collective-agreement-coverage-and-the-labour-market-organisations-2024/>. [cit. 2025-09-09].

²⁵ MEDLINGS INSTITUTET. *Förhandling & avtal*. Online. Dostupné z: <https://www.mi.se/forhandling-avtal/>. [cit. 2025-09-09].

²⁶ MEDLINGS INSTITUTET. *The Swedish model & collective agreements*. Online. Dostupné z: <https://www.mi.se/app/uploads/the-swedish-model-and-collective-agreements.pdf>. [cit. 2025-09-09].

²⁷ TEKNIKFÖRETAGEN. *De nya kollektivavtalen sammanställda*. Online. 2025. Dostupné z: <https://www.teknikforetagen.se/nyhetscenter/nyheter/2025/de-nya-kollektivavtalen-sammanstallda/>. [cit. 2025-09-09].

Role Mediačního institutu

Mediační institut *Medlings Institutet* organizačně spadá pod švédské Ministerstvo práce. Jeho posláním je usilovat o dobře fungující tvorbu mezd, zprostředkovávat pracovní spory a odpovídat za mzdovou (platovou) statistiku²⁸.

Jak vyplynulo z přímé komunikace se zástupkyní *Medlings Institutet* během srpna 2025, orgán je oprávněn požadovat od sociálních partnerů kolektivní smlouvy. Institut disponuje protokoly o centrálních kolektivních smlouvách v oblasti mezd a pracovních podmínek. V některých případech má institut k dispozici kompletní texty dohod, nikoli však nutně v aktualizované verzi. Institut zaznamenává datum začátku a konce platnosti, název dohody a signatářské strany. Dále sleduje některé další parametry smluv, jako jsou informace o tvorbě mezd a případně příklady nejnižších mzdových sazeb.

Při zpracovávání mzdových, resp. platových statistik pracuje *Medlings Institutet* mj. s proměnnou *Centralt avtalad lön*, tj. „centrálně dohodnutá mzda (plat)“. Tato proměnná je definována jako „*Centrálně sjednané roční změny: zvýšení mezd vyplývající z centrálních kolektivních smluv pro osoby, kterých se tyto smlouvy týkají. Roční změny se vypočítávají na základě porovnání informací z přibližně 60 kolektivních smluv z různých oblastí švédského trhu práce*“²⁹.

Vedle mzdových a platových statistik mj. vycházejících z údajů v kolektivních smlouvách (viz výše) publikuje Mediační institut každoroční analýzy rozsahu kolektivních smluv (pouze švédsky). Příkladem je studie „Rozsah kolektivních smluv a organizace trhu práce 2024“³⁰.

²⁸ MEDLINGS INSTITUTET. *Om oss*. Online. 8. 9. 2025. Dostupné z: <https://www.mi.se/om-oss/>. [cit. 2025-09-09].

²⁹ MEDLINGS INSTITUTET. *Statistikdatabas*. Online. Dostupné z: https://www.mi.se/PXWeb/pxweb/sv/Konjunkturl%C3%B6nestatistik/Konjunkturl%C3%B6nestatistik_L%C3%B6neutveckling%20efter%20sektor/Loner_efter_sektor_arsdata.px/. [cit. 2025-09-09].

³⁰ MEDLINGS INSTITUTET. *Kollektivavtalsäckning och arbetsmarknadens organisationer 2024*. Online. Dostupné z: <https://www.mi.se/app/uploads/Kollektivavtalsäckning-och-arbetsmarknadens-organisationer-2024.pdf>. [cit. 2025-09-09].

Obrázek 2.2: Ukázka nastavení výchozích hodnot mzdových (platových) statistik Medlings Institutet³¹

The image shows three side-by-side configuration panels for the Medlings Institutet wage statistics tool. Each panel has a title, a 'Požadovaný' (Required) field, and a list of options.

- Panel 1: Požadovaný *sektor***
 - Buttons: ☒ Vybrat všechny hodnoty, ☐ Zrušit výběr všech hodnot
 - Summary: Vybráno 1 Celkem 9
 - Options: Celá ekonomika, **Soukromý sektor**, Soukromý sektor - pracovníci, Soukromý sektor - státní zaměstnanci, Veřejný sektor, Obce, Regiony, Obce + regiony, Stát
- Panel 2: Proměnná Povinná***
 - Buttons: ☒ Vybrat všechny hodnoty, ☐ Zrušit výběr všech hodnot
 - Summary: Vybráno 1 Celkem 3
 - Options: Konečný plat, definitivní a odhadované hodnoty, Konečná mzda, definitivní a předběžné hodnoty, **Centrálně dohodnutý plat**
- Panel 3: Požadované *období***
 - Buttons: ☒ Vybrat všechny hodnoty, ☐ Zrušit výběr všech hodnot
 - Buttons: ☐ Začátek slov, Hledat zde
 - Summary: Vybráno 1 Celkem 33
 - Options: **2024**, 2023, 2022, 2021, 2020, 2019, 2018, 2017, 2016, 2015

Zdroj: Medlings Institutet, 2025.

Pozn: Překlad ze švédštiny do češtiny je proveden strojově v internetovém prohlížeči.

2.3 Německo

V roce 2023 bylo odvětvovými kolektivními smlouvami kryto 49 % německých zaměstnanců. Existují však rozdíly mezi starými a novými spolkovými zeměmi. V roce 2023 bylo ve starých spolkových zemích odvětvovou kolektivní smlouvou pokryto 44 % zaměstnanců. V nových spolkových zemích byl rozsah kolektivního vyjednávání podstatně nižší. Odvětvové kolektivní smlouvy se tam vztahovaly na 31 % zaměstnanců³².

V Německu existuje centrální registr kolektivních smluv *Tarifregister*, spravovaný Spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, BMAS).

Právním základem rejstříku *Tarifregister* je Zákon o kolektivním vyjednávání (*Tarifvertragsgesetz*, TVG). V § 6 Zákona se uvádí, že Ministerstvo práce a sociálních věcí vede rejstřík kolektivního vyjednávání, ve kterém se zaznamenává uzavření, změnu a ukončení

³¹ MEDLINGS INSTITUTET. *Statistikdatabas*. Online. Dostupné z: https://www.mi.se/PXWeb/pxweb/sv/Konjunkturl%C3%B6nestatistik/Konjunkturl%C3%B6nestatistik_L%C3%B6neutveckling%20efter%20sektor/Loner_efter_sektor_arsdata.px/. [cit. 2025-09-09].

³² DESTATIS. *Branch-specific collective agreements*. Online. 2025. Dostupné z: https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Quality-Employment/Dimension5/5_1_BranchSpecificCollectiveAgreements.html. [cit. 2025-09-09].

těchto kolektivních smluv, dále i začátek a konec jejich obecné platnosti. Ustanovení § 7 Zákona o kolektivním vyjednávání ukládá smluvním stranám kolektivního vyjednávání povinnost předložit všechny kolektivní smlouvy, včetně oznámení o jejich uplynutí, Spolkovému ministerstvu práce a sociálních věcí³³.

Význam registru *Tarifregister*

Tarifregister slouží k registraci kolektivních smluv uzavřených v rámci Spolkové republiky Německo. Za účelem sledování vývoje politiky kolektivního vyjednávání je každá jednotlivá kolektivní smlouva spravována tak, aby byly k dispozici přehledy všech kolektivních smluv a podstatné informace o jejich obsahu. Databáze registru kolektivního vyjednávání obsahovala k začátku roku 2025 více než 88 000 platných kolektivních smluv. Jen během roku 2024 bylo uzavřeno a do rejstříku kolektivního vyjednávání Federálního ministerstva práce a sociálních věcí zapsáno 6 026 kolektivních smluv, z toho 4 151 na úrovni jednotlivých podniků³⁴.

Informace o obsahu smluv

Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí BMAS jako správce registru *Tarifregister* nemá povinnost poskytovat informace o obsahu kolektivních smluv. Na dotazy týkající se jednotlivých ustanovení kolektivní smlouvy nicméně odpovídá formou služby. Touto formou jsou poskytovány informace o:

- existenci či neexistenci kolektivních smluv pro konkrétní odvětví,
- existenci či neexistenci prohlášení o obecné použitelnosti³⁵,
- jednotlivých věcných ustanoveních kolektivní smlouvy.

Výjimkou z poskytování informací o kolektivních smlouvách ze strany správce *Tarifregister* jsou údaje o interních (podnikových) kolektivních smlouvách. O nich BMAS neinformuje z důvodu ochrany údajů a obchodního tajemství.

O údaje lze žádat prostřednictvím online formuláře, e-mailem, telefonicky nebo faxem. Při dotazování je třeba specifikovat především odvětví, pro něž tazatel poptává informace. Vzhledem k tomu, že u kolektivní smlouvy může být dohodnut její zeměpisný rozsah, je nutné specifikovat i region³⁶.

³³ BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOCIALES. *Tarifregister*. Online. Dostupné z: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/Tarifregister/tarifregister.html>. [cit. 2025-09-09].

³⁴ BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOCIALES. *Tarifregister*. Online. Dostupné z: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/Tarifregister/tarifregister.html>. [cit. 2025-09-09].

³⁵ Prohlášení o obecné použitelnosti kolektivní smlouvy znamená, že určitá kolektivní smlouva se stává závaznou nejen pro členy organizací, které ji uzavřely, ale pro všechny zaměstnavatele a zaměstnance v daném odvětví.

³⁶ BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOCIALES. *Tarifregister*. Online. Dostupné z: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/Tarifregister/tarifregister.html>. [cit. 2025-09-09].

Datové listy kolektivních smluv

Správce registru *Tarifregister* dále veřejně publikuje základní údaje o kolektivních smlouvách, např. údaje o odměňování, o dovolené a pracovní době v příslušných odvětvích. Tyto údaje jsou obsahem tzv. Datových listů kolektivních smluv (*Tarifdatenblätter*). Účelem Datových listů kolektivních smluv je poskytnout rámcový přehled o kolektivně sjednaných pracovních podmínkách v různých odvětvích³⁷.

Datové listy jsou k dispozici ve formátu PDF. Jsou tříděny podle odvětví, v rámci odvětví pak podle geografické oblasti, pro níž je daná kolektivní smlouva uzavřena.

Ukázka z praxe: datový list kolektivní smlouvy sektoru Kovoprůmysl a elektrotechnika – Bavorsko³⁸

Odvětví Kovoprůmysl a elektroprůmysl Bavorsko

Výňatek z hlavních údajů rámcové kolektivní smlouvy

Stav: květen 2025

Obecně závazná: ne ☐ ano ☒ ne ☐

Smluvní strany: Odborový svaz IG Metall, oblast Bavorsko+ vbm Verband der Bayerischen Metall-und Elektro-Industrie e.V., Mnichov

Datum uzavření: 12.11.2024

Doba platnosti: 12.11.2024

Doba platnosti do: výpovědní lhůta 3 měsíce ke konci měsíce

Územní působnost: pro spolkovou zemi Bavorsko

Provozní působnost: Pro všechny podniky, provozní oddělení a inženýrské kanceláře v kovozpracujícím a elektrotechnickém průmyslu, jakož i jejich pomocné a vedlejší provozy, včetně poboček, pokud slouží provoznímu účelu hlavního podniku.

Osobní působnost: (I) Pro všechny zaměstnance a učně. (II) Za zaměstnance ve smyslu této smlouvy se nepovažují: a) členové představenstva a zákonní zástupci právnických osob a osobních společenství; b) jednatelé a provozní ředitelé, kteří jsou samostatně oprávněni přijímat a propouštět zaměstnance; c) vedoucí zaměstnanci, kterým byla udělena prokuratura nebo plná moc; d) ostatní zaměstnanci, kterým byla mimo kolektivní smlouvy přislíbena garantovaná měsíční mzda, která o 30,5 % převyšuje tarifní sazbu mzdové skupiny 12 (stupeň B) Fl. nebo kterým byl mimo tarifní systém přislíben garantovaný roční příjem, který přesahuje dvanáctinásobek tarifní sazby mzdové skupiny 12 (stupeň B) o 35 v. Fl.

³⁷ BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOCIALES. *Tarifregister*. Online. Dostupné z: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/Tarifregister/tarifregister.html>. [cit. 2025-09-09].

³⁸ BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOCIALES. *Branche Metall- und Elektroindustrie Bayern*. Online. Dostupné z: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/Tarifdatenblaetter/Metall-und-Elektroindustrie/bayern-metall-und-elektroindustrie.pdf?__blob=publicationFile&v=2. [cit. 2025-09-09].

Pracovní doba: 35 hodin týdně

Dovolená: 30 dní (pětidenní pracovní týden)

Výňatek z klíčových údajů:

- ☒ Kolektivní smlouva o odměňování
- ☐ Kolektivní smlouva o mzdách
- ☐ Kolektivní smlouva o platech
- ☐ Minimální mzdová kolektivní smlouva

Obecně závazná: ano ☐ ne ☒

Smluvní strany: Odborový svaz IG Metall, oblast Bavorsko+ vbm Verband der Bayerischen Metall-und Elektro-Industrie e.V., Mnichov

Datum uzavření: 12.11.2024

Platnost od: 01.10.2024

Doba platnosti do: 31.10.2026 (první termín výpovědi)

Územní působnost: Platí stejná územní, odborná a osobní působnost jako v § 1 rámcové kolektivní smlouvy o mzdách pro bavorský kovovýrobní a elektrotechnický průmysl (ERA-TV) ze dne 1. listopadu 2005 ve znění ze dne 9. října 2013. Kolektivní smlouva o mzdách se vztahuje také na učně. Tato kolektivní smlouva o mzdách platí pouze pro podniky, které zavedly ERA-TV.

Poznámka: Tento přehled poskytuje pouze základní informace o tarifech v daném odvětví. Za správnost obsahu nelze převzít odpovědnost.

Minimální mzda (plný úvazek/hrubá): od 1. 4. 2025 2659,00 (17,46/hodina) €

Základní mzda (plný úvazek/hrubá): od 1. 4. 2025 3392,00 (22,28/hodina) €

Nejvyšší mzda (plný úvazek/hrubá): od 1. 4. 2025 6450,00 (42,36/hodina) €

Nejnižší mzda (plný úvazek/hrubá): od 01.04.2026 2741,00 (18,00/hodina) € **Základní**

mzda (plný úvazek/hrubá): od 1. 4. 2026 3497,00 (22,97/hodina) € **Maximální mzda**

(plný úvazek/hrubá): od 1. 4. 2026 6650,00 (43,68/hodina) €

Výňatek z klíčových údajů **Odměna za odbornou přípravu**

1. Rok výcviku (plný úvazek/hrubá mzda): od 01.01.2025 1264,00 €

2. Rok výcviku (plný úvazek/hrubá mzda): od 01.01.2025 1324,00 €

3. Rok výcviku (plný úvazek/hrubá mzda): od 01.01.2025 1401,00 €

4. Rok výcviku (plný úvazek/hrubá mzda): od 01.01.2025 1452,00 €

1. Rok výcviku (na plný úvazek/hrubá mzda): od 01.04.2026 1303,00 €

2. Rok výcviku (plný úvazek/hrubá mzda): od 01.04.2026 1365,00 €

3. Rok výcviku (na plný úvazek/hrubá mzda): od 01.04.2026 1444,00 €

4. Rok výcviku (na plný úvazek/hrubá mzda): od 01.04.2026 1497,00 €

Existence dalších ustanovení kolektivní smlouvy, např.

Dodatečná dovolená:

ano ☒ ne ☐

Obecně závazné:	ano ☐	ne ☒
Příspěvek na majetkové zabezpečení:	ano ☐	ne ☒
Obecně závazné:	ano ☐	ne ☐
Zvláštní platby:	ano ☒	ne ☐
Obecně závazné:	ano ☐	ne ☒
Starobní zabezpečení:	ano ☒	ne ☐
Obecně závazné:	ano ☐	ne ☒
Částečný úvazek pro seniory:	ano ☒	ne ☐
Obecně závazné:	ano ☐	ne ☒

Poznámka: Tento přehled poskytuje pouze základní informace o tarifech v daném odvětví. Za správnost obsahu nelze převzít odpovědnost.

2.4 Francie

Francie vykazuje téměř nejvyšší míru pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami v Evropě (v roce 2024 na úrovni 98 %). Za jednu z hlavních příčin je považováno³⁹ časté využívání institutu rozšiřování kolektivních smluv, kdy na základě rozhodnutí francouzského Ministerstva práce, zdravotnictví, rodiny a solidarity (*Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles*, dále Ministerstvo práce) může být platnost kolektivní smlouvy rozšířena. Po rozšíření se taková kolektivní smlouva stává závaznou pro všechny zaměstnavatele a zaměstnance v daném odvětví, bez ohledu na to, zda jsou členy organizací, které smlouvu původně uzavřely.

Ve Francii existuje více centrálních informačních míst o kolektivních smlouvách.

Proces přenosu kolektivních smluv do těchto rejstříků je popsán na stránkách Ministerstva práce⁴⁰:

³⁹ MÜLLER, Torsten a Thorsten SCHULTEN. *The road to 80% collective bargaining coverage*. Online. EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE. Únor 2025. Dostupné z: <https://www.etui.org/publications/road-80-collective-bargaining-coverage>. [cit. 2025-09-09].

⁴⁰ MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES. *Les modalités de dépôt, d'extension et de diffusion des accords interprofessionnels et de branche*. Online. 19. 5. 2022. Dostupné z: <https://travail-emploi.gouv.fr/les-modalites-de-depot-dextension-et-de-diffusion-des-accords-interprofessionnels-et-de-branche>. [cit. 2025-09-09].

- Odvětvové smlouvy a dohody, profesní nebo mezioborové dohody musí být uloženy u ústředních orgánů Ministerstva práce (Generální ředitelství práce, útvar archivu kolektivních smluv).
- Kolektivní smlouvy z oblasti zemědělských povolání a námořní dopravy mají výjimku a jsou ukládány u jiných orgánů.
- Kolektivní smlouvy jsou předávány v tištěné i v elektronické verzi.
- Povinnosti poskytování textů v oblasti kolektivního vyjednávání se týkají především kolektivních smluv a dohod, včetně jejich příloh a dodatků.
- Povinnost poskytovat informace se netýká doporučení zaměstnavatelů, jednostranných rozhodnutí, standardních pracovních smluv a vnitřních předpisů.

Ve Francii existují dva hlavní zdroje informací o kolektivních smlouvách:

- Légifrance
- Úřední věstníky kolektivních smluv (BOCC)

Légifrance

Légifrance je oficiální webový portál francouzské vlády, určený pro zveřejňování francouzské legislativy, předpisů a právních informací. Přístup na stránky je zdarma.

Portál Légifrance zveřejňuje tzv. rozšířené („*étendu*“) celostátní odvětvové kolektivní smlouvy, jejich dodatky a přílohy. Dále publikuje i nerozšířené („*non étendu*“) kolektivní smlouvy. Ke dni 9. září 2025 obsahoval rejstřík Légifrance 936 kolektivních smluv, z toho 660 rozšířených a 276 nerozšířených smluv⁴¹.

Kolektivní smlouvy lze vyhledávat podle IDCC (*Identifiant de la Convention Collective*, identifikační číslo kolektivní smlouvy, jenž je přidělován každé kolektivní smlouvě Ministerstvem práce), podle názvu dokumentu nebo podle právního statusu textů. Dokumenty jsou zveřejňovány v kompletním, plném znění. Texty jsou plně elektronizovány, ale dokumenty lze stáhnout i ve formátu PDF.

⁴¹ LÉGITFRANCE. *Accords de branche et conventions collectives*. Online. Dostupné z: https://www.legifrance.gouv.fr/liste/idcc?facetteTexteBase=TEXTE_BASE&facetteEtat=VIGUEUR&facetteEtat=VIGUEUR ETEN&facetteEtat=VIGUEUR NON ETEN&sortValue=DATE_UPDATE&pageSize=50&page=1&tab_selection=all#idcc. [cit. 2025-09-09].

Obrázek 2.3: Publikace kolektivních smluv na portálu Légitfrance

UPŘESNĚTE SVÉ
VYHLEDÁVÁNÍ

Prozkoumat

Od IDCC

OBNOVIT

Ověřit

Podle názvu textu

OBNOVIT

Ověřit

Základní texty

Omezit výsledky na základní texty

☒ Základní texty (938)

Podle právního statusu textů

Právní status textů

Energie (0)

☒ Vigor - Prodloužená (662)

☒ Síla - Nevytaženo (276)

Odvětvové smlouvy a kolektivní smlouvy

Vyhláškou č. 2002-1064 ze dne 7. srpna 2002 o veřejné službě šíření práva prostřednictvím internetu, ve znění pozdějších předpisů, poskytují webové stránky Légifrance přístup k celostátním kolektivním smlouvám, které byly předmětem prodloužení zveřejněního v Úředním věstníku. Dohody připojené k resortním, zemědělským nebo celostátním kolektivním smlouvám, které nebyly prodlouženy, jsou k dispozici v **Úředním věstníku kolektivních smluv** (BOCC).

Nalezeno 938 výsledků

Naposledy aktualizováno

Zobrazit 50 výsledků na stránku

> Národní dohoda ze dne 29. ledna 2008 týkající se platových opatření v odvětví elektroenergetiky a plynu

Vigor - prodloužený

> Celostátní kolektivní smlouva pro poradenství a služby v oblasti hospodářských zvířat ze dne 6. července 2023 - Prodloužena nařízením ze dne 25. července 2024 JORF 2. srpna 2024

Vigor - prodloužený

IDCC 7027

> Celostátní kolektivní smlouva pro správce, recepční a zaměstnance budov (přepřacovaná dodatkem č. 74 ze dne 27. dubna 2009, kterým se smlouva mění)

Vigor - prodloužený

IDCC 1043

> Celostátní kolektivní smlouva pro místní mise a PAIO ze dne 21. února 2001. (Prodlouženo nařízením ze dne 27. prosince 2001, Úřední věstník ze dne 1. ledna 2002) (1)

Vigor - prodloužený

IDCC 2190

> Celostátní kolektivní smlouva pro pekařské a cukrářské průmysly a pro odborníky z oblasti vajec ze dne 1. října 2024

Síla - nevytažena

IDCC 3255

> Celostátní kolektivní smlouva pro obchod a služby v lékařsko-technických oborech ze dne 9. dubna 1997

Vigor - prodloužený

IDCC 1982

> Celostátní kolektivní smlouva pro filmovou produkci ze dne 19. ledna 2012

Vigor - prodloužený

IDCC 3097

> Celostátní kolektivní smlouva pro odvětví venkovního hotelnictví ze dne 2. června 1993

Vigor - prodloužený

IDCC 1631

> Celostátní kolektivní smlouva pro cementářský průmysl ze dne 2. října 2019 - prodloužena nařízením JORF ze dne 30. července 2021 ze dne 17. srpna 2021, pozměněna nařízením JORF ze dne 17. září 2021 ze dne 28. září 2021

Síla - nevytažena

IDCC 3233

Zdroj: Légitfrance, 2025.

Pozn: Překlad z francouzštiny do češtiny je proveden strojově v internetovém prohlížeči.

Úřední věstníky kolektivních smluv (BOCC)

Úřední věstníky kolektivních smluv (*Bulletin officiel des conventions collectives*, BOCC) zveřejňují dohody připojené k odvětvovým, zemědělským nebo národním kolektivním smlouvám, které nejsou všeobecně závazné („*non étendu*“). Informace z věstníků BOCC jsou rovněž publikovány na stránkách Legifrance. Ke dni 9. září 2025 obsahoval rejstřík Legifrance celkem 1069 věstníků BOCC ve formátu PDF⁴².

⁴² LÉGITFRANCE. *Bulletins officiels des conventions collectives*. Online. Dostupné z: <https://www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc>. [cit. 2025-09-09].

Stránka 48 z 62

Další zdroje informací o kolektivních smlouvách ve Francii

Ve formě brožur zveřejňuje kolektivní smlouvy i Ředitelství pro právní a administrativní informace (*Direction de l'information légale et administrative*, DILA).

Zájemci mohou nahlížet do smluv v územní jednotce Regionálního ředitelství pro podnikání, hospodářskou soutěž, spotřebu, práci a zaměstnanost (DREETS) formou nahlížení do textů na místě, vydáním kopie nebo zasláním e-mailem⁴³.

⁴³ MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES. *Les modalités de dépôt, d'extension et de diffusion des accords interprofessionnels et de branche*. Online.19. 5. 2022. Dostupné z: <https://travail-emploi.gouv.fr/les-modalites-de-depot-dextension-et-de-diffusion-des-accords-interprofessionnels-et-de-branche>. [cit. 2025-09-09].

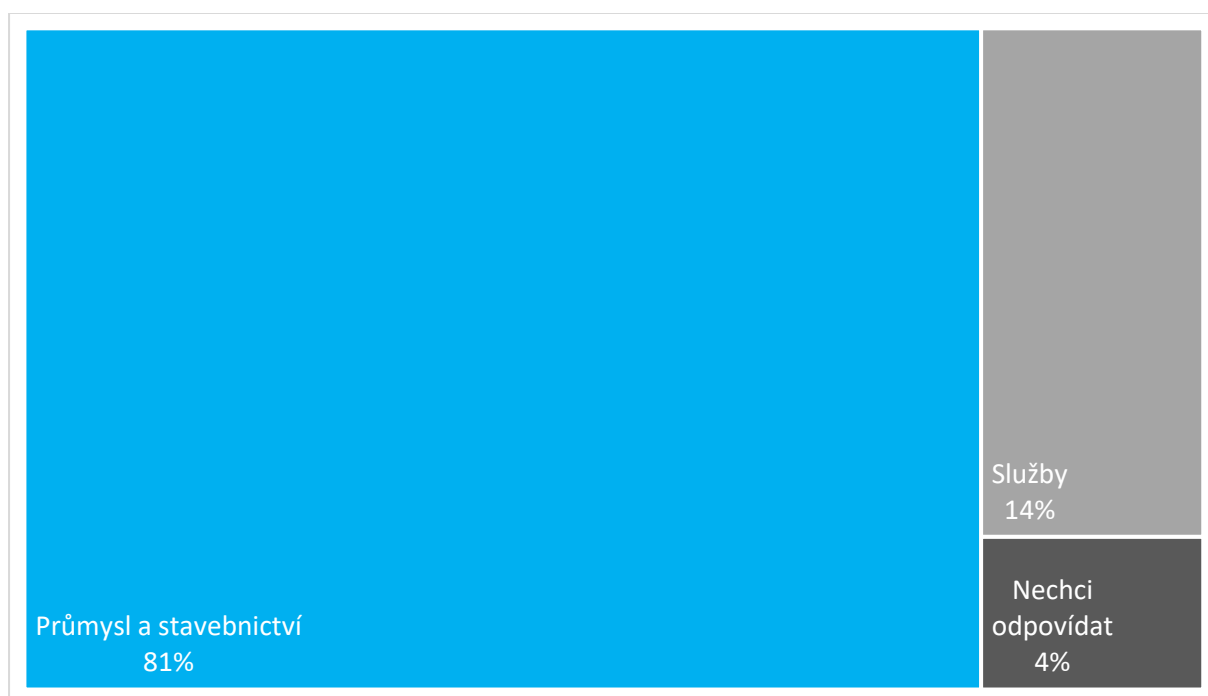
3 Výsledky miniprůzkumu mezi zaměstnavateli

V této kapitole jsou shrnuty výsledky mini průzkumu realizovaného mezi zaměstnavateli, konkrétně členy Svazu průmyslu a dopravy ČR. Šetření probíhalo v období od 4. do 23. září 2025 a celkem se jej zúčastnilo 69 respondentů. Cílem bylo získat základní informace o podpoře a možnostech zaměstnavatelů při evidenci kolektivních smluv. Vzhledem k zaměření na členskou základnu Svazu průmyslu a dopravy ČR přináší zjištění především pohled velkých a středních podniků zejména z oblasti průmyslu. Výsledky průzkumu nelze považovat za reprezentativní pro všechny zaměstnavatele, avšak poskytují cenné informace a dokreslují aktuální situaci v praxi.

Obrázky 3.1 až 3.3 zobrazují strukturu respondentů podle odvětví, velikostní kategorie a regionálního zastoupení. Struktura respondentů mini průzkumu odráží složení členské základny Svazu průmyslu a dopravy ČR. Z hlediska odvětvového zastoupení dominuje průmysl a stavebnictví, které tvoří více než čtyři pětiny všech odpovědí (81 %). Sektor služeb je zastoupen v menší míře (14 %), zatímco 4 % respondentů se rozhodla odvětví nespecifikovat. Velikostní struktura podniků ukazuje na převahu středních a větších zaměstnavatelů. Největší podíl tvoří podniky s 50 až 249 zaměstnanci (39 %), následované kategorií 250–999 zaměstnanců (30 %). Významné zastoupení mají i velké podniky s více než 1 000 pracovníky (16 %). Menší firmy jsou v průzkumu zastoupeny jen omezeně – 9 % podniků má 10–49 zaměstnanců a 3 % méně než 10 zaměstnanců. Regionální zastoupení respondentů odráží účast podniků z tradičně průmyslově orientovaných oblastí. Nejvyšší podíl podniků je z Ústeckého kraje (26 %). Významně jsou zastoupeny také Moravskoslezský kraj (12 %) a Hlavní město Praha (13 %). Další kraje se pohybují v rozmezí 1–9 %, přičemž mírně silnější zastoupení vykazují Olomoucký (9 %), Liberecký (7 %) a Zlínský kraj (7 %). V menší míře se zapojily podniky z Vysočiny (1 %) a Karlovarského kraje (3 %).

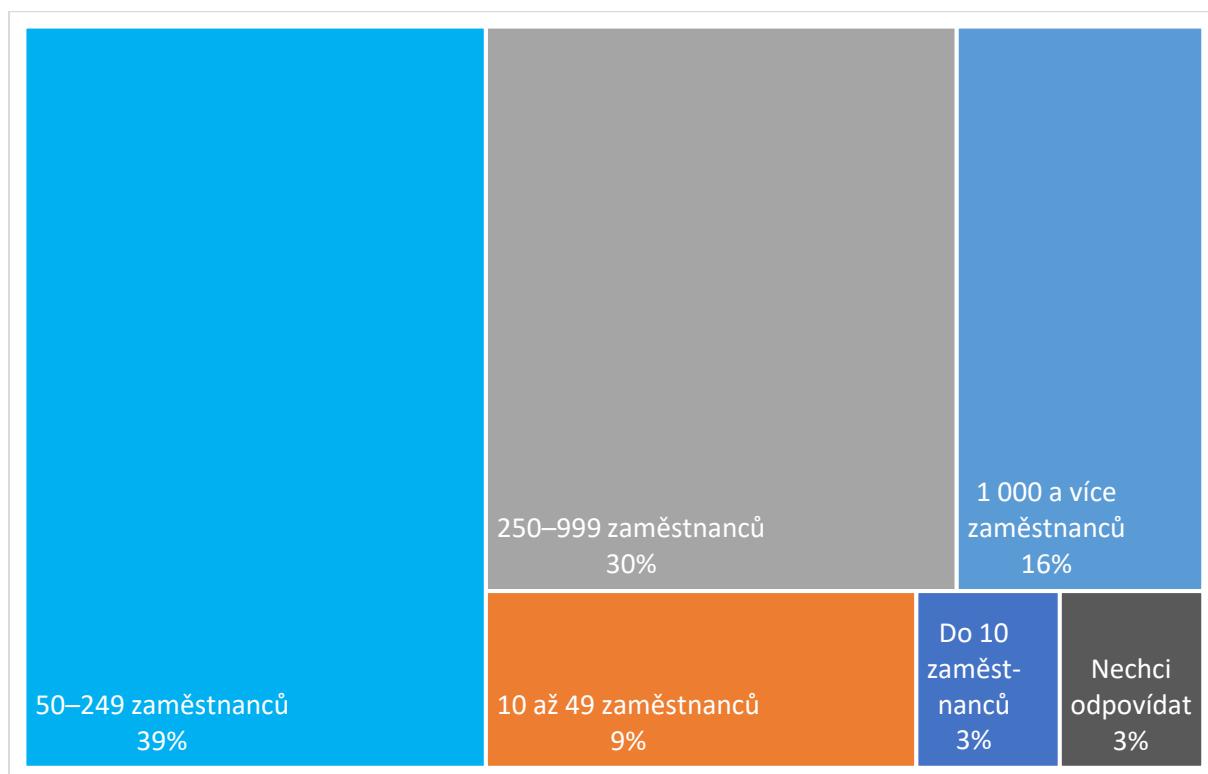
Úvodní otázka dotazníku sloužila k rozdělení respondentů na dvě skupiny podle toho, zda jejich organizace v posledních pěti letech uzavřela podnikovou kolektivní smlouvu (Obrázek 3.4). Tento krok umožnil adresnost navazujících otázek v dotazníku. Výsledky ukazují, že podniky se v tomto ohledu dělí téměř rovnoměrně – 52 % respondentů uvedlo, že kolektivní smlouvu uzavřeli, zatímco 48 % ji nemělo. Data tak poskytují dobrý základ pro srovnání obou skupin a umožňují zkoumat, jak se postoje k otázkám zveřejňování či poskytování informací z kolektivních smluv liší mezi organizacemi s kolektivní smlouvou a bez ní.

Obrázek 3.1: Procentní zastoupení respondentů šetření podle odvětví



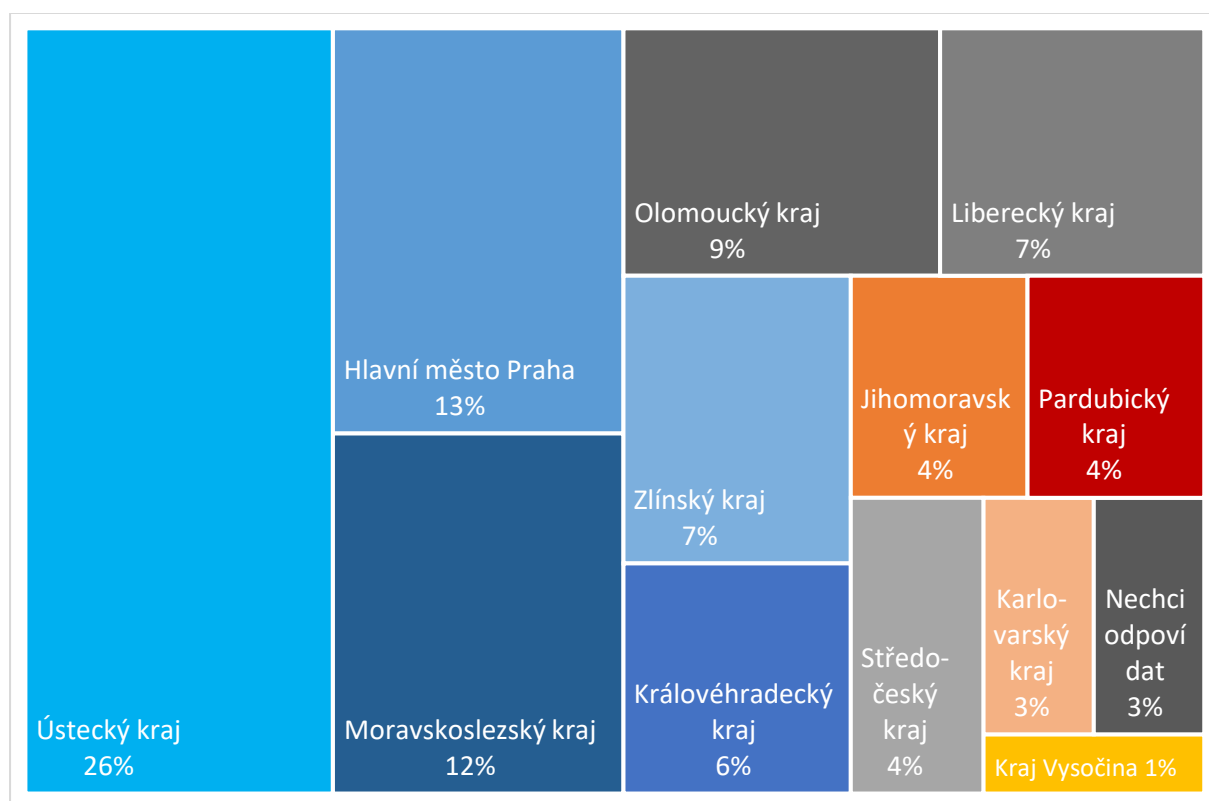
Zdroj: Šetření s názvem Podpora kolektivního vyjednávání (2025), zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.2: Procentní zastoupení respondentů šetření podle velikostních kategorií



Zdroj: Šetření s názvem Podpora kolektivního vyjednávání (2025), zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.3: Procentní zastoupení respondentů šetření podle krajů



Zdroj: Šetření s názvem Podpora kolektivního vyjednávání (2025), zpracování TREXIMA.

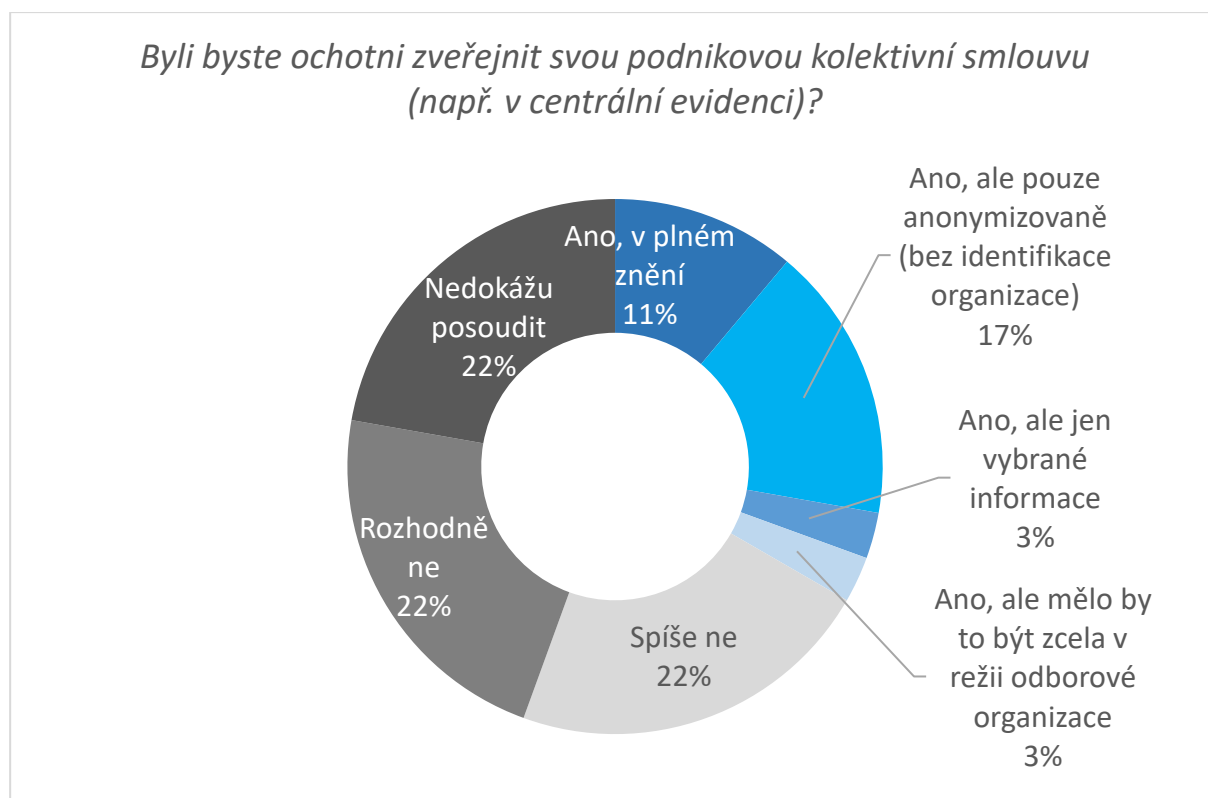
Obrázek 3.4: Podíl respondentů podle uzavřené podnikové kolektivní smlouvy



Zdroj: Šetření s názvem Podpora kolektivního vyjednávání (2025), zpracování TREXIMA.

Postoje zaměstnavatelů k případnému zveřejňování podnikových kolektivních smluv, těch zaměstnavatelů, kteří podnikovou kolektivní smlouvu měli uzavřenou, shrnuje Obrázek 3.5. Pouze menší část respondentů by byla ochotna zveřejnit svou kolektivní smlouvu v plném znění (11 %), případně v anonymizované formě (17 %) či jen ve vybraných částech (3 %). Další 3 % by zveřejnění připustila, avšak výhradně z iniciativy a pod vedením odborové organizace. Dohromady tak nějakou formu zveřejnění připouští 34 % respondentů. Naopak výrazná část podniků se staví proti – 22 % respondentů uvedlo „spíše ne“ a stejný podíl „rozhodně ne“. Stejně velká skupina (22 %) pak nedokázala zaujmout jednoznačné stanovisko.

Obrázek 3.5: Podíl respondentů podle ochoty zveřejnit podnikovou kolektivní smlouvu

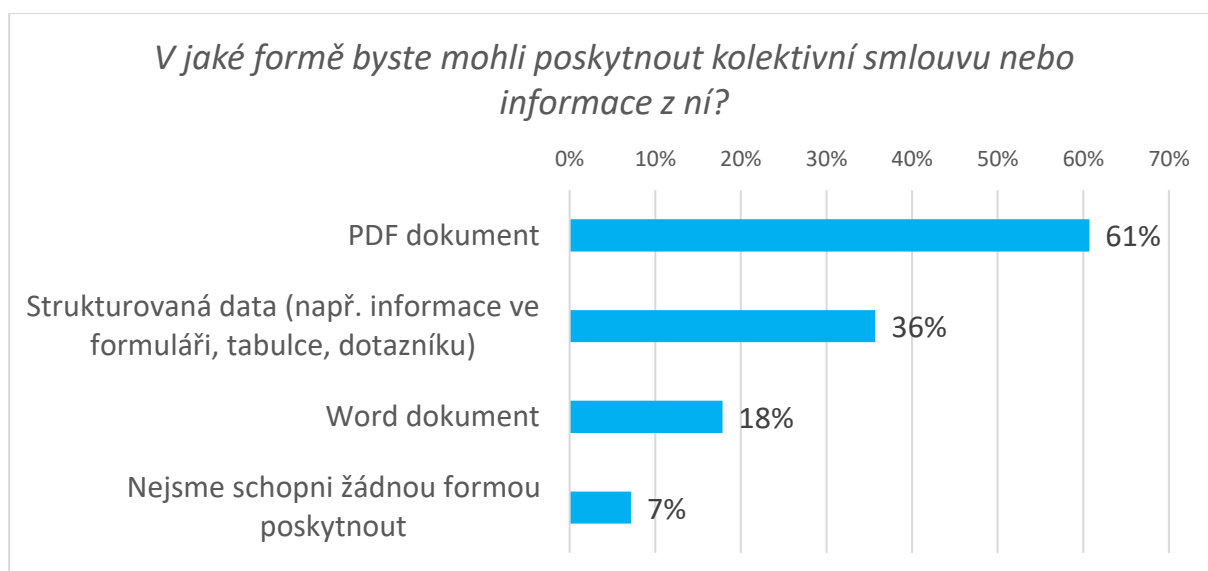


Zdroj: Šetření s názvem Podpora kolektivního vyjednávání (2025), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří měli v posledních 5 letech uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvu.

Vyhodnocení otázky na Obrázku 3.6 se zaměřuje na formu poskytování kolektivní smlouvy. Z výsledků je patrné, že pokud by zaměstnavatelé měli poskytovat své kolektivní smlouvy či vybrané informace z nich, preferovanou formou by byl především PDF dokument (61 %). Více než třetina respondentů (36 %) by byla schopna poskytnout data také ve strukturované podobě – například prostřednictvím formuláře, tabulky či dotazníku. Další možností, avšak méně častou, je Word dokument (18 %). Pouze 7 % respondentů uvedlo, že by nebylo schopno kolektivní smlouvu nebo informace z ní poskytnout žádnou formou.

Obrázek 3.6: Forma poskytování kolektivní smlouvy

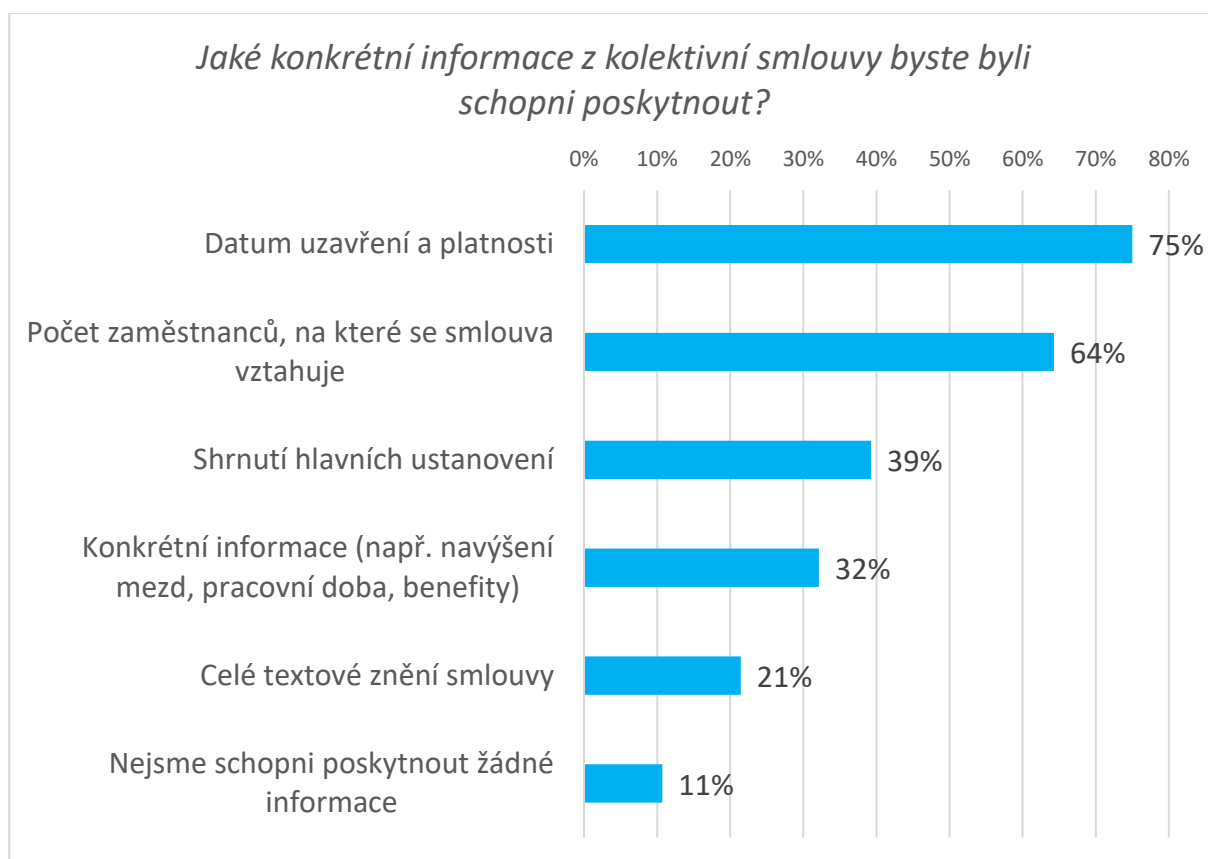


Zdroj: Šetření s názvem Podpora kolektivního vyjednávání (2025), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří měli v posledních 5 letech uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvu.

Obrázek 3.7 shrnuje odpovědi na otázku, jaké konkrétní informace z kolektivní smlouvy by byli respondenti ochotni poskytnout. Výsledky ukazují, že zaměstnavatelé jsou nejčastěji ochotni poskytovat základní a spíše formální údaje z kolektivních smluv. Největší část respondentů (75 %) by sdílela informace o datumu uzavření a době platnosti smlouvy, a významný podíl (64 %) také o počtu zaměstnanců, na které se smlouva vztahuje. Méně často jsou zaměstnavatelé ochotni zveřejnit obsahové charakteristiky smlouvy. Shrnutí hlavních ustanovení by poskytlo 39 % respondentů a konkrétní informace, například o mzdových úpravách, pracovní době či benefitech 32 % respondentů. Poskytnutí celého textového znění kolektivní smlouvy připouští pětina respondentů (21 %). Zajímavým zjištěním je také to, že 11 % podniků není schopno poskytnout žádné informace. Celkově lze tedy říci, že ochota sdílet kolektivní smlouvy či jejich obsah je v praxi limitována, přičemž převažuje zájem zpřístupnit spíše základní, formální a statistické údaje než detailní obsah.

Obrázek 3.7: Informace z kolektivní smlouvy

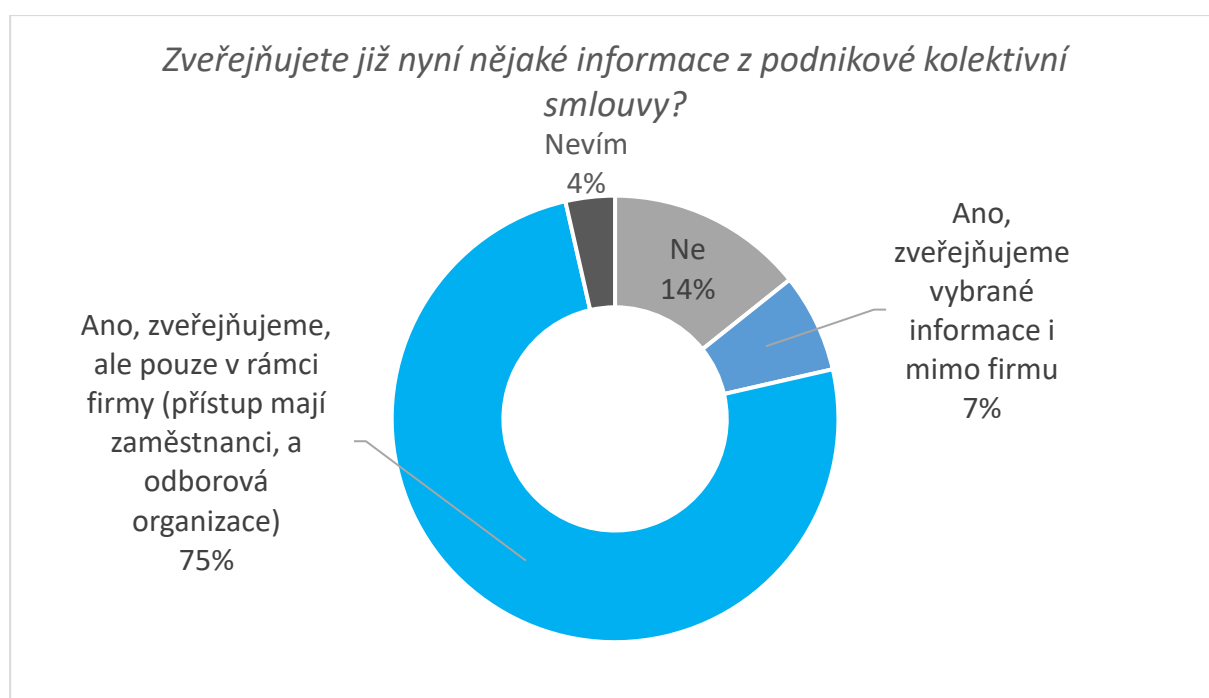


Zdroj: Šetření s názvem Podpora kolektivního vyjednávání (2025), zpracování TRIXIMA.

Pozn.: Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří měli v posledních 5 letech uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvu.

Z odpovědí je patrné, že většina respondentů (75 %) již nyní zveřejňuje informace z podnikové kolektivní smlouvy (Obrázek 3.8), avšak jejich dostupnost je omezena výhradně na vnitřní prostředí organizace – zaměstnance a odborovou organizaci. Pouze malá část respondentů (7 %) uvedla, že některé informace ze smlouvy zpřístupňuje i mimo firmu. Naopak 14 % respondentů žádné informace ze smlouvy nezveřejňuje a 4 % respondentů nedokázala situaci posoudit. Celkově lze tedy říci, že transparentnost kolektivních smluv vůči vnějším subjektům je zatím velmi omezená a převažuje jejich vnímání jako interního dokumentu, který je sdílen pouze se zaměstnanci a jejich zástupci.

Obrázek 3.8: Aktuální stav zveřejňování informací z podnikových kolektivních smluv



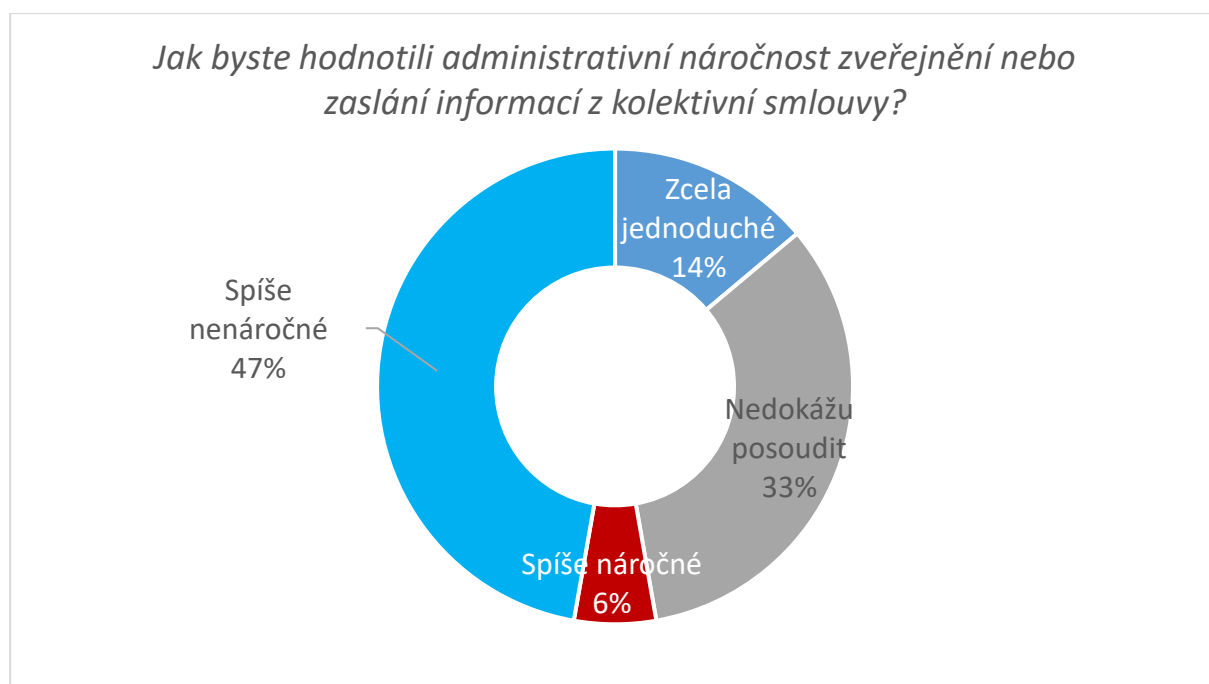
Zdroj: Šetření s názvem Podpora kolektivního vyjednávání (2025), zpracování TRIXIMA.

Pozn.: Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří měli v posledních 5 letech uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvu.

Následující Obrázek 3.9 vyhodnocuje postoj respondentů k administrativní náročnosti zveřejňování kolektivních smluv. Většina zaměstnavatelů nepovažuje zveřejnění nebo zaslání informací z kolektivní smlouvy za zásadní administrativní zátěž. Téměř polovina respondentů (47 %) hodnotí tento proces jako spíše nenáročný a dalších 14 % dokonce jako zcela jednoduchý. Naopak jen malá část podniků (6 %) vnímá tuto činnost jako spíše náročnou. Relativně vysoký podíl odpovědí „nedokáží posoudit“ (33 %) však ukazuje, že značná část zaměstnavatelů nemá s podobnou zkušeností praktickou praxi.

Další otázka se věnovala formám podpory, které by zaměstnavatelé v této oblasti nejvíce uvítali (Obrázek 3.10). Výsledky ukazují, že značná část zaměstnavatelů (42 %) nepotřebují jakoukoli podporu. To naznačuje, že řada firem vnímá tento proces jako relativně jednoduchý a zvládnutelný vlastními kapacitami. Současně však třetina respondentů (33 %) ocenila možnost elektronického odevzdání prostřednictvím jednoduchého formuláře, což poukazuje na poptávku po technicky snadno dostupném a administrativně nenáročném řešení. Menší část zaměstnavatelů by uvítala vzorový formulář (19 %) nebo metodický návod (6 %), což může souviset s potřebou větší jistoty ohledně správné struktury a obsahu poskytovaných údajů. Celkově lze shrnout, že zatímco část podniků žádnou podporu nepotřebuje, významný podíl by uvítal standardizované a digitalizované nástroje, které by celý proces usnadnily a sjednotily.

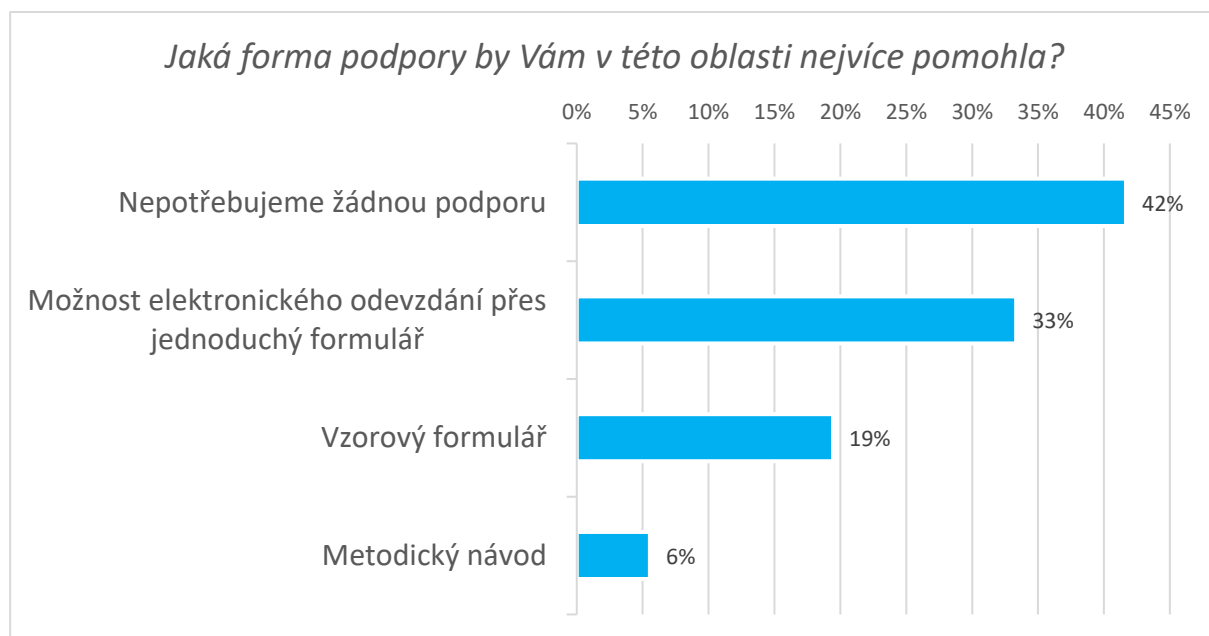
Obrázek 3.9: Hodnocení administrativní náročnosti zveřejňování informací z kolektivních smluv



Zdroj: Šetření s názvem Podpora kolektivního vyjednávání (2025), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří měli v posledních 5 letech uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvu.

Obrázek 3.10: Formy podpory v oblasti zveřejňování informací z kolektivních smluv

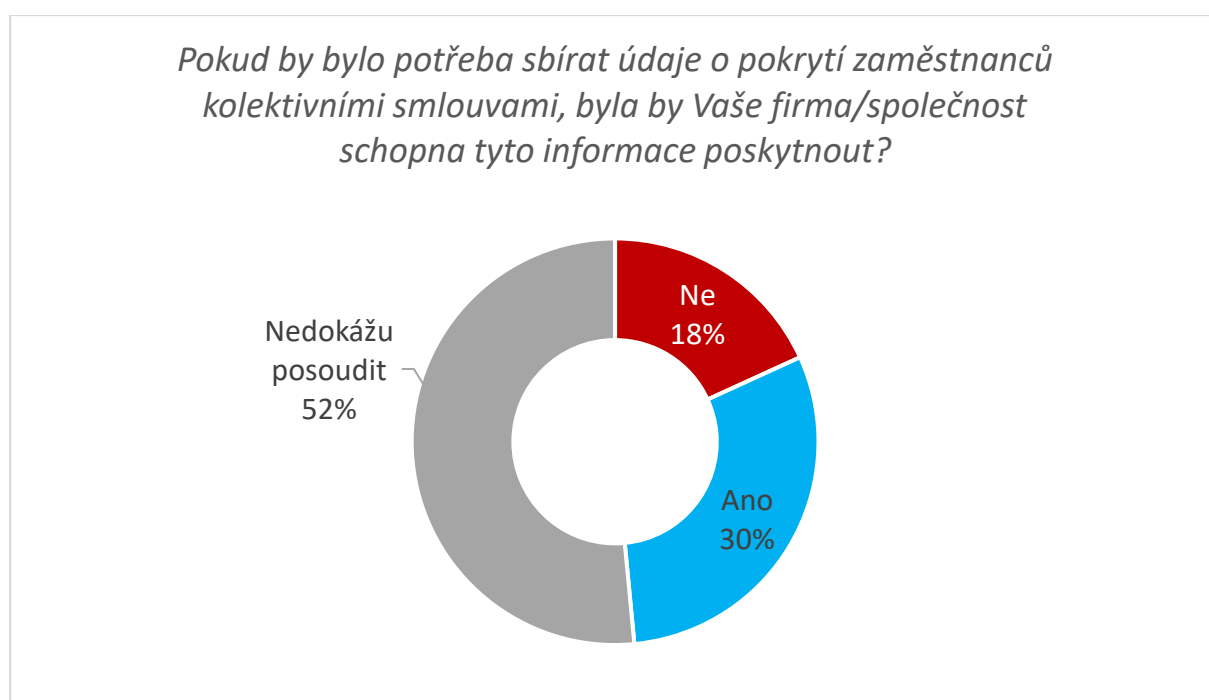


Zdroj: Šetření s názvem Podpora kolektivního vyjednávání (2025), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří měli v posledních 5 letech uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvu.

Následující otázka byla určena pouze respondentům, jejichž organizace nemá uzavřenou kolektivní smlouvu, a byla zaměřena na jejich schopnost poskytnout alespoň údaje o pokrytí zaměstnanců kolektivním vyjednáváním v případě, kdyby existoval sběr údajů týkajících se pokrytí kolektivními smlouvami, jejich obsahu či alespoň informace, že se daného zaměstnavatele kolektivní smlouva netýká (Obrázek 3.11). Více než polovina dotázaných (52 %) nedokázala posoudit, zda by byli schopni údaje poskytnout, což naznačuje, že pro část zaměstnavatelů není zcela jasné, jak by podobné informace měli evidovat či vykazovat. To je dáno především jejich nízkou mírou zkušenosti v této oblasti. Na druhou stranu téměř třetina respondentů (30 %) uvedla, že by byla schopna potřebné údaje poskytnout. Necelá pětina (18 %) pak uvedla, že tyto informace poskytnout nedokáže. Celkově lze tedy říci, že mezi podniky bez kolektivní smlouvy převažuje spíše nejistota ohledně schopnosti poskytovat data o pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami.

Obrázek 3.11: Postoj ke zveřejňování informací o pokrytí kolektivními smlouvami u zaměstnavatelů bez kolektivní smlouvy



Zdroj: Šetření s názvem Podpora kolektivního vyjednávání (2025), zpracování TRIXIMA.

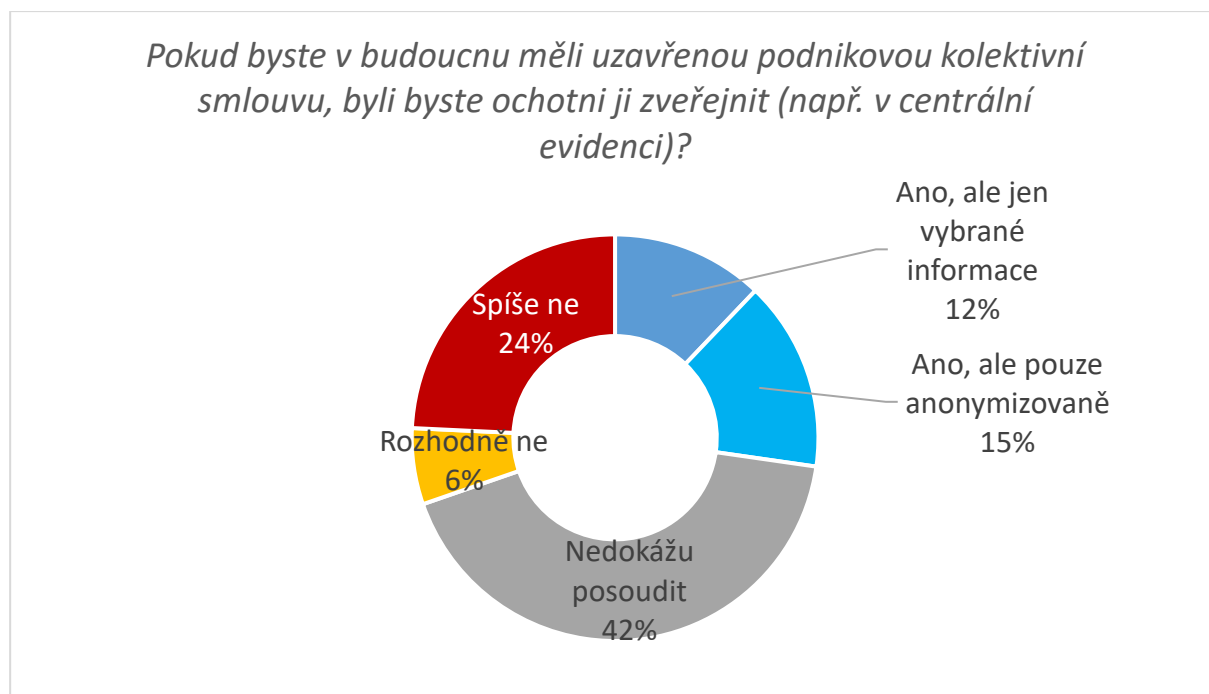
Pozn.: Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří nemají uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvu.

Poslední otázka byla rovněž směřována na zaměstnavatele, kteří v současnosti kolektivní smlouvu nemají (Obrázek 3.12). Otázka zjišťovala jejich postoj k případnému budoucímu zveřejnění. Až 42 % respondentů odpovědělo, že nedokáží posoudit, zda by byli ochotni zveřejňovat informace z kolektivní smlouvy, pokud by ji měli v budoucnu uzavřenou. To odráží skutečnost, že firmy bez vlastní zkušenosti s kolektivní smlouvou si obtížně představují, jak by k otázce zveřejňování přistupovaly. Z těch, kteří názor vyjádřili, převažuje spíše odmítavý

postoj. 25 % respondentů odpovědělo „spíše ne“ a 6 % „rozhodně ne“. Část podniků by však zveřejnění připustila, avšak jen v omezené podobě – 15 % by bylo ochotno zveřejnit smlouvu pouze v anonymizované podobě a 12 % by souhlasilo se zpřístupněním jen vybraných informací.

Výsledky potvrzují, že zveřejňování kolektivních smluv je vnímáno jako citlivé téma, které si žádá otevřenou diskusi mezi sociálními partnery a s potřebou jasně vymezených pravidel.

Obrázek 3.12: Postoj ke zveřejňování konkrétních informací u zaměstnavatelů bez kolektivní smlouvy



Zdroj: Šetření s názvem Podpora kolektivního vyjednávání (2025), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří nemají uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvu.

4 Návrh řešení evidence kolektivních smluv a výpočet pokrytí kolektivními smlouvami

V České republice v současnosti neexistuje centrální systém, který by umožňoval komplexní přehled o pokrytí kolektivními smlouvami (CBC), o jejich rozsahu či obsahu. Informace jsou roztržštěné mezi několik zdrojů:

- Výběrové šetření ISPV (zahrnuje i otázku existence KS, avšak neobsahuje plné znění smluv),
- evidence KSVS vedená MPSV (zahrnuje pouze vyšší kolektivní smlouvy),
- neveřejné databáze zaměstnavatelských svazů a odborových centrál,
- případně interní dohody jednotlivých zaměstnavatelů.

Vzhledem k požadavkům vyplývajícím ze směrnice (EU) 2022/2041, která klade důraz na transparentnost kolektivního vyjednávání, vzniká potřeba systémově zlepšit dostupnost dat o kolektivních smlouvách v ČR.

4.1 Získávání informací o pokrytí, rozsahu a obsahu kolektivních smluv

Získávání informací o pokrytí, rozsahu a obsahu kolektivních smluv je dlouhodobě klíčovou součástí analýz pracovních podmínek a mezd v České republice. Již v současné době existuje šetření *Informace o pracovních podmínkách* (IPP), které každoročně sleduje pracovní a mzdové podmínky u zaměstnavatelů v České republice na základě analýzy kolektivních smluv. Šetření se v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí pravidelně provádí od roku 1993. Jeho účelem je mapovat a analyzovat obsah kolektivního vyjednávání v České republice. Cílem šetření je poskytovat státu a dalším institucím (ČNB, VÚPSV apod.) přehled o trendech kolektivního vyjednávání a smluvním partnerům odpovídající informace pro další vyjednávání na podnikové úrovni nebo při vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně⁴⁴.

IPP v současné době zpracovává informace ze sesbíraných kolektivních smluv. Nejedná se o šetření plošné ani výběrové. V současnosti totiž neexistuje administrativní zdroj, který by poskytoval informace o počtech podnikových kolektivních smluv v různých členěních. Chybí tedy základ pro statistické dovažování a zobecnění na celou republiku. Situace se podstatněji

⁴⁴ Informace o pracovních podmínkách. Pravidelné roční šetření o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách. Dostupné z: <https://www.kolektivnismlouvy.cz/> [cit. 2025-09-25]

zlepší se zavedením Jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatelů (JMZH) od roku 2026. Součástí tohoto hlášení bude položka, která zjišťuje typ kolektivní smlouvy v organizaci:

- 0 – neexistuje,
- 1 – podniková kolektivní smlouva,
- 2 – kolektivní smlouva vyššího stupně na základě členství zaměstnavatele v zaměstnavatelském svazu, který kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřel,
- 3 – kolektivní smlouva vyššího stupně na základě rozšíření její závaznosti (podle § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů).

Po zavedení JMZH budou k dispozici administrativní informace o pokrytí – kolik zaměstnanců je kryto kolektivní smlouvou a jakým typem (1–3). Podle české legislativy se kolektivní smlouva vztahuje na všechny zaměstnance ekonomického subjektu bez ohledu na odborovou organizovanost. JMZH zároveň umožní členit ukazatele pokrytí podle odvětví (CZ-NACE), velikosti zaměstnavatele, krajů a dalších hledisek. Obsah podnikových kolektivních smluv ale bez samostatného sběru zůstane neznámý.

Vhodným řešením je proto využít v IPP informaci o typu kolektivní smlouvy z JMZH a transformovat IPP na výběrové šetření, jehož základním souborem bude JMZH. Jelikož do JMZH budou podávat hlášení všechny subjekty se zaměstnanci, bude na něj možné dovažovat výsledky IPP tak, aby byly zobecnitelné na celou zaměstnaneckou populaci.

Tomu musí odpovídat i úprava výběru subjektů do IPP: použít náhodný (pravděpodobnostní) výběr se stratifikací alespoň podle odvětví (CZ-NACE), velikosti, regionu a typu kolektivní smlouvy (1–3). Takto získané výsledky bude možné statisticky dovažovat na JMZH a publikovat jako reprezentativní odhady za Českou republiku. Tím vznikne ucelený, šetrný a metodicky robustní systém. JMZH poskytne přesné měření pokrytí, zatímco IPP dodá strukturované informace o obsahu kolektivních smluv, agregované a dovážené na populaci.

Tento systém je výhodný i pro zaměstnavatele, protože nepřidává nové plošné povinnosti. Informace o pokrytí a typu kolektivní smlouvy bude vyplývat z JMZH a zaměstnavatelé tedy nebudou nic dalšího centrálně odesílat. Podrobnější zjišťování obsahu proběhne v rámci výběrového šetření IPP, do něhož bude náhodně zařazena vždy jen část zaměstnavatelů.

Tento přístup zároveň reaguje na postoje zaměstnavatelů ke zveřejňování plného znění obsahu kolektivní smlouvy, kdy pouze třetina respondentů připouští nějakou formu zveřejnění, zatímco 44 % zveřejnění odmítá.

Navržený systém nevyžaduje zveřejňování obsahu kolektivních smluv, pracuje s nimi pouze výběrově a výhradně pro statistické účely, což respektuje citlivost tématu.

Závěr

Analýza potvrdila, že v České republice zatím neexistuje jednotný centrální systém evidence kolektivních smluv, a proto je míra pokrytí odhadována prostřednictvím kombinace různých zdrojů, zejména výběrového šetření s názvem Informace a statistiky o průměrném výděлку (ISPV), které probíhá v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí. Přestože se nejedná o úplnou evidenci, tento postup umožňuje publikovat ukazatel CBC, který ukazuje, že v posledních letech je kolektivními smlouvami v České republice pokryto přibližně 45 % zaměstnanců. Tento údaj je dosud nejlepší možný, avšak nikoli zcela vyčerpávající.

Z dat jednoznačně vyplývá, že zaměstnanci pracující u zaměstnavatelů s uzavřenou kolektivní smlouvou dlouhodobě dosahují vyšších mezd. Tento rozdíl se mezi roky 2020–2024 pohybuje okolo 8 tisíc Kč měsíčně. Pokrytí kolektivními smlouvami se přitom významně liší mezi jednotlivými odvětvími – nejvyšší míra pokrytí je tradičně v průmyslu, stavebnictví, dopravě a energetice.

Zahraniční příklady ukazují, že v řadě evropských zemí je kladen důraz na systematickou evidenci kolektivních smluv a jejich obsahovou transparentnost. Rakousko a Francie disponují veřejně přístupnými databázemi, Německo publikuje souhrnné informace v podobě datových listů a Švédsko staví na decentralizovaném modelu s významnou rolí sociálních partnerů. Tyto zkušenosti ilustrují různé přístupy k dosažení vyšší informovanosti a podpory transparentnosti.

Výsledky miniprůzkumu mezi zaměstnavateli (členy Svazu průmyslu a dopravy ČR) ukazují, že ochota ke zveřejňování podnikových kolektivních smluv je zatím nízká. Většina podniků by byla ochotna sdílet pouze základní formální údaje, zatímco plný obsah kolektivních smluv by byla ochotna zveřejnit jen menšina. Přesto zaměstnavatelé nepovažují případné poskytování informací za zásadní administrativní zátěž a část z nich by uvítala digitalizované a standardizované nástroje, které by celý proces usnadnily. To naznačuje, že při vhodné nastaveném systému lze očekávat relativně vstřícný přístup.

Navrhovaným řešením je proto propojit nový administrativní zdroj – Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatelů, které od roku 2026 zavede povinnou informaci o existenci a typu kolektivní smlouvy – s výběrovým šetřením Informace o pracovních podmínkách. Tím vznikne metodicky robustní a ucelený systém, který umožní jednak přesné měření pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami, jednak pravidelné sledování jejich obsahu. Tento přístup zároveň respektuje citlivost tématu, protože nevyžaduje plošné zveřejňování plného znění kolektivních smluv, ale využívá je výhradně pro statistické a analytické účely.

Celkově lze říct, že Česká republika stojí před příležitostí zásadně posílit dostupnost a kvalitu dat o kolektivním vyjednávání. To je nezbytným předpokladem pro naplnění požadavků evropské legislativy, pro podporu transparentnosti a pro kvalitní dialog mezi sociálními partnery. Současně lze nově navržený systém chápat jako kompromis mezi potřebou státu a institucí na straně jedné a obavami zaměstnavatelů o citlivost informací na straně druhé.