



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Společným postupem sociálních partnerů k řešení klíčových témat v odvětvích 2019-2022

ZPRÁVA Z ŠETŘENÍ ZAMĚSTNAVATELŮ

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ V OBLASTI KULTURA

Základní informace o šetření

Projektové parametry: min. počet respondentů

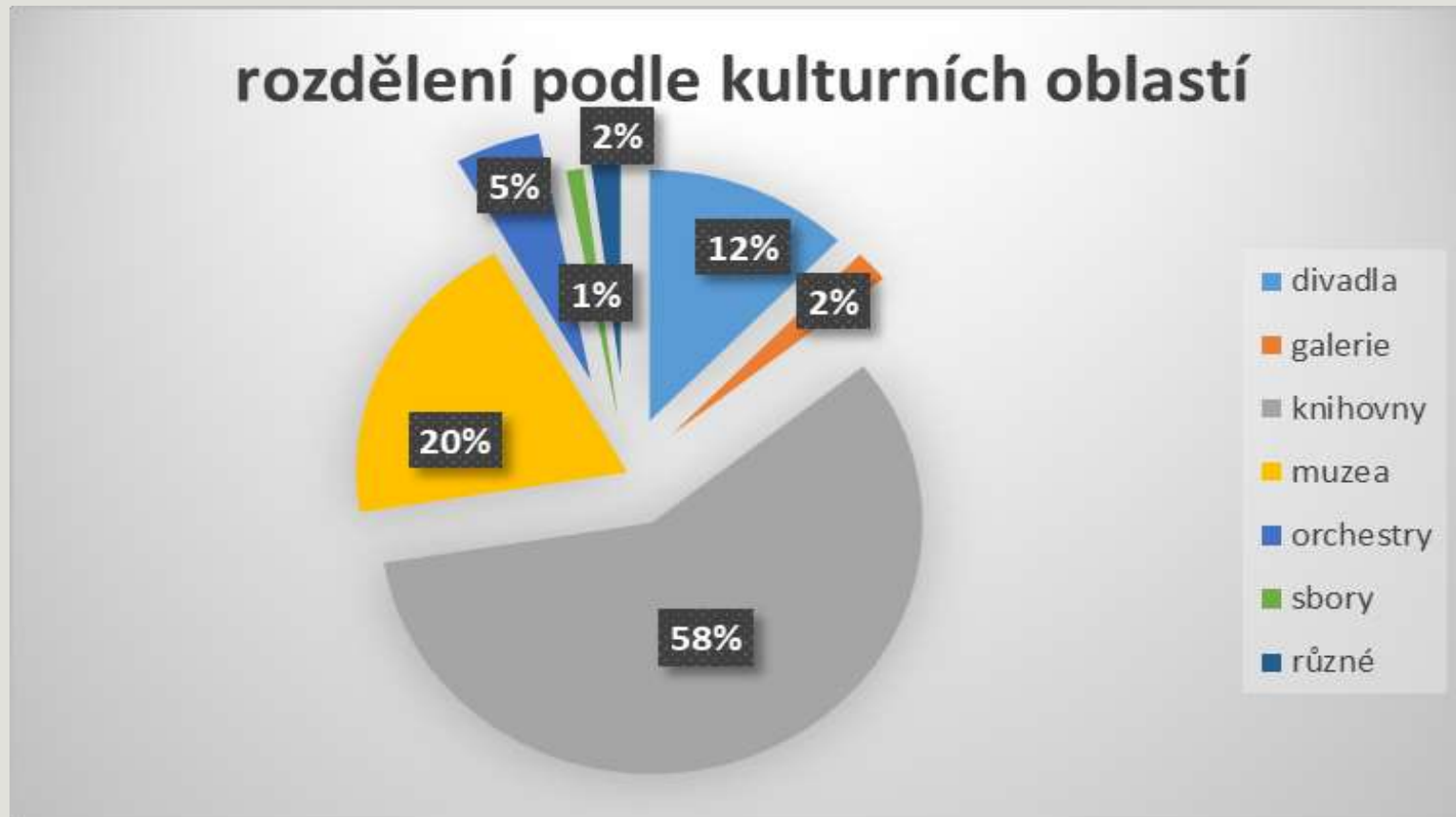
- Kategorie sond a předvýzkumů (nelze považovat za obecně platné)
- Anonymní šetření metodou CAWI (elektronické dotazníkové šetření)
- Cíle
 - a) zjistit u zaměstnavatelů z oblasti kultury povědomí o pojmu flexibilita a případné využívání v praxi
 - b) zjistit situaci v oblasti kolektivního vyjednávání v sektoru kultury
- 61 otázek v oblasti kolektivního vyjednávání
- Respondent veden pouze k relevantním otázkám

Šetření v oblasti kolektivního vyjednávání

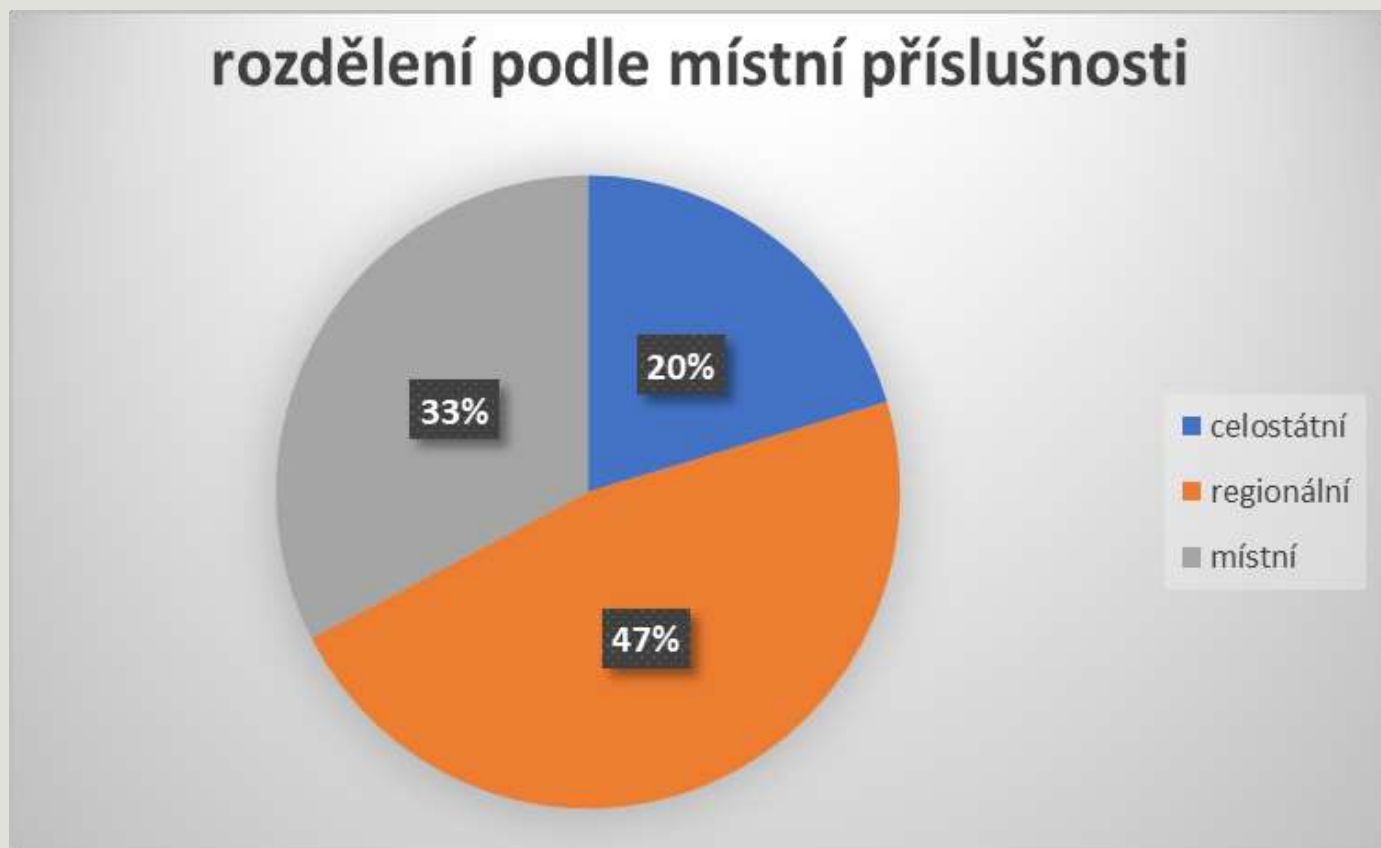
Počet respondentů z oblasti kultury: 98



Respondenti podle kulturních oblastí



Rozdělení respondentů podle místní příslušnosti



Organizace podle počtu zaměstnanců

Méně než 25 zaměstnanců: 50%

26-100 zaměstnanců: 37%

Více než 100 zaměstnanců: 13%

(organizace s 1 zaměstnancem, organizace s více než 1300 zaměstnanci)

Sociální dialog - otázky



ANO: odborová organizace - 31, rada zaměstnanců- 2, zástupce pro BOZP - 1

Organizace bez zástupců zaměstnanců

Povinnosti: informovat a projednávat otázky k činnosti instituce

- 95% respondentů plní (62 organizací), 3 organizace neinformují

Způsob informování (bez ohledu na časové intervaly)

Nejčastější formy

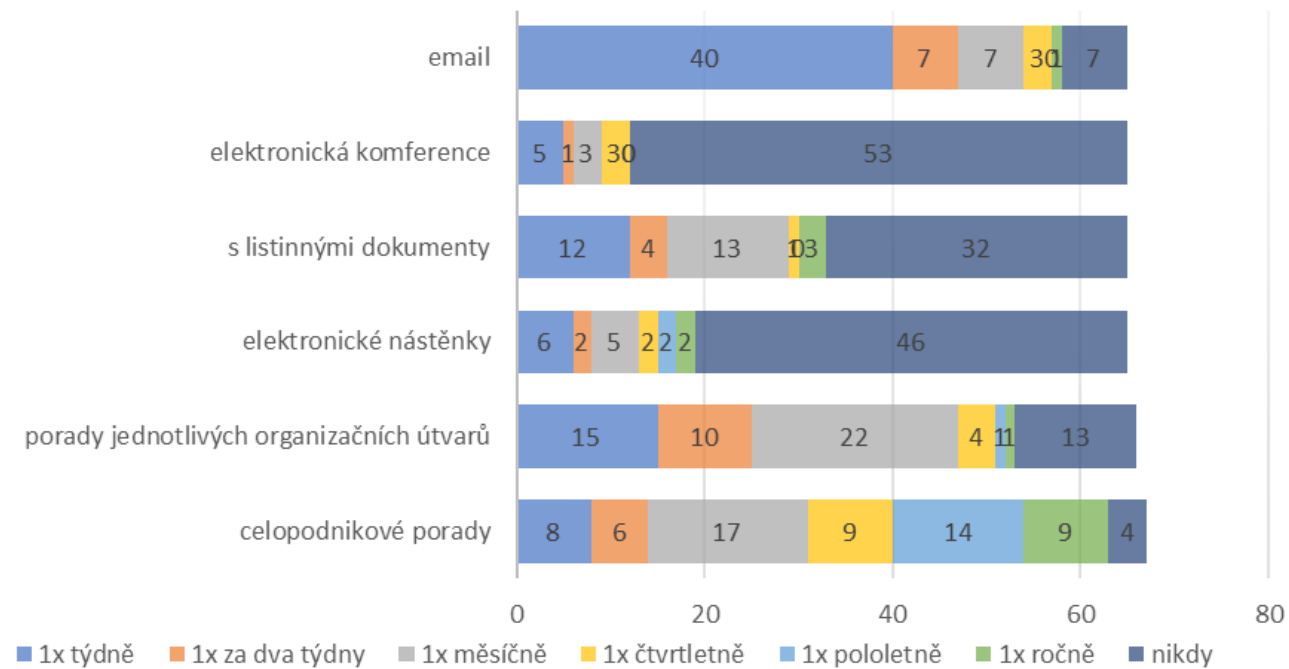
- Elektronická pošta
- Celopodnikové porady
- Porady organizačních útvarů

Nejméně časté

- Elektronické konference
- Elektronické nástěnky

Organizace bez zástupců zaměstnanců

JAKÝ ZPŮSOB INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁVÁNÍ OBVYKLE POUŽÍVÁTE V PRAXI A JAK ČASTO?



Další nástroje projednávání a informování

Ústní rozhovory se zaměstnanci

Operativní porady (v průběhu akcí)

Facebook

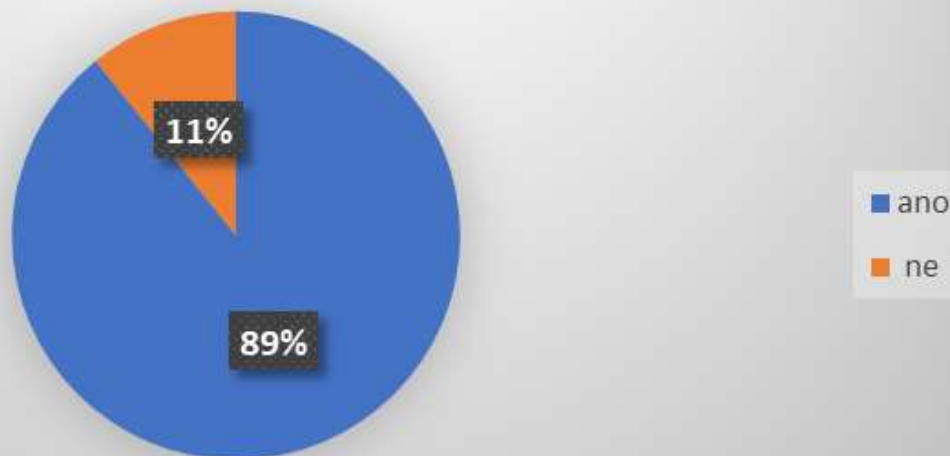
Ranní diskuze u stolu

Setkání pracovních týmů během dne

Telefonické informování

Vyjadřování zaměstnanců k otázkám činnosti

vyjadřují se vaši zaměstnanci k důležitým otázkám týkajícím se činnosti instituce (k poskytovaným informacím a projednávaným skutečnostem)?



Podněty zaměstnanců a jejich řešení

Zaměstnanci se vyjadřují prostřednictvím

- ředitele (60% organizací)
- vedoucího zaměstnance (41% organizací)
- přímých nadřízených (26% organizací)

Řešení podnětů zaměstnanců

- 75% organizací řeší podněty vždy a ve všech případech
- 10% selektivní přístup, řeší pouze některý podnět
- 1 organizace ... podněty neřeší vůbec

Způsob vypořádání podnětů

- Některé organizace - formalizovaný postup – vnitřní předpis

Zavádění opatření týkající se většího počtu zaměstnanců

Informování zaměstnanců

- Prostřednictvím e-mailové pošty všechny zaměstnance
- Porady organizačních složek organizace
- Celopodnikové porady
- Osobní setkání (u menších organizací)

Zájem organizací o působení zástupců zaměstnanců

12% organizací - odborové organizace

12% organizací - rady zaměstnanců

21% organizací by chtělo zástupce pro BOZP

Necelých 50% organizací - nemá zájem o působení žádného zástupce zaměstnanců

Informování zaměstnanců u organizací bez zástupců zaměstnanců

85% organizací seznamuje zaměstnance s návrhem rozpočtu a čerpáním FKSP

- Celopodnikové porady (45% organizací)
- Porady jednotlivých organizačních složek (23% organizací)

U 50% zaměstnavatelů mohou zaměstnanci ovlivnit způsob využití FKSP a výši jednotlivých částek ročních rozpočtů

Pro využití sociálního fondu může být zřízena speciální komise pro FKSP

Zaměstnavatelé, u kterých působí odbory

31 organizací (31% organizací účastných v šetření), které mají odborovou organizaci

24 organizací – 1 odborová organizace

4 organizací – 2 odborové organizace

2 organizací – 3 a 4 odborové organizace

1 organizace – 9 odborových organizací

--

2 organizací – též rada zaměstnanců

8 organizací – zástupce pro BOZP

Komunikace mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Kombinace osobních jednání a písemné formy (70% organizací)

Osobní jednání (30% organizací)

Účast zástupců odborů na poradách vedení organizace, celopodnikové poradě

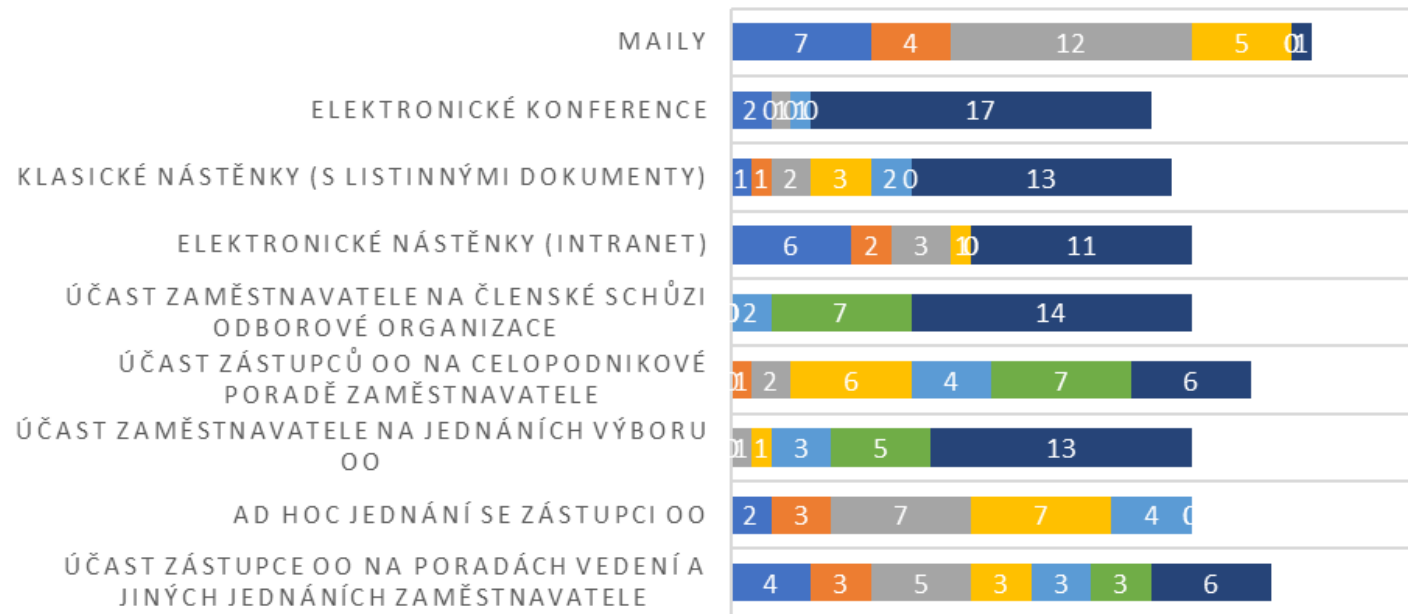
Méně využívána

- Účast zaměstnavatele na schůzích odborové organizace nebo na jednání výboru OO
- Elektronická konference (téměř nevyžívána)
- Písemná forma projednávání (2 organizace)

Komunikace mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

ZPŮSOB INFORMOVÁNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE POUŽÍVANÝ V ORGANIZACÍCH

■ 1x týdně
 ■ 1x za dva týdny
 ■ 1x měsíčně
 ■ 1x čtvrtletně
 ■ 1x pololetně
 ■ 1x ročně
 ■ nikdy



Kolektivní smlouva

Sociální dialog → uzavření kolektivní smlouvy (30 organizací z 31)

Návrh kolektivní smlouvy podává

- odborová organizace (56%)
- zaměstnavatel (44%)

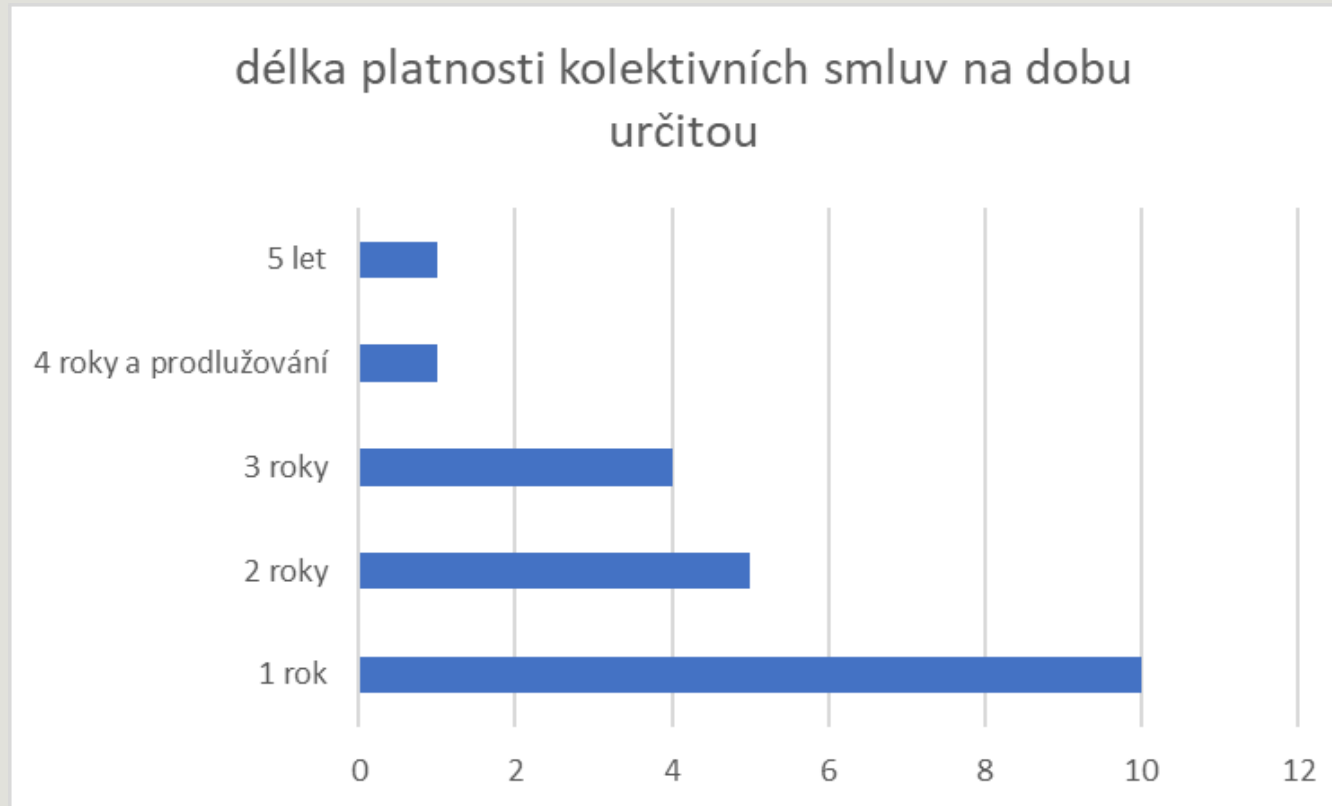
Seznámení zaměstnanců s návrhem kolektivní smlouvy

- Elektronická nástěnka/intranet
- Odborová organizace (na veřejné členské schůzi odborové organizace)
- Celopodniková porada

Připomínky zaměstnanců – přes odborovou organizaci

Délka platnosti kolektivní smlouvy

73% kolektivních smluv jsou uzavřeny na dobu určitou



Benefits v kolektivních smlouvách

65% respondentů

Sick Days (15 respondentů)

Vyšší odstupné (5 respondentů)

Vyšší práva zaměstnanců při důležitých osobních překážkách (2 respondenti)

Odměny při pracovním/životním jubileu

Čerpání „profesních“ bonusů

Plnění kolektivní smlouvy

Vyhodnocování plnění kolektivní smlouvy

60% (20 organizací)

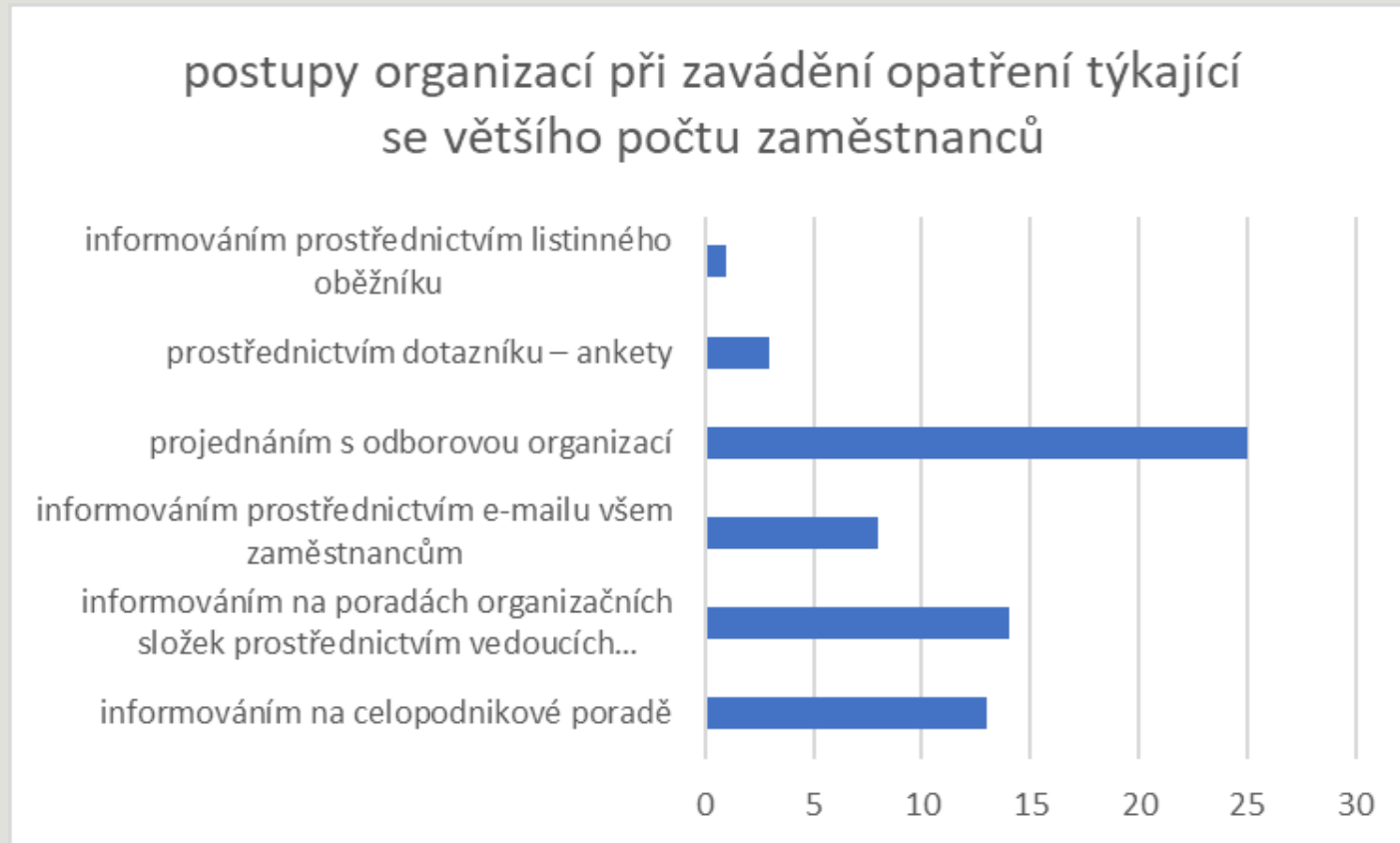
Kde a jak často:

- na uzavřeném jednání zaměstnavatele a odborové organizace (16 organizací)
- Na veřejném jednání zaměstnavatele, odborů a zaměstnanců (4 organizace)
- 1x ročně (60%)
- Pololetně (25%)
- Čtvrtletně (1 organizace)
- Méně často než 1x ročně (2 organizace)
- Hodnocení neprobíhá (1 organizace, zaměstnavatel nemá zájem)

30% respondentů (z počtu 31 organizací) – spor o plnění závazků/spor o uzavření KS

75% organizací – sjednaná pravidla/lhůta pro informování a projednávání KS

Zavádění opatření týkající se většího počtu zaměstnanců



Projednávání individuálních podnětů

Stanovený postup dle § 276 odst. 9 Zákoníku práce (6 organizací)

Interní předpis (podrobný postup)

Nadřízený stěžovatele ve spolupráci s odborovou organizací

Hodnocení působení odborové organizace

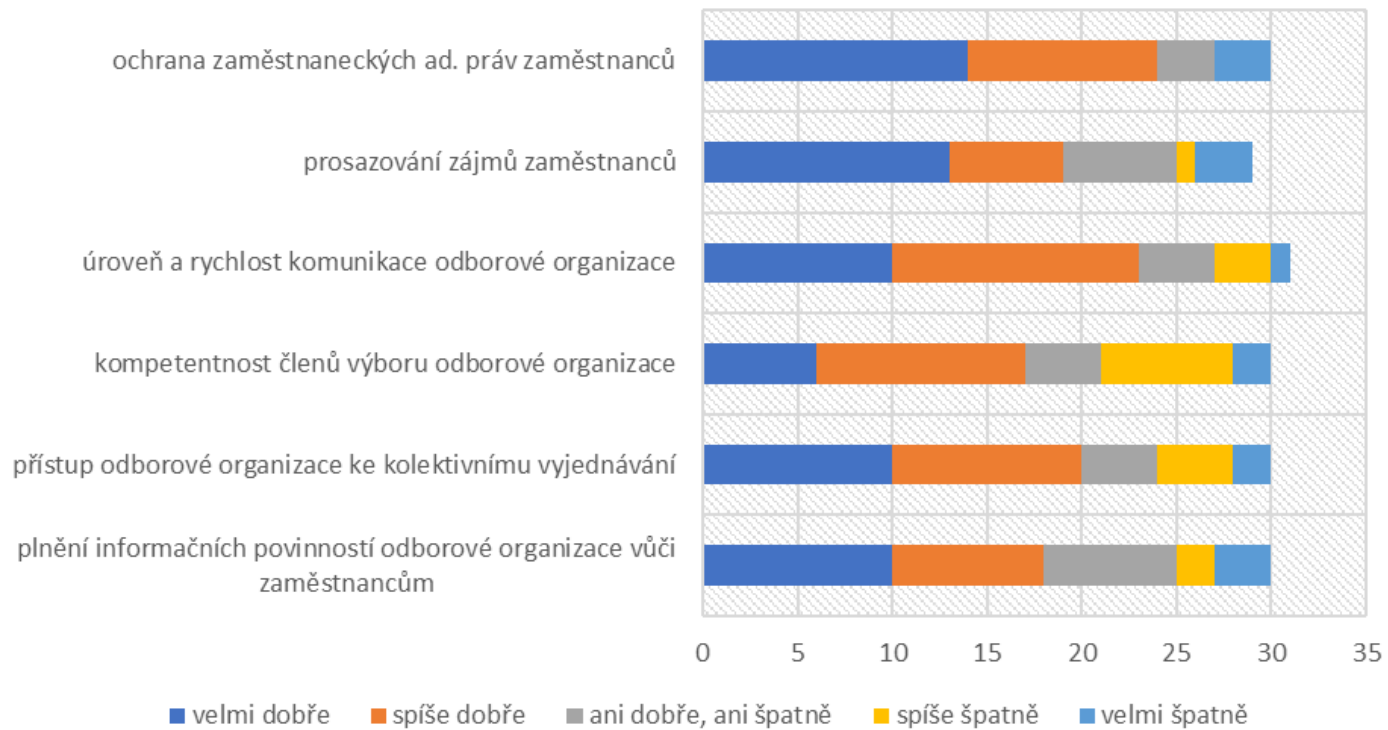
68% respondentů - přínosné

26% respondentů – nepřínosné

6% respondentů – nemůže posoudit

Hodnocení odborové organizace

hodnocení odborové organizace zaměstnavateli
(subjektivní)



Zaměstnavatelé s radou zaměstnanců

2 organizace

Komunikace v osobní rovině

Nejčastěji využívané formy: porady vedení, celopodnikové porady, ad hoc jednání, intranet

Nevyužívané formy: účast zaměstnavatele na jednáních rady zaměstnanců, klasická nástěnka

Zavádění opatření většího rozsahu:

- Projednání s radou zaměstnanců
- Informování na poradách s vedoucími zaměstnanci
- Informování zaměstnanců e-mailem

Hodnocení činnosti rady zaměstnanců

V kategoriích

- Plnění informační povinnosti - pozitivní
- Kompetentnost členů - v 1 případě neutrální
- Ochrana zájmů a práv zaměstnanců - pozitivní
- Úroveň a rychlost komunikace rady zaměstnanců –pozitivní

- Celkové hodnocení spolupráce dobré
- Působení rady - přínosné

Překážky sociálního dialogu



Důvody: předpojatost a osobní averze vyjednávačů

Nedostatečná připravenost k jednání, nedostatečná orientace v problematice