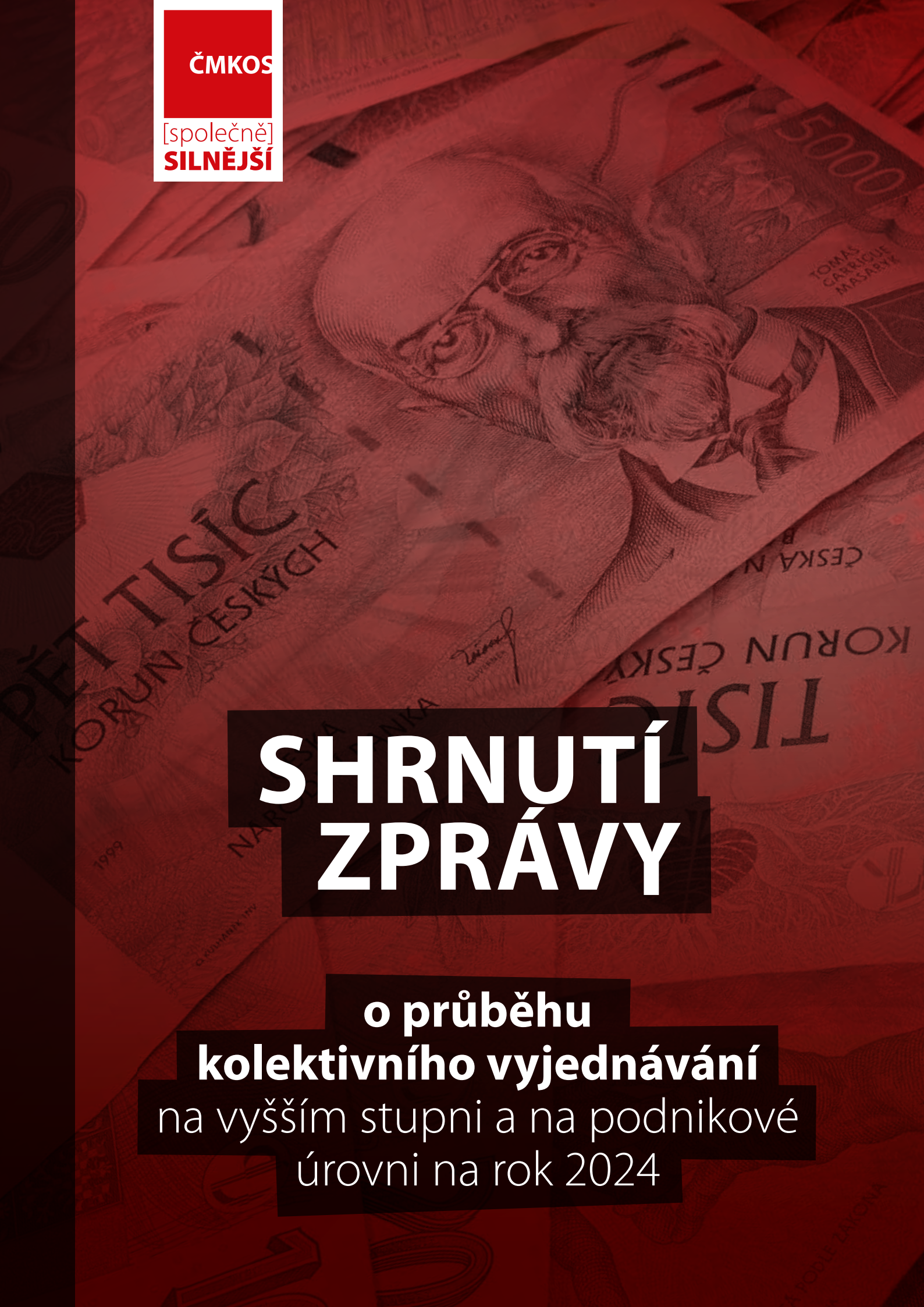




ČMKOS

[společně]  
**SILNĚJŠÍ**



# SHRNUTÍ ZPRÁVY

**o průběhu  
kolektivního vyjednávání  
na vyšším stupni a na podnikové  
úrovni na rok 2024**

Milé odborářky, milí odboráři,

Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), jíž jste součástí, každoročně připravuje **Zprávu o průběhu kolektivního vyjednávání**.

Je to velmi podrobná analýza, která mapuje vaše vyjednávání za uplynulý rok. Letošní dokument má 120 stran a chápeme, že ne všichni máte čas si ho přečíst. Proto jsme pro vás připravili **přehled nejdůležitějších poznatků z letošní zprávy**. Věříme, že vám pomůže načerpat inspiraci do další odborářské práce a také ji zasadit do širšího kontextu.

Přejeme záživnou četbu,

Tým ČMKOS

# Kontext: Mzdy v České republice

## Vývoj mezd v roce 2023

- Průměrná hrubá mzda činila **43 341 Kč**.
- Nominální hodnota průměrné hrubé mzdy tedy vzrostla o 7,5 % (o 3 024 Kč), ALE průměrná **reálná mzda poklesla o 2,9 %**. Pokles průměrné reálné mzdy se týkal všech 14 krajů.
- **Zvyšovaly se rozdíly v mzdách** mezi jednotlivými odvětvími a mezi jednotlivými zaměstnanci.

## Vývoj mezd dle odvětví

- **Nejvyšší průměrná mzda** byla v odvětví „**informační a komunikační činnosti**“ (78 159 Kč). Další příčky obsadily „**peněžnictví a pojišťovnictví**“ (71 910 Kč) a „**výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu**“ (67 647 Kč).
- Celorepublikový průměr (43 120 Kč) byl překročen také v odvětvích „**profesní, vědecké a technické činnosti**“ (52 719 Kč), „**těžba a dobývání**“ (47 410 Kč), „**zdravotní a sociální péče**“ (46 400 Kč), „**veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení**“ (45 966 Kč) a „**vzdělávání**“ (43 222 Kč).
- **Nejnižší průměrná mzda** byla v odvětví „**ubytování, stravování a pohostinství**“ (25 360 Kč), druhá nejnižší v odvětví „**administrativní a podpůrné činnosti**“ (30 104 Kč).

## Mzdy podle velikosti zaměstnavatele

- Výše průměrné mzdy se lišila i z pohledu velikosti organizace. **Čím více zaměstnanců organizace zaměstnává, tím vyšší je průměrná mzda.**
- Nejnižší průměrná mzda byla ve velikostní kategorii „**do 19 zaměstnanců**“ (30 888 Kč). V této kategorii pracuje druhý nejvyšší počet zaměstnanců, 825,3 tis. Nejvyšší průměrná mzda byla v kategorii „**1 000 a více zaměstnanců**“ (51 718 Kč), ve které pracuje nejvyšší počet zaměstnanců (999,4 tis.).

## Mzdy podle krajů

- I v roce 2023 nadále pokračovalo dominantní postavení kraje **hl. m. Praha**, který úroveň průměrné měsíční mzdy převyšoval celorepublikový průměr o 24,1 %. Průměrná měsíční mzda v tomto kraji byla **53 507 Kč**. Nad úroveň průměrné měsíční mzdy, která činila 43 120 Kč, byl už pouze Středočeský kraj s průměrnou měsíční mzdou 43 728 Kč.
- Nejnižší průměrná mzda (**37 162 Kč**) byla v **Karlovarském kraji**.

## Mediánová a průměrná mzda

- **Medián** mzdy v roce 2023 činil **39 518 Kč** (ve mzdové sféře 38 236 Kč, v platové sféře 44 330 Kč) a byl **oproti hodnotě průměrné měsíční mzdy nižší o 6 409 Kč**. V platové sféře představoval tento rozdíl 3 197 Kč; ve mzdové sféře činilo zaostávání mediánu za průměrnou mzdou 7 337 Kč. Z toho vyplývá, že výdělky jednotlivých zaměstnanců ve mzdové sféře na rozdíl od sféry platové byly více diferencované.

## Gender pay gap

- Průměrná **mzda mužů** dosáhla v roce 2023 výše **50 010 Kč** a průměrná **mzda žen 41 139 Kč**. V průměru tak ženy vydělávaly o 8 871 Kč měsíčně méně než muži, neboli 82,3 % toho, co vydělali muži.
- Hodnota mediánu mezd mužů činila 42 231 Kč a mediánu mezd žen 36 669 Kč.

## Podprůměrný výdělek

- Průměrného výdělku nedosáhlo **67,6 % zaměstnanců a zaměstnankyň**.

## Nejlépe a nejhůře placené profese

- K **nejlépe odměňovaným profesím** v roce 2023 patřili **nejvyšší představitelé společností** (s průměrnou mzdou 156 814 Kč), **lékaři specialisté** (93 827 Kč), **strojní inženýři** (70 772 Kč) nebo **stavební inženýři** (65 086 Kč).

- Naopak k **nejhůře odměňovaným profesím** patřili zejména **uklízeči a pomocníci v hotelích**, administrativních, průmyslových a jiných objektech (24 048 Kč), **švadleny, šičky**, vyšivači a pracovníci v příbuzných oborech (25 041 Kč) nebo **pracovníci ostrahy** a bezpečnostních agentur (25 261 Kč).

## Průměrný počet zaměstnanců

- Celkově **klesl o 5,5 tisíc**.
- K **největšímu nárůstu** došlo ve **vzdělávání**, ve **zdravotní a sociální péči** (shodně +10,2 tis.) a v **ubytování, stravování a pohostinství** (+2,6 tis.). Největší **pokles** nastal ve **zpracovatelském průmyslu** (-18,1 tis.), ve **velkoobchodě a maloobchodě; opravách a údržbě motorových vozidel** (-3,7 tis.) a ve **stavebnictví** (-3,5 tis.).
- Z hlediska krajů byl pouze ve dvou krajích zaznamenán **nárůst** počtu zaměstnanců: v **Praze** (+14,3 tis.) a v **Plzeňském kraji** (+1,1 tis.). V ostatních krajích nastal pokles počtu zaměstnanců, který se pohyboval v rozmezí od -0,2 tis. (ve Středočeském kraji) do -3,2 tis. (v Moravskoslezském kraji).

## Podnikové kolektivní smlouvy (PKS) v mzdové sféře

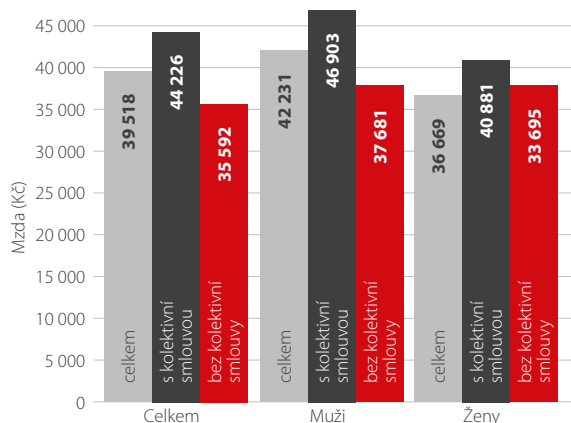
Co je **podniková kolektivní smlouva (PKS)**? Ujednání mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, které upravuje vzájemné poměry a mzdové i pracovní podmínky v daném podniku.

- U zaměstnavatelů, u kterých působí odborové organizace ČMKOS, bylo na rok 2024 uzavřeno **3 457 podnikových kolektivních smluv, které se vztahují na 1 371 000 zaměstnanců**, což představuje cca **31,5 % všech zaměstnanců v ČR**.
- PKS: Sjednání vyšších mezd. V letošním roce bylo sjednání mzdového vývoje součástí **75 % PKS**. Jakou formou?
  - Zvýšení mzdových tarifů – 50 % PKS
  - Zvýšením průměrné nominální mzdy – 20 % PKS
  - Zvýšením celkového objemu mzdových prostředků – 13 % PKS
  - Udržením reálné mzdy – 7,7 % PKS
  - Zvýšením průměrné reálné mzdy – 0,5 % PKS
  - Udržením průměrné mzdy – 0,9 % PKS
- Co ještě bylo nejčastěji součástí PKS?
  - **Příspěvek na stravování** – 94,0 % PKS
  - **Zkrácení pracovní doby** – 90,3 % PKS
  - **Delší dovolená** – 89,2 % PKS
  - **Příplatek za práci přesčas** – 84,6 % PKS
  - **Příplatek za noční práci** – 83,2 % PKS
  - **Příplatek za práci v sobotu a v neděli** – 80,8 % PKS
  - **Příplatek za práci ve svátek** – 78,6 % PKS
  - **Příspěvek na penzijní připojištění** – 70,3 % PKS
  - **Opatření týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace** – 40,2 % PKS
  - ...a mnoho dalších výhod a benefitů!

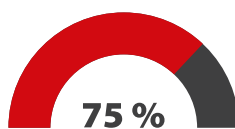
Je jasné, že být v odborech má smysl. Přínos odborů je dokonce vyčíslitelný!

- ▶▶▶ **Průměrná hrubá roční mzda** byla tam, kde je uzavřena kolektivní smlouva, **o 90 408 Kč vyšší** než tam, kde kolektivní smlouvu nemají. V případě porovnání v **mediánu** je rozdíl ještě vyšší – **103 608 Kč**.

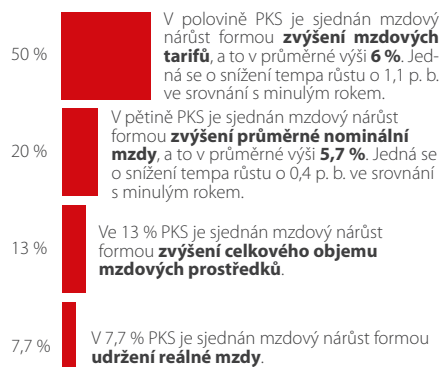
## Medián hrubé měsíční mzdy podle pohlaví a kolektivní smlouvy



## Nejčastější formy dohody o mzdovém růstu



V roce 2024 je růst mezd součástí 74,8 % PKS

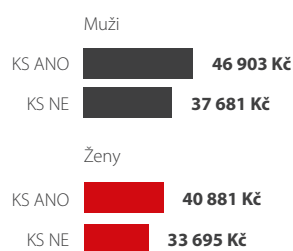


►► Zaměstnanci a zaměstnankyně s kolektivní smlouvou odpracují za měsíc méně hodin než ti bez kolektivní smlouvy. Konkrétně **průměrná měsíční pracovní doba** bez kolektivní smlouvy činila **145,2 hodin**; s kolektivní smlouvou – **140,4 hodin**.

## Podnikové kolektivní smlouvy (PKS) v platové sféře

- Co bylo nejčastěji součástí PKS v platové sféře?
  - Opatření BOZP – 91,5 % PKS
  - Nastavení podmínek pro činnost odborové organizace – 90,4 % PKS
  - Pravidla pro čerpání FKSP – 87,8 % PKS
  - Příspěvek na závodní stravování – 81,5 % PKS
  - Nastavení pravidelného termínu výplaty platu – 80,5 % PKS
  - Nastavení podmínek pro informování odborové organizace – 75,9 % PKS
  - Nastavení podmínek pro osobní rozvoj zaměstnanců – 58,4 % PKS
  - Příspěvek na penzijní připojištění – 42,3 % PKS

## PKS pozitivně ovlivňují výdělkovou úroveň zaměstnanců



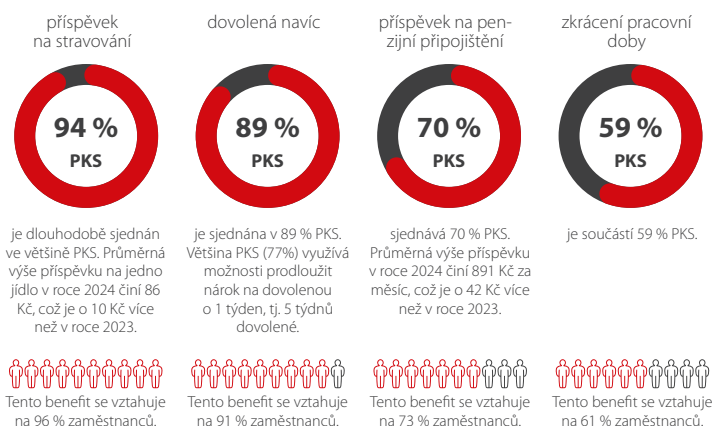
**+ 9 222 Kč**

V roce 2023 byl medián mezd mužů v podnicích s KS o 24 % vyšší než v podnicích bez KS.

**+ 7 186 Kč**

V roce 2023 byl medián mezd žen v podnicích s KS o 21 % vyšší než v podnicích bez KS.

## Nejčastěji poskytované celoplošné benefity



## Ovlivnily ekonomický vývoj a situace na trhu práce (včetně vysoké inflace a energetické krize) průběh a výsledky kolektivního vyjednávání ve vašich svazech?

### OS KOVO:

„Kolektivní vyjednávání se pro rok 2024 odehrávalo v převážné míře za standardních podmínek.“

### OS STAVBA:

„Vyjednávání nebyla jednoduchá, ale s ohledem na mírně optimistický výhled na další období, probíhala v celku v klidné atmosféře. Ve většině případů se podařilo prosadit slušný nominální mzdový růst.“

### OS PHGN:

„Situace je rozdílná dle jednotlivých oblastí. Některé odborové organizace uvádějí menší možnosti vyjednávání, zejména s ohledem k náročnosti výroby; energetická krize a inflace ovlivnily konkurenceschopnost firmy a přijímání nových zakázek. Naopak jiné odborové organizace uvádějí, že sociální tlak ve společnosti se v rámci kolektivního vyjednávání neprojevil, se zaměstnavatelem se vždy domluví a uzavřou kolektivní smlouvu.“

### NOSPPP:

„Objem výroby se ve většině odvětví nezměnil, dochází k další racionalizaci a mírnému snižování počtu zaměstnanců. Snižující se míra inflace má vliv na výrobní navýšování mezd pro rok 2024 a vykazuje snahu alespoň částečně pokrýt dramatický propad mezd vlivem předchozí vysoké inflace.“

### OS UNIOS:

„Odvětví, která pod svaz spadají, tj. především plynárenství, teplárenství, veřejné služby a bytová družstva, byla ekonomickou situací v ČR značně ovlivněna, a tento vliv se samozřejmě promítl i do kolektivního vyjednávání. Zejména v oblasti plynárenství a teplárenství nebyly ve vyjednávání v souvislosti s energetickou krizí, která s jejich odvětvím bezprostředně souvisela, snadné podmínky. Kolektivní smlouvy se v těchto oblastech nakonec uzavřít podařilo. Mimo udržení stávajících podmínek bylo ve většině kolektivních smluv i mzdové navýšení.“

### ČMOS PHCR:

„V cestovním ruchu přetrvává problém nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců. To zaměstnavatele nutí k tomu, aby přehodnotili svou mzdovou politiku. Pozitivně se to projevilo při kolektivním vyjednávání o valorizaci mezd, kde se podařilo dosáhnout zvýšení mezd v průměru o 8,5 %.“

### OSPPP:

„Kolektivní vyjednávání bylo vedeno v mírovém duchu a ve snaze pomoci nízkopříjmovým zaměstnancům.“

### OSSOO:

„Nejvlivnějším faktorem bylo snížení základního přídělu do FKSP na 1 % prostředků na platy, přičemž minimálně 50 % z přídělu je určeno na podporu produktů spoření na stáří. Tím se výrazně omezila paleta zaměstnaneckých benefitů v roce 2024.“

### VOS:

„Pokles reálných mezd se našeho svazu velmi dotýká, a to je důsledek politiky této vlády.“

### OSPVV:

„Projevilo se snížení výše přídělu do sociálního fondu a povinnost využití přídělu na důchodové produkty. Zbytek často nestačil ani na pokrytí obvyklých příspěvků na stravenky apod.“

---

## Kolektivní smlouvy vyššího stupně (KSVS)

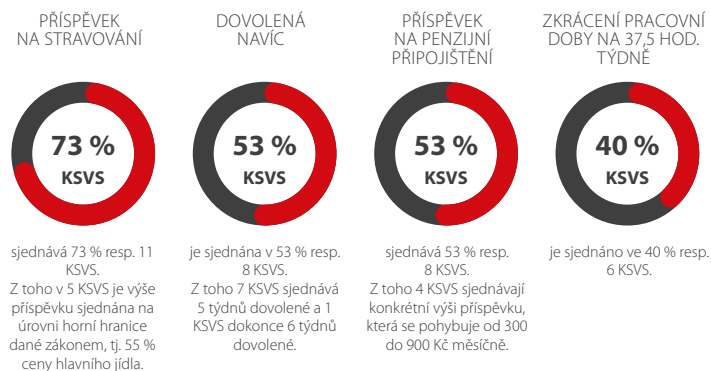
Co je kolektivní smlouva vyššího stupně? Ujednání s působností napříč určitým vymezeným odvětvím, ve kterém zakládá minimální standardy.

- Na rok 2024 z celkového počtu 30 odborových svazů sdružených v ČMKOS uzavřelo **14 odborových svazů celkem 16 kolektivních smluv vyššího stupně**. 15 z nich je určena pro zaměstnance v podnikatelské sféře, jedna se vztahuje na zaměstnance ve státní službě:

č.	Odborový svaz	Zaměstnavatelský svaz
1.	OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu
2.	OS ECHO, Český odborový svaz energetiků	Český svaz zaměstnavatelů v energetice
3.	OS ECHO	Svaz chemického průmyslu České republiky
4.	OS KOVO	Elektrotechnická asociace České republiky
5.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR, Česko-moravské odborové sdružení	Asociace Českého papírenského průmyslu
6.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství, Česká asociace podnikatelů v lesním hospodářství
7.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Svaz zaměstnavatelů Malá Voda Česká republika
8.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Asociace lesnických a dřevozpracujících podniků
9.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Svaz zaměstnavatelů Severočeská voda
10.	OS Stavba, OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství autoopravárenství Čech a Moravy	Svaz podnikatelů ve stavebnictví
11.	Odborový svaz dopravy	Svaz dopravy ČR – Sekce silniční dopravy
12.	Odborový svaz energetiky a hornictví (OSEH)	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu
13.	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	Asociace textilního – oděvního –kožedělného průmyslu
14.	ČMOS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR
15.	OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	Svaz bank a pojišťoven
16.	ČMOS civilních zaměstnanců armády ČMOS pracovníků školství	Vláda ČR
17.	OS státních orgánů a organizací OS zdravotnictví a sociální péče	

- Co bylo nejčastěji sjednáno v KSVS?
  - **Podmínky pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd** – 60 % KSVS
  - **Podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců** – 60 % KSVS
  - **Rozšíření placeného volna při úmrtí rodinného příslušníka** – 60 % KSVS
  - **Příplatek za práci v noci** – 53 % KSVS
  - **Příspěvek na penzijní připojištění** – 53 % KSVS
  - **Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí** – 53 % KSVS
  - **Delší dovolená** – 53 %
  - **Rozšíření placeného volna příležitosti narození dítěte manželce zaměstnance** – 47 % KSVS
  - **Vyšší úroveň tarifních mezd** – 40 % KSVS
  - **Příplatek za práci o sobotách a nedělích** – 40 % KSVS
  - **Náhrada mzdy v době prostoje** – 40 % KSVS
  - **Zkrácení pracovní doby na 37,5 hod. týdně** – 40 % KSVS
  - **Období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hod. týdně** – 40 % KSVS
  - **Bližší podmínky pro poskytování odstupného** – 40 % KSVS

## Benefity a pracovní podmínky sjednané v roce 2024



## Co doporučujeme pro vyjednávání na podnikové úrovni na další rok?

### V oblasti odměňování

- Vedte kolektivní vyjednávání tak, aby se **udržela reálná hodnota průměrné mzdy v roce 2025** v porovnání s r. 2024, a případně se dorovnal pokles reálných mezd v předchozích dvou letech.
- Směřujte k **navyšování benefitů pro zaměstnance**.
- Jelikož od 1. ledna 2025 dochází ke zrušení nejnižší úrovně zaručené mzdy pro soukromý sektor, doporučujeme v soukromém sektoru vést kolektivní vyjednávání tak, aby **nejnižší úroveň zaručené mzdy byla stanovena kolektivní smlouvou, dle současných 8 jednotlivých nejnižších úrovní zaručené mzdy**.
- **Dojednejte inflační doložku.**
- **Usilujte o sjednání vyšší minimální mzdy** nad zákonnou úroveň tak, aby její výše poskytovala dostatečnou **ochranu před pracující chudobou a její výše se zvyšovala s kvalifikací zaměstnance**.
- Prosazujte **zvýšenou náhradu mezd zaměstnancům v případě využití programů jako např. Antivirus nebo „kurzarbeit“** tak, aby celkově činila nejméně 80 % mzdy zaměstnance.
- Vyjednejte zvláštní příplatek, který by zajišťoval v době karantény a při poskytování ošetřovného celkovou výši náhrady příjmu zaměstnance vyšší než 60 %; resp. 80 %.
- Nepřistupujte v kolektivní smlouvě na ustanovení, která podmiňují poskytnutí jakékoliv součásti mzdy odpracováním plné pracovní doby v daném období.
- Při vyjednávání o mzdách usilujte o **přibližování mezd a odstraňování rozdílů mezi západem a východem EU, resp. rozdílů v odměňování mezi mateřskou a dceřinou společností**.
- Usilujte o **odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů, včetně kontroly jejich řádného zařazení a odměňování v rámci pracovních pozic**.

### V oblasti zaměstnanosti

- Usilujte o stanovení placeného volna pro výkon činnosti zástupců zaměstnanců.
- Usilujte o **zkrácení pracovní doby** nejméně o **0,5 hodinu denně (37,5 hodiny týdně) bez snížení mzdy** (zároveň může vést k úspoře energií).
- Vyjednejte minimálně jeden **další týden dovolené nad rámec garantovaný zákoníkem práce**.
- Vyjednejte **home office** za podmínek, které zajistí bezpečný výkon práce zaměstnancem na náklady zaměstnavatele u profesí, které jsou k tomu vhodné.
- Vyjednejte závazek zaměstnavatele prioritně **zaměstnávat zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou**.
- Usilujte o **spolurozhodování odborové organizace o využívání agenturního zaměstnávání** a o sjednávání srovnatelných podmínek pro kmenové i agenturní zaměstnance zejména v oblasti odměňování, pracovní doby a bezpečnosti práce.
- Usilujte o **spolurozhodování odborové organizace při zavádění prvků Průmyslu 4.0, při nahrazování lidské práce robotickými pracovišti a v souvislosti s digitalizací** sjednávat taková ujednání, která zajistí, aby se nezhoršovaly pracovní ani mzdové podmínky pro zaměstnance.



- Kladte důraz na **sjednávání podmínek pro vzdělávání, doškolování a rekvalifikaci zaměstnanců** pro zachování pracovních míst.
- Vyjednejte vhodné **podmínky při uplatňování specifických forem práce** (zkrácený úvazek, práce z domova, sdílené pracovní místo ad.)
- Vyjednejte **zvyšování rozsahu odstupného** nad rámec zákoníku práce.
- Vyjednejte závazek zaměstnavatele, že nebude využívat žádné formy nelegální práce, včetně skrytého agenturního zaměstnávání, nehlášené práce či švarcsystému.
- Usilujte o **vznik, resp. zastoupení v evropských radách zaměstnanců** v případě naplnění podmínek stanovených zákoníkem práce a směrnicí EU.

### V oblasti sladování profesního, soukromého a rodinného života a v oblasti rovného zacházení

- Sjednejte **delší dovolenou** nad rámec zákoníku práce a **kratší pracovní dobu** bez snižování mezd.
- Usilujte o vhodné **úpravy pracovní doby** a poskytování placeného volna pro zaměstnance v případě osobních překážek v práci na straně zaměstnance nad rámec zákoníku práce;
- Vyjednejte možnost **práce na kratší úvazek**, pokud o to zaměstnanec s povinnostmi k rodině požádá.
- Vyjednejte **automatické valorizace mezd a platů u zaměstnanců na rodičovské dovolené a garanci přijetí zaměstnance po návratu z rodičovské dovolené na stejné pracovní místo**.

### V oblasti penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření

- Pokračujte ve sjednávání **příspěvků zaměstnavatele na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření**. Usilujte o to, aby výše příspěvku zaměstnavatele činila nejméně 2 % mzdy, popř. platu zaměstnance.
- Dbejte na to, aby se zaměstnavatelé zavázali **poskytovat vyšší příspěvky zaměstnancům** vykonávajícím namáhavé a zdraví škodlivé práce tak, aby zaměstnanci měli možnost v případě potřeby **využít možnosti čerpání tzv. předdůchodu** z doplňkového penzijního spoření.

### V oblasti BOZP

- Dbejte na to, aby **nedocházelo ke snižování úrovně bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci**.
- Sjednejte konkrétní závazky zaměstnavatele k vytváření **bezpečného a zdravějšího pracovního prostředí** a pracovních podmínek a snižování, resp. odstraňování rizikové a namáhavé práce, včetně rušení karcinogenních pracovišť.
- Sjednejte opatření ke **zmírnění stresu a přetěžování zaměstnanců** a k jejich předcházení.
- Sjednejte opatření na řešení situace zaměstnanců, kteří pracují na pracovištích, kde jsou přítomny karcinogenní látky.

## Co doporučujeme pro vyjednávání na vyšším stupni na další rok?

- Zaměřte se na to, aby došlo k uzavření KSVS, jejichž součástí bude **základní rámec pro odměňování zaměstnanců, mzdový vývoj v odvětví a opatření vedoucí k udržení stávajících, resp. k tvorbě nových pracovních míst**.
- Vedte kolektivní vyjednávání tak, aby nejnižší úroveň zaručené mzdy byla stanovena kolektivní smlouvou.
- Vedte vyjednávání tak, aby růst průměrné hrubé mzdy (platu) umožnil zachování kupní síly mezd (platu), případně postupného dorovnání propadu reálných mezd a platů v předchozích dvou letech.
- Usilujte o **rozšíření kontrolní činnosti, popř. zavedení spolurozhodování při zaměstnávání cizinců a agenturních zaměstnanců**.
- Usilujte o zavedení opatření k **prohloubení vzdělávání zaměstnanců**.
- Zaměřte se na **zlepšení podmínek pro zaměstnávání absolventů škol a zdravotně postižených osob**, kteří jsou nejvíce zasaženi nezaměstnaností.
- Vyjednejte opatření, která povedou ke **zlepšení prarodinného prostředí u zaměstnavatelů**. Cílem je dosáhnout lepší ochrany zaměstnanců s povinnostmi k rodině před propouštěním.
- Prosazujte **podmínky pro zkrácování pracovní doby bez snižování mezd**;
- Zachyťte v rámci KSVS proces digitalizace, např. v těchto oblastech:
  - dopady digitalizace na zaměstnanost a na sociální zabezpečení zaměstnanců;
  - vliv sdílené ekonomiky na postavení zaměstnanců;
  - příprava na změny v systému vzdělávání v důsledku digitalizace;
  - problémy při práci na dálku a jejich řešení pro zaměstnance.

Více tipů a informací o kolektivním vyjednávání najdete ve Zprávě o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2024. Máte o ni zájem? Kontaktujte předsedu/předsedkyni svého odborového svazu.

2 0 2 4

**ČMKOS**

[společně]  
**SILNĚJŠÍ**