



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

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

ZPRÁVA Z ŠETŘENÍ ZAMĚSTNAVATELŮ,
ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCŮ ZAMĚSTNANCŮ

SOCIÁLNÍ DIALOG A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ V
OBLASTI KULTURA

Výzkumu se zúčastnilo celkem 527 respondentů

Z toho:

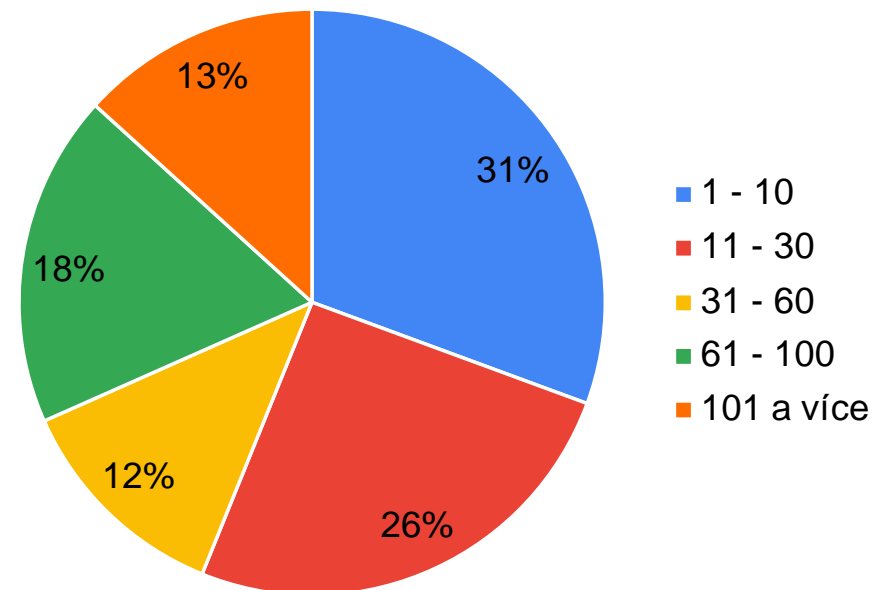
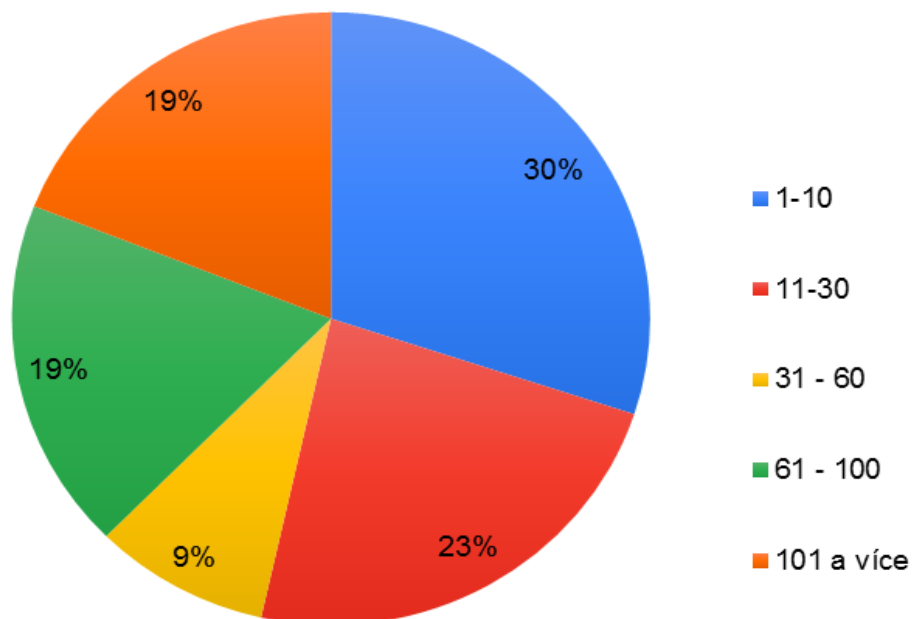
- 98 zaměstnavatelů (dále také ZAL)
- 429 zaměstnanců a zástupců zaměstnanců (dále také ZAM)

Rozdělení respondentů podle počtu zaměstnanců organizace

- Výzkumu se zúčastnili respondenti z velikostně různých typů kulturních institucí – od 1 až po stovky zaměstnanců.
- Zhruba dvě třetiny respondentů pracují v organizacích do 60 zaměstnanců (69 % zaměstnavatelů a 62 % zaměstnanců), přičemž téměř jedna třetina v malých organizacích do 10 zaměstnanců.
- Necelá pětina respondentů – jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů - působí v organizacích od 60 do sta zaměstnanců
- Ve výzkumném souboru byla zastoupena cca jedna pětina zaměstnanců a 13 % zaměstnavatelů působících v kulturních institucích nad 100 zaměstnanců.

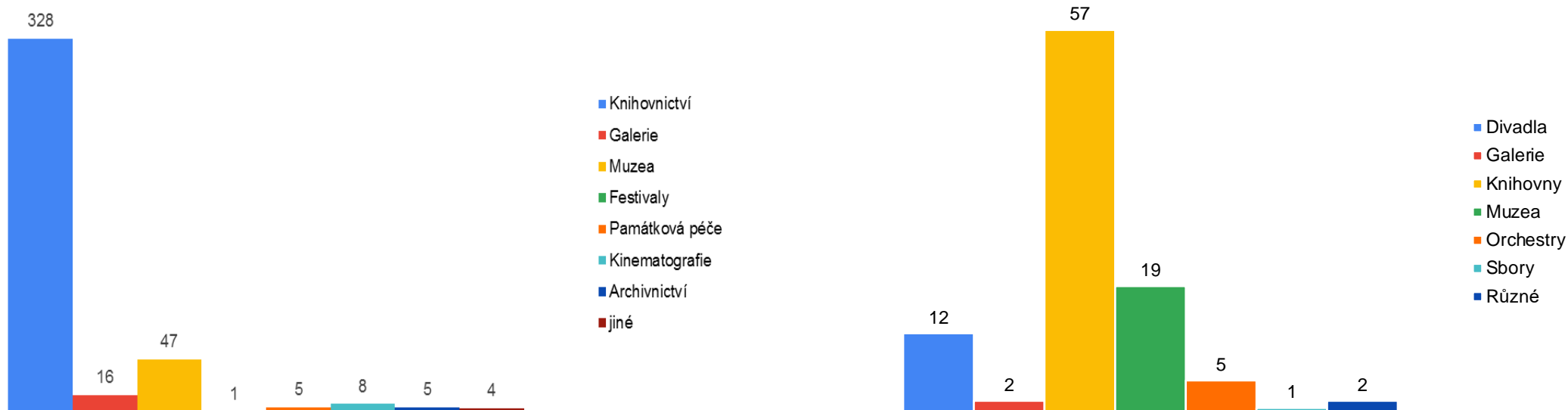
Rozdělení respondentů podle počtu zaměstnanců organizace

1. Uveďte, kolik má vaše organizace zaměstnanců:



Rozložení respondentů podle oblasti působení a podle druhu kulturní činnosti

4. Uveďte oblast ve které Vaše organizace v oblasti kultury působí



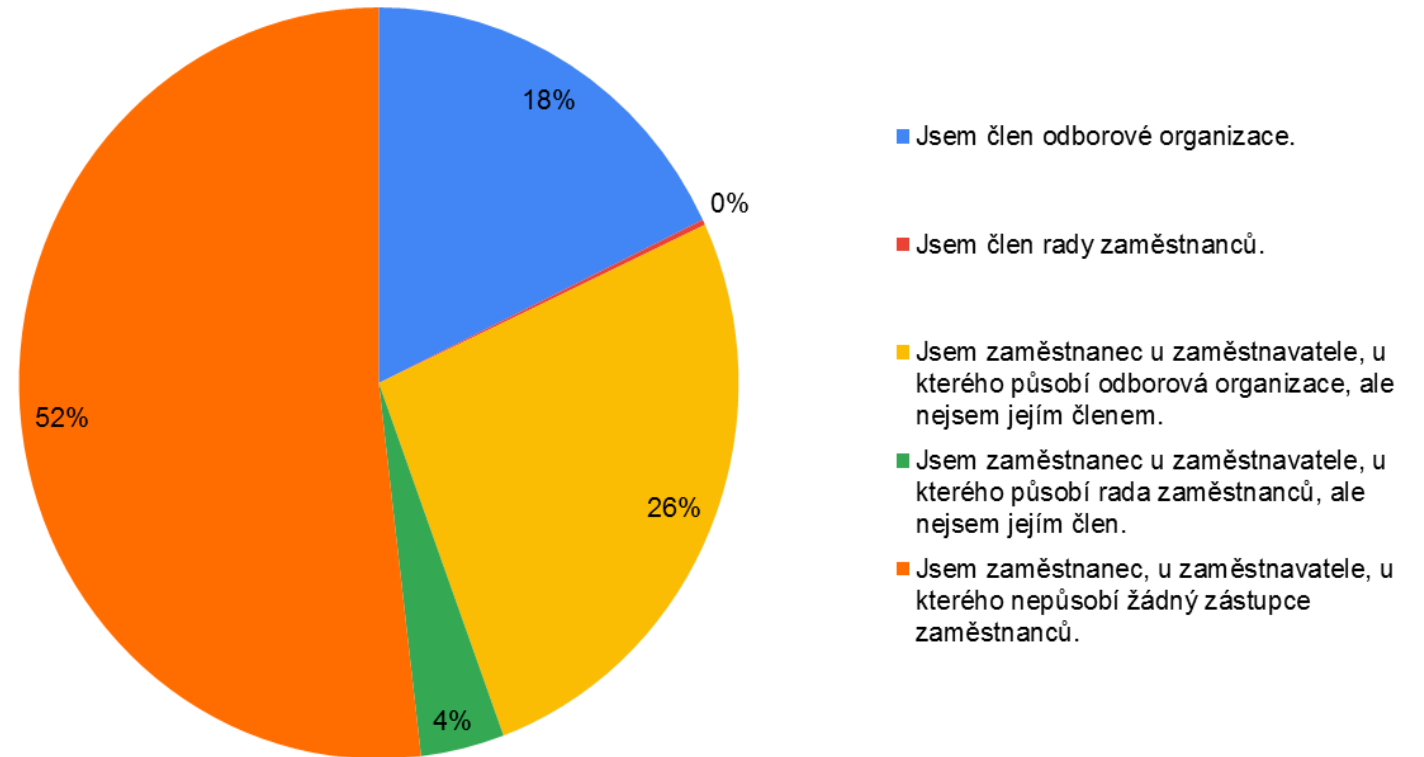
Rozložení respondentů podle oblasti působení a podle druhu kulturní činnosti

- Výzkum byl zaměřen na zaměstnavatele a zaměstnance a zástupce zaměstnanců kulturních institucí, proto 97% respondentů uvedlo jako oblast svého působení kulturu, zbývající 2 % (ZAL) resp. 3 % (ZAM) dotázaných působí v jiném typu institucí – většinou v knihovnách veřejných vysokých škol.
- Rozložení respondentů podle druhu kulturní činnosti významným způsobem ovlivnil termín a způsob sběru dat: Pro distribuci dotazníku a následný sběr dat byla využita internetová síť a respondenti byli osloveni prostřednictvím e-mailové pošty. Vzhledem k tomu, že sběr dat probíhal v době koronavirové epidemie a nouzového stavu, byla řada zaměstnanců nejen z oblasti živé kultury, ale i ze sbírkových institucí (muzeí, galerií...) mimo svá pracoviště – a tedy i mimo dosah e-mailové pošty.
- Zjištění, že více jak tři čtvrtiny dotázaných ZAM (79 %) a 58 % ZAL tvoří zaměstnanci knihoven je dokladem toho, že v oblasti knihovnictví existuje kompaktní a fungující komunikační platforma.

Členství v organizacích zastupujících zaměstnance

- Více než polovina respondentů (52 %) pracuje v organizaci, v níž nepůsobí žádný ze zástupců zaměstnanců.
- 44 % dotázaných pracuje v instituci, v níž působí odborová organizace.
- Členem odborové organizace je však pouze 18 % dotázaných.
- Druhou nejpočetnější skupinou (26 %) jsou zaměstnanci institucí, v nichž působí odborová organizace, ale oni sami nejsou jejími členy.
- Zkušenost s radou zaměstnanců mají pouhá 4 % účastníků výzkumu.

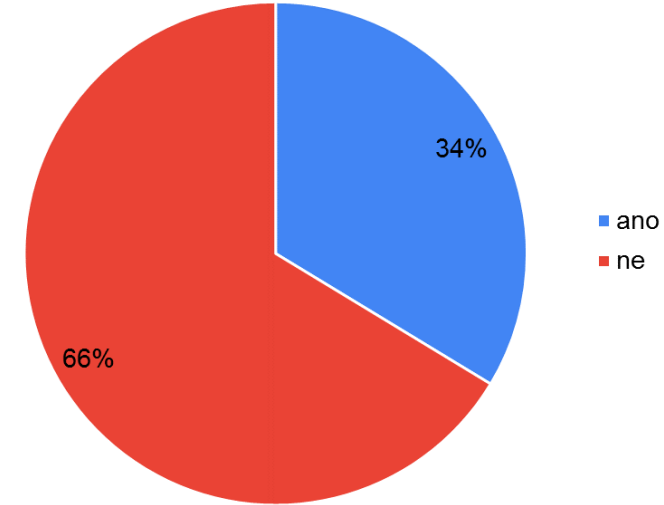
5. Označte větu, která Vám nejvíce odpovídá



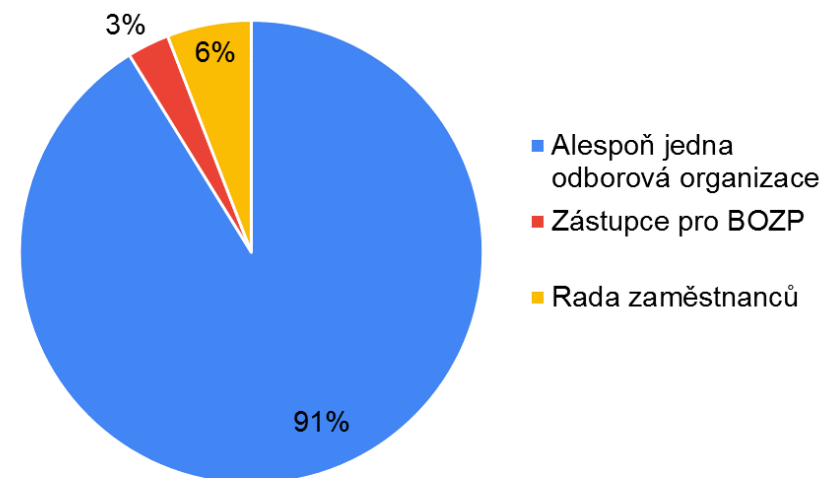
Působení zástupců zaměstnanců v institucích respondentů - ZAL

- Dvě třetiny zástupců zaměstnavatelů uvedly, že v jejich organizaci žádný ze zástupců zaměstnanců nepůsobí.
- 34 % dotázaných zaměstnavatelů uvedlo, že v jejich organizaci zástupce zaměstnanců působí – ve většině případů jde o odborovou organizaci (91 %).
- Zbývající typy zástupců zaměstnanců (rada zaměstnanců nebo zástupce pro BOZP) netvoří ani jednu desetinu případů .

Působí ve vaší organizaci některý ze zástupců
zaměstnanců?

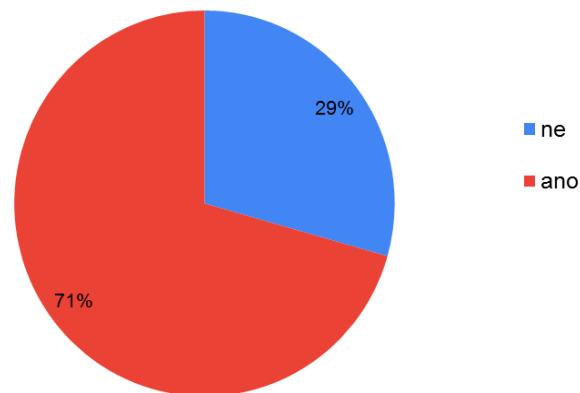


Zástupci zaměstnanců v institucích
zaměstnavatelů

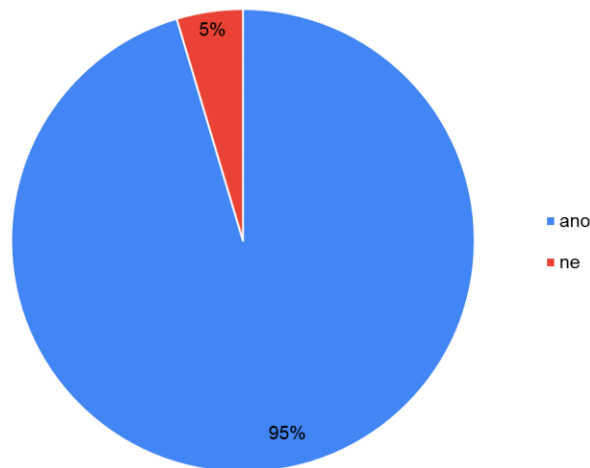


Odpovědi
respondentů,
v jejichž instituci
nepůsobí žádný
zástupce
zaměstnanců

6. Informuje a projednává s Vámi (se zaměstnanci) zaměstnavatel důležité otázky týkající se činnosti instituce (např. ekonomické a finanční situace, pracovních podmínek, zamýšlených změn a organizačních opatření, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)?



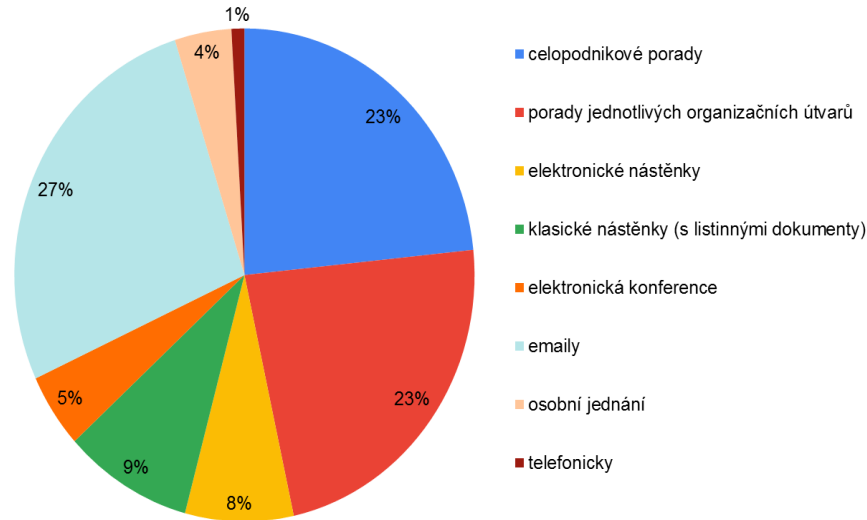
Informujete a projednáváte se zaměstnanci důležité otázky týkající se činnosti instituce (např. ekonomické a finanční situace, pracovních podmínek, zamýšlených změn a organizačních opatření, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)?



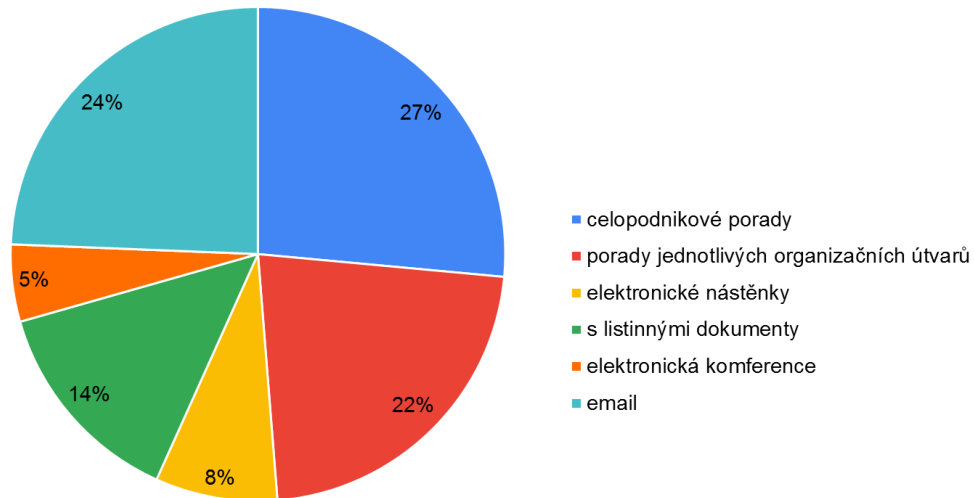
Informace a projednání

- V rámci výzkumného souboru tvořili respondenti, v jejichž institucích nepůsobí žádný zástupce zaměstnanců více než polovinu (52 % ZAM, 66 % ZAL) .
- Sociální dialog v širším smyslu slova však probíhá i v těchto institucích.
- Názory zaměstnanců a zaměstnavatelů na plnění povinností v oblasti informování a projednávání se však značně liší.

7a. Jaký způsob informování a projednávání váš zaměstnavatel obvykle používá?



Jaký způsob informování a projednávání obvykle používáte?

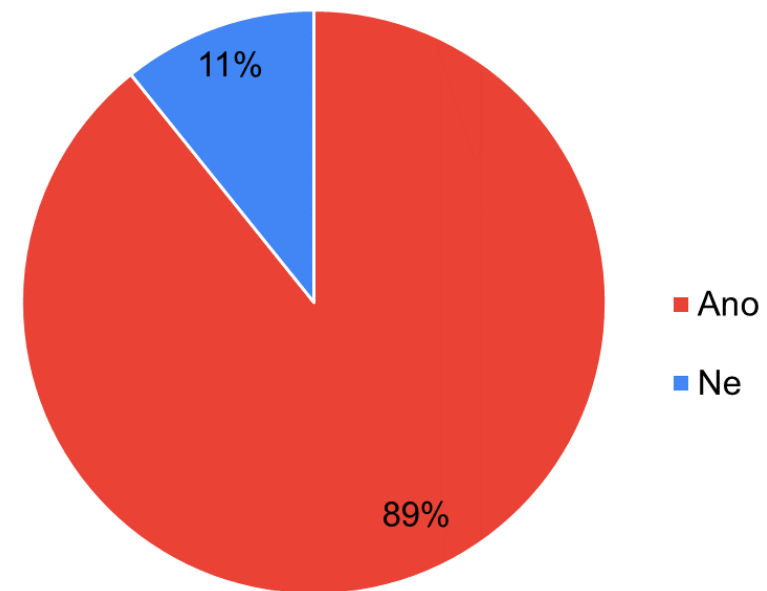
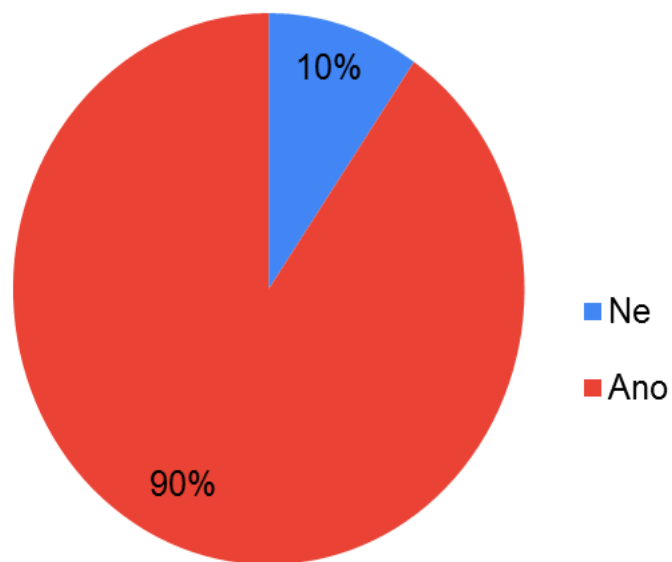


Obvyklý způsob informování a projednání

- Mezi 3 nejčastěji uváděné způsoby informování a projednání patří:
- e-maily (27 % dotázaných ZAM a 24 % ZAL)
- celopodnikové porady (27 % dotázaných ZAL a 23 % ZAM)
- a porady jednotlivých organizačních útvarů (23 % ZAM a 22 % ZAL).

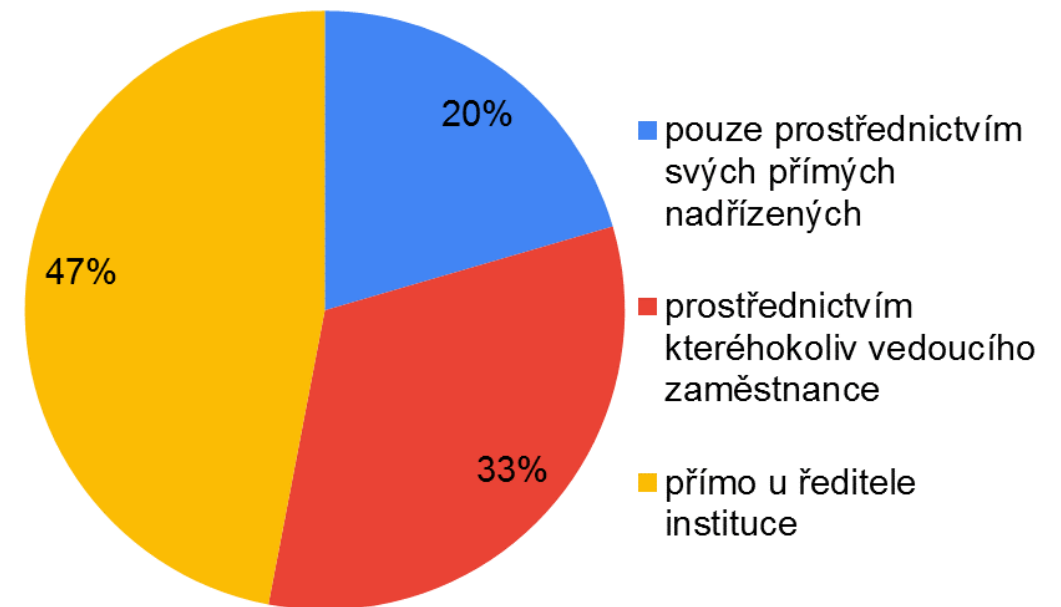
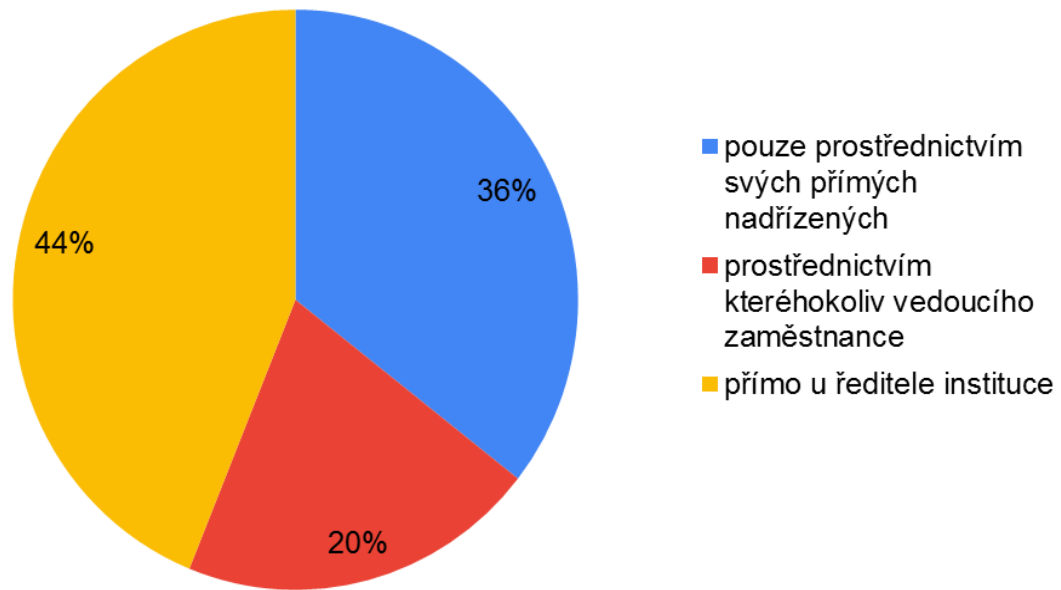
Připomínky zaměstnanců k činnosti instituce a způsoby jejich uplatnění

**9. Vyjadřují se zaměstnanci k důležitým otázkám
týkajícím se činnosti instituce (k poskytovaným
informacím a projednávaným skutečnostem)?**



Připomínky zaměstnanců k činnosti instituce a způsoby jejich uplatnění

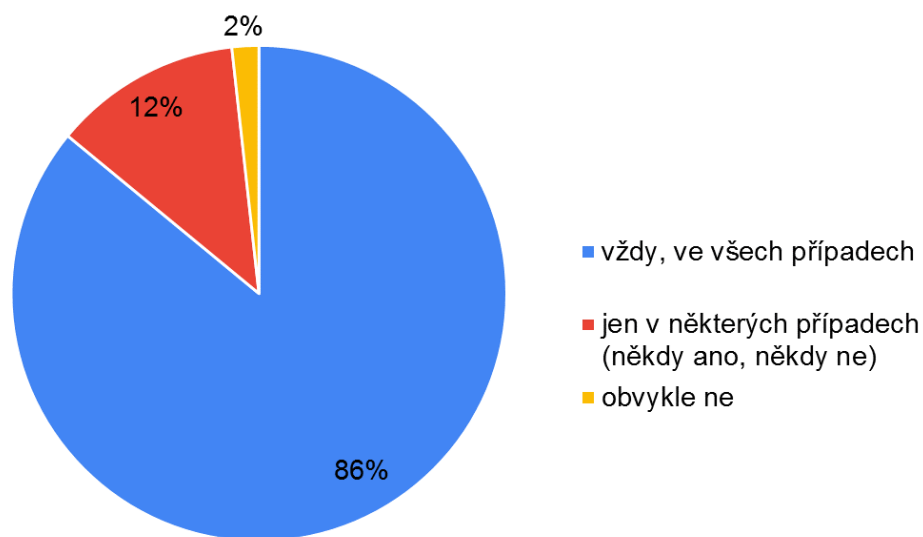
10. Jakými způsoby zaměstnanci své připomínky vyjadřují, uplatňují? (můžete uvést více variant)



Připomínky zaměstnanců k činnosti instituce a způsoby jejich uplatnění

- Překvapivým zjištěním výzkumu je vysoký počet zaměstnanců, kteří se vyjadřují k důležitým otázkám týkajícím se činnosti instituce: 90 % respondentů, a to jak ZAM, tak ZAL, uvedlo, že se zaměstnanci k poskytovaným informacím a projednávaným skutečnostem vyjadřují.
- Nejčastěji uplatňují dotázaní zaměstnanci své připomínky přímo u ředitele/ředitelky instituce (44 % ZAM, 47 % ZAL).
- Podle názoru více jak jedné třetiny dotázaných ZAM (36 %) uplatňují zaměstnanci své připomínky k projednávaným skutečnostem a poskytovaným informacím prostřednictvím přímých nadřízených. Mezi zaměstnavateli uvedlo tuto variantu pouze 20 % dotázaných.
- ZAL se častěji (v jedné třetině případů) než ZAM domnívají, že se zaměstnanci vyjadřují k důležitým otázkám činnosti instituce prostřednictvím kteréhokoliv vedoucího zaměstnance.

11. Zabývá se váš zaměstnavatel připomínkami, návrhy, podněty zaměstnanců?



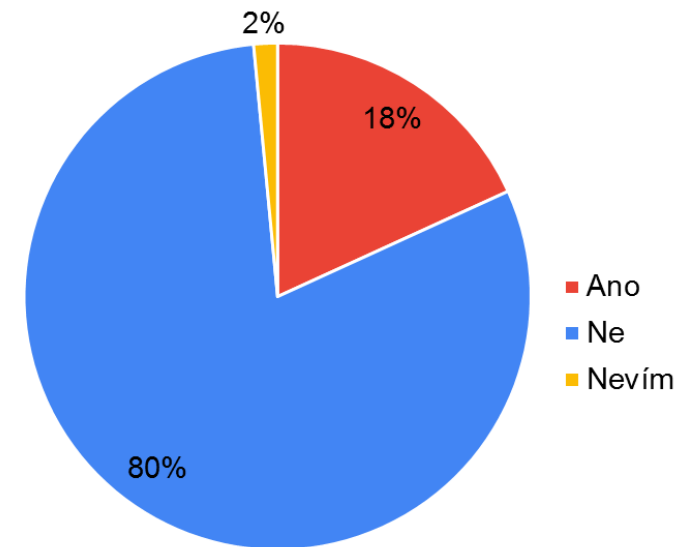
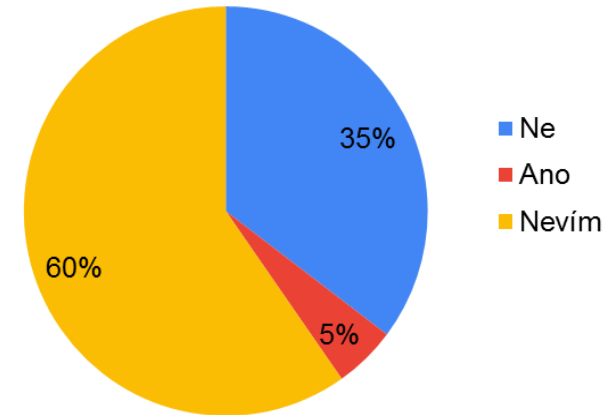
Vypořádání připomínek zaměstnanců zaměstnavatelem

- Téměř všichni ZAM i ZAL (90 %) shodně uvedli, že se zaměstnanci zajímají o činnost institucí, v nichž pracují, a k důležitým otázkám se i vyjadřují.
- Stejná shoda však již neexistuje v názoru na to, zda se zaměstnavatelé návrhy, připomínkami a podněty zaměstnanců zabývají:
- 86 % ZAL je přesvědčeno, že se zaměstnavatelé připomínkami a podněty zaměstnanců zabývají vždy, ve všech případech. Stejný názor však sdílí jen 49 % dotázaných ZAM.
- 41 % dotázaných ZAM se naopak domnívá, že se zaměstnavatelé podněty a připomínkami zaměstnanců zabývají jen v některých případech a desetina z nich zastává názor, že se zaměstnavatelé obvykle připomínkami zaměstnanců nezabývají vůbec.

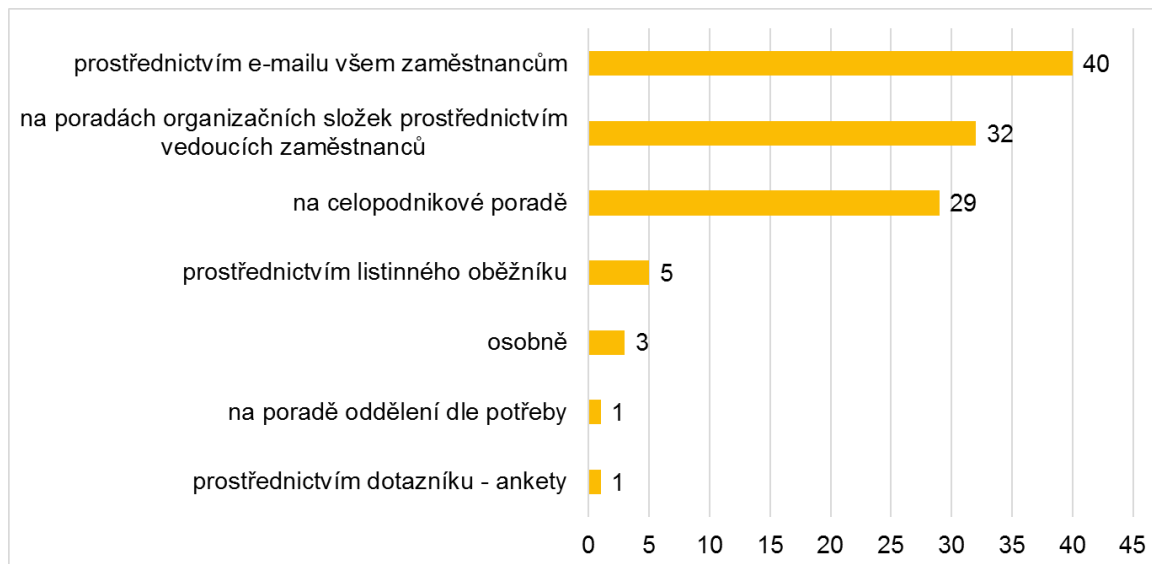
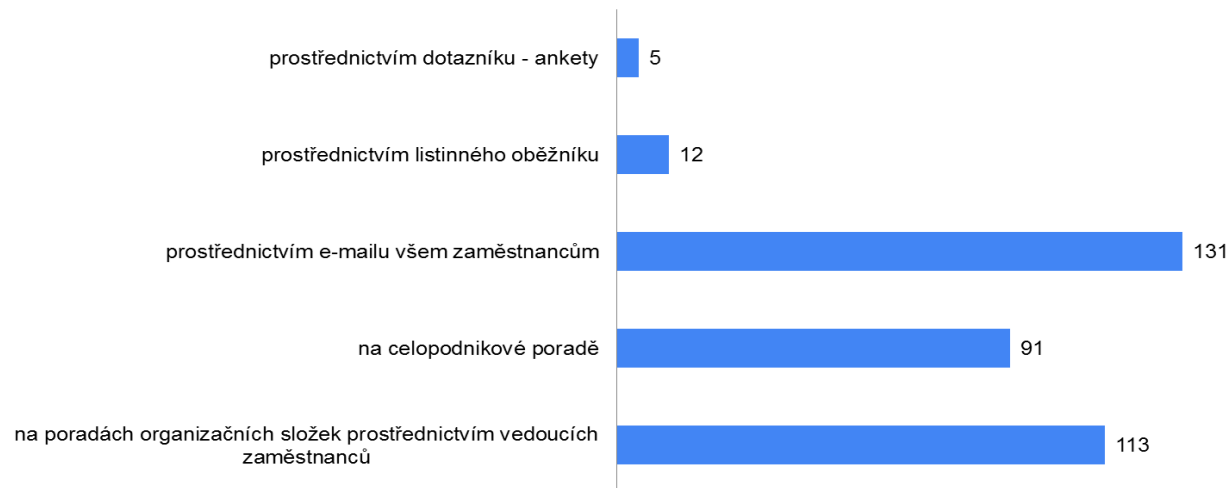
Vypořádání individuálních podnětů a stížností zaměstnanců

- Podle § 276 odst. 9 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem (nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast BOZP) stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.
- Zaměstnavatelé mohou postup pro podávání stížností zaměstnanců na porušování práv a povinností v pracovněprávních vztazích a pro jejich vypořádání upravit např. vnitřním předpisem.
- Z výsledků výzkumu vyplývá, že téměř dvě třetiny dotázaných zaměstnanců (60 %) o této povinnosti zaměstnavatele patrně nemají žádné informace.
- 40 % dotázaných ZAM evidentně informacemi disponuje. Pouze 5 % z nich však uvedlo, že v jejich instituci nějaký postup pro vypořádání podnětů a stížností existuje.

12. Má vaše instituce stanovený nějaký postup pro vypořádání individuálních podnětů a stížností zaměstnanců (dle § 276 odst. 9 zákoníku práce)?



14. Jakým způsobem postupuje váš zaměstnavatel, potřebuje-li zavést nějaké opatření týkající se většího počtu zaměstnanců (např. organizační změny, rozvrhování a evidence pracovní doby, způsob čerpání dovolené, opatření v oblasti BOZP apod.)? Můžete uvést

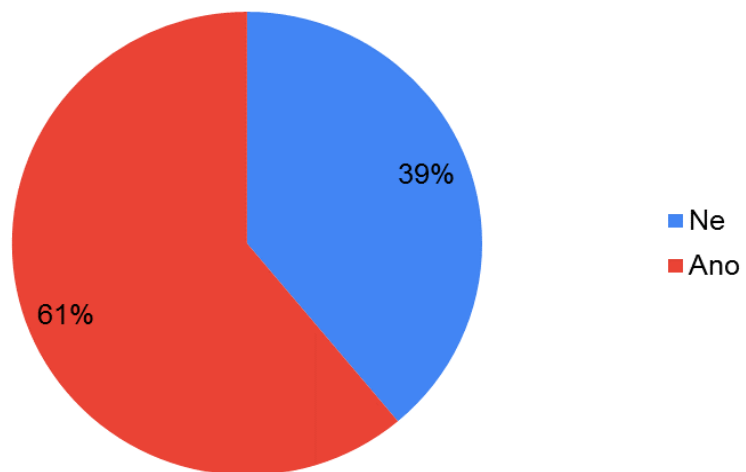


Postup zaměstnavatele při zavádění opatření týkajících se většího počtu zaměstnanců

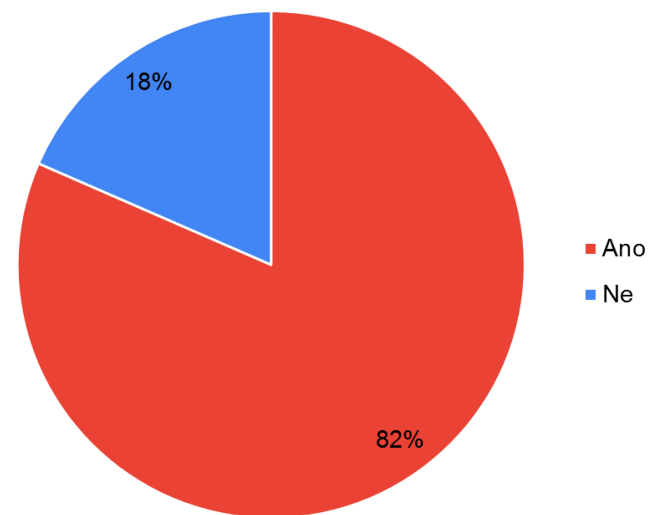
- Právo zaměstnanců na informace a projednání zajišťují zaměstnavatelé, u nichž nepůsobí žádný ze zástupců zaměstnanců, různými způsoby.
- I odpovědi na tuto otázku potvrdily, že nejužívanějším komunikačním kanálem je pro zaměstnavatele e-mail (uvedlo jej 60 % ZAM a 41 % ZAL).
- Druhým nejčastěji užívaným způsobem je informování a projednání na poradách organizačních složek prostřednictvím vedoucích zaměstnanců (uvedlo 51 % ZAM a 33 % ZAL), třetím pak (dle 41 % dotázaných ZAM a 30 % ZAL) celopodnikové porady.

Potřebují mít zaměstnanci k řešení důležitých problémů své zástupce?

15- Zapojují se nebo účastní se zaměstnanci ve vaší instituci řešení důležitých problémů?

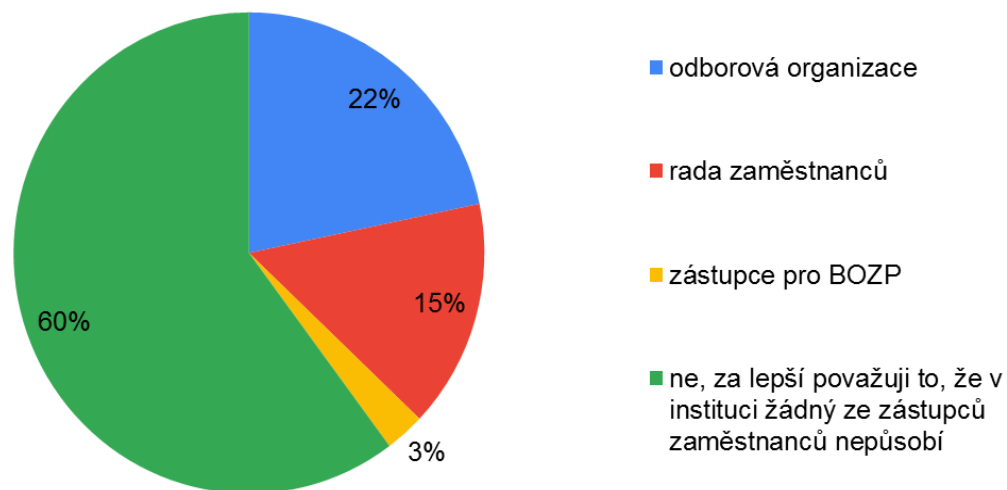


Setkáváte se ve Vámi řízené instituci s nějakou formou iniciativy, zapojení, spoluúčasti zaměstnanců při řešení důležitých problémů?

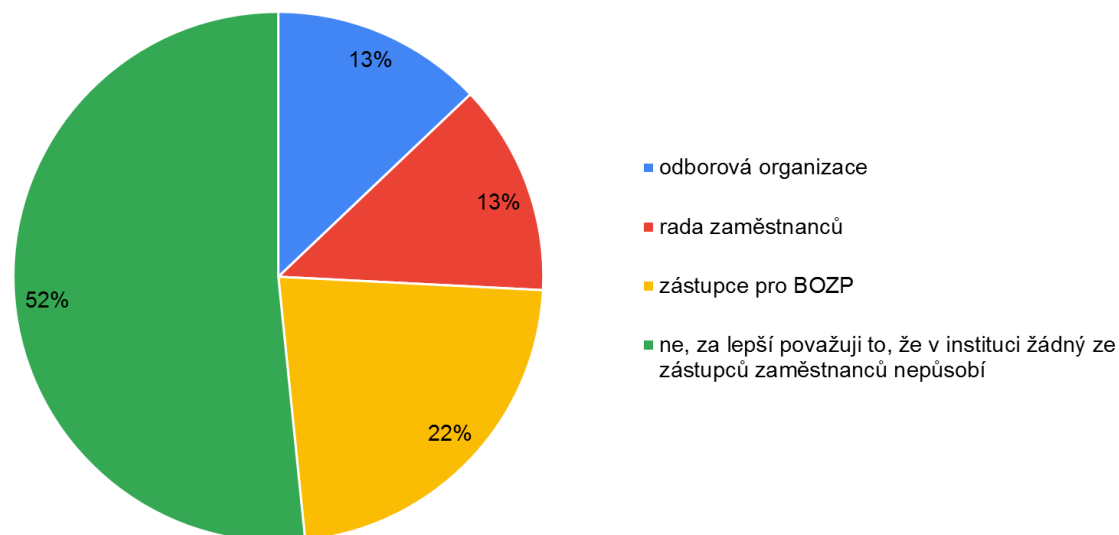


Potřebují mít zaměstnanci k řešení důležitých problémů své zástupce?

16. Domníváte se, že by bylo dobré (vhodné, užitečné), aby ve vaší instituci působil některý ze zástupců zaměstnanců?



Uvítal byste, kdyby ve Vámi řízené instituci působil některý ze zástupců zaměstnanců?



Potřebují mít zaměstnanci k řešení důležitých problémů své zástupce?

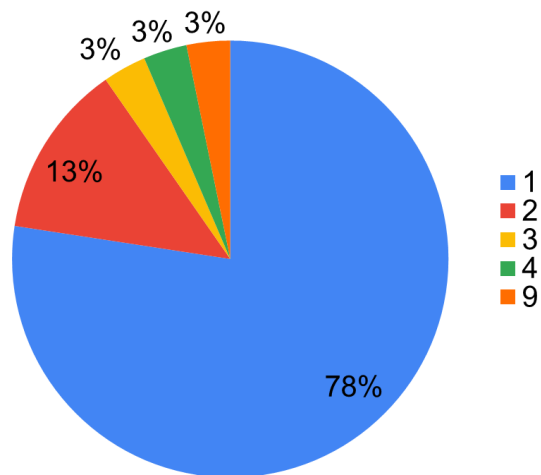
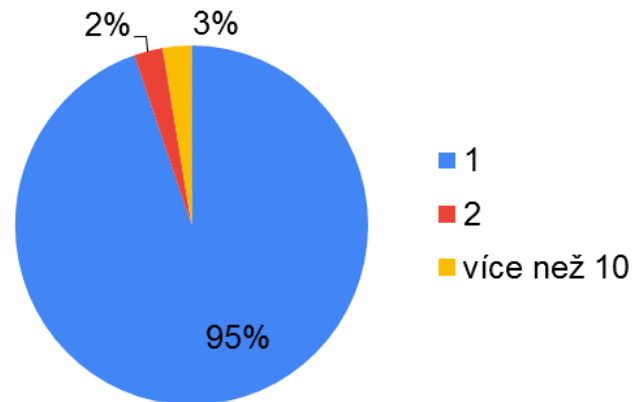
- Jedním z důvodů pro ustavení některého ze zástupců zaměstnanců – nejčastěji pro založení odborové organizace – bývá pocit zaměstnanců, že se nemohou podílet na řešení důležitých problémů institucí, v nichž pracují.
- Nadpoloviční většina účastníků výzkumu (60 %) uvedla, že v jejich institucích se zaměstnanci do řešení důležitých problémů zapojují.
- S tímto zjištěním koresponduje i rozložení odpovědí na dotaz, zda by respondenti považovali za dobré, vhodné či užitečné, aby v jejich instituci působil některý ze zástupců zaměstnanců: 60 % dotázaných uvedlo, že za lepší považují to, že v jejich instituci žádný zástupce zaměstnanců nepůsobí. 40 % by nějakého zástupce uvítalo: 22 % by preferovalo odborovou organizaci, 15 % radu zaměstnanců a 3 % zástupce pro BOZP.
- Překvapivým zjištěním je to, že žádné zástupce zaměstnanců v instituci nechce více ZAM než ZAL (60 % : 52 %). ZAL naopak preferují méně často než ZAM jako zástupce zaměstnanců odborovou organizaci (13% : 22 %).

Otázky pro zástupce
odborových organizací
(sociální dialog v užším
smyslu slova)

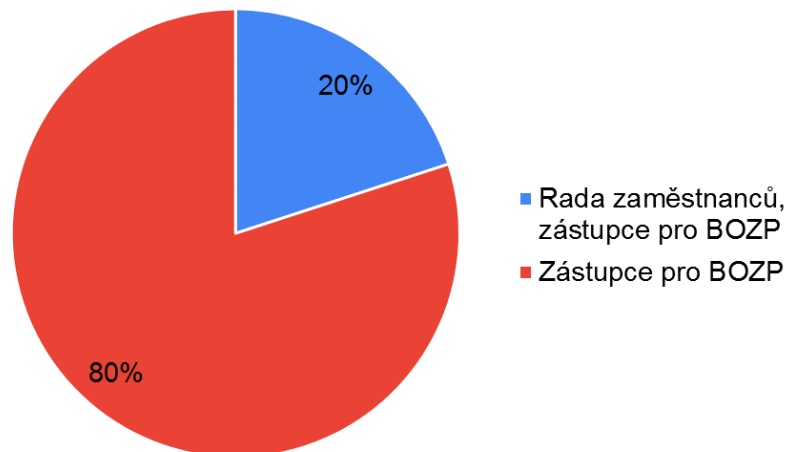
Identifikace respondentů z hlediska zkušeností s činností zástupců zaměstnanců

- V institucích, kde působí odborové organizace, pracuje necelá polovina účastníků šetření (44 %).
- Členem odborové organizace je však pouze 18 % dotázaných.
- 26 % respondentů pracuje v institucích, v nichž sice odborová organizace působí, ale oni sami nejsou jejími členy.
- Zkušenost s radou zaměstnanců mají pouhá 4 % účastníků výzkumu.
- Více než polovina respondentů (52 %) pracuje v organizaci, v níž nepůsobí žádný ze zástupců zaměstnanců.

21. Kolik odborových organizací ve Vaší instituci působí?



Působí ve vaší organizaci také následující zástupci zaměstnanců? Pokud Ano, označte kteří.

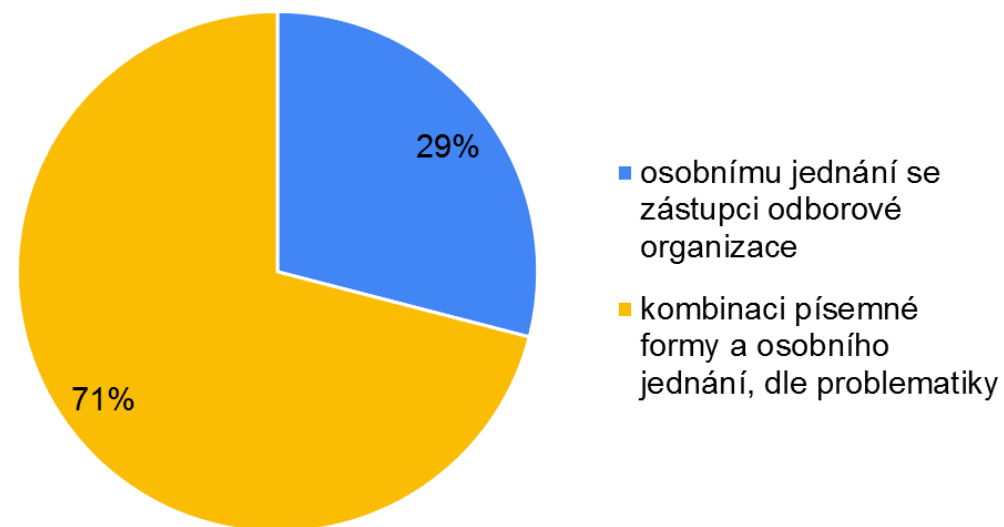
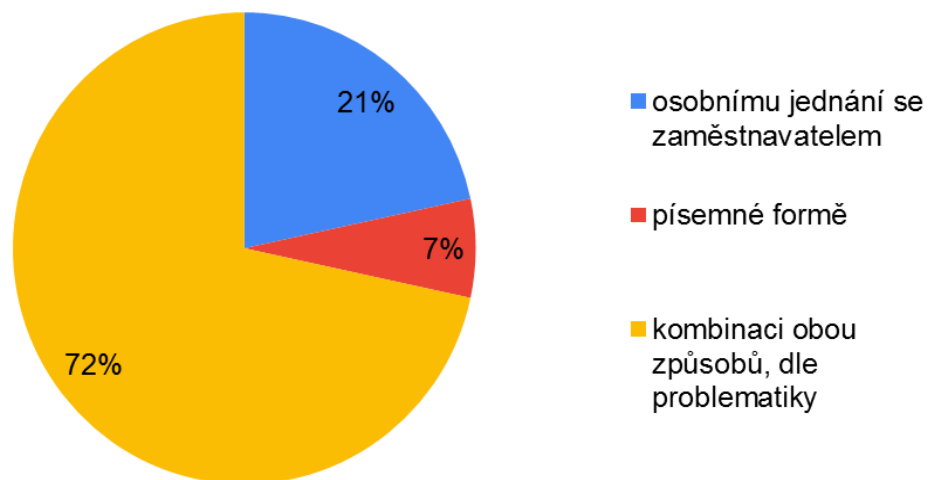


Počet organizací,
působících u
zaměstnavatele

Počet organizací působících u zaměstnavatele

- V téměř všech organizacích (v 95 %), jejichž zaměstnanci se zúčastnili šetření, působí pouze jedna odborová organizace. V šetření zaměstnavatelů byl počet odborových organizací v jednotlivých institucích různorodější, ale i zde převažovaly instituce s 1 odborovou organizací (v 78 %).
- Větší počet odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele obvykle souvisí se složitější organizační strukturou instituce nebo různorodostí a specifičností profesních skupin v rámci jedné instituce: např. v Národním památkovém ústavu působí 14 odborových organizací dle krajského uspořádání územních pracovišť, v Národním divadle 9 odborových organizací dle jednotlivých souborů a divadelních domů. V takovýchto případech nebývá součinnost odborových organizací v rámci sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání problematická.
- I dvě odborové organizace v jedné instituci jsou spíše výjimkou. Vznik druhé odborové organizace bývá často důsledkem špatných vztahů mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců. Druhá odborová organizace bývá nezřídka ustavena na podporu zájmů zaměstnavatele a v opozici vůči organizaci u zaměstnavatele již působící.

**22. Jakému způsobu předávání informací
zaměstnavatelem dáváte (dává vaše odborová
organizace) přednost?**

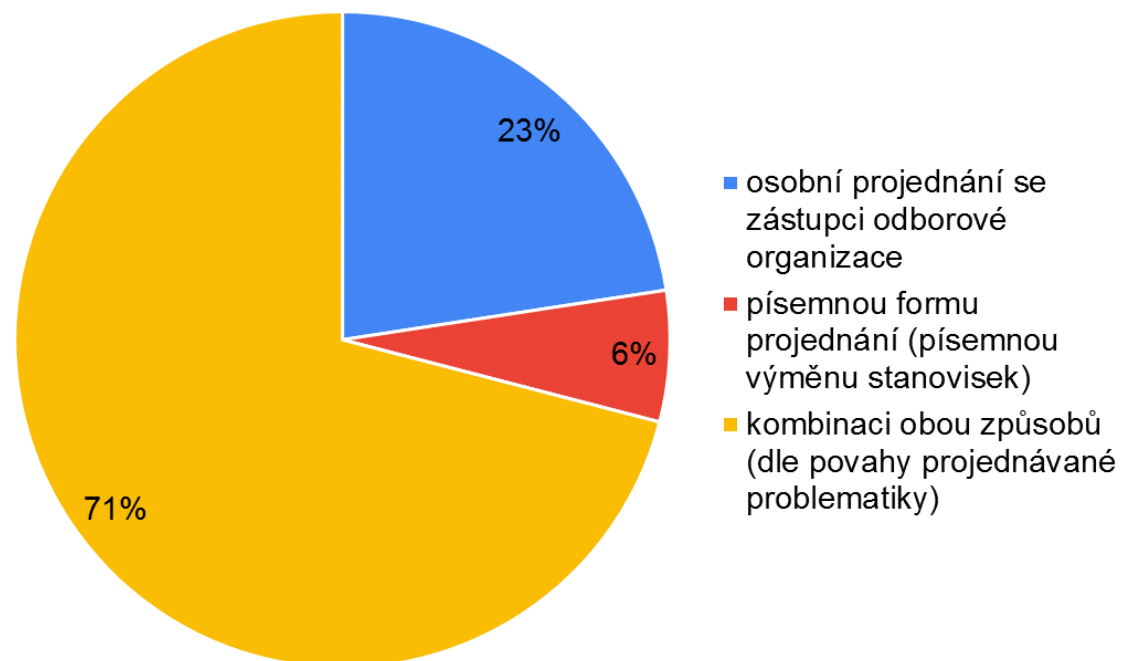
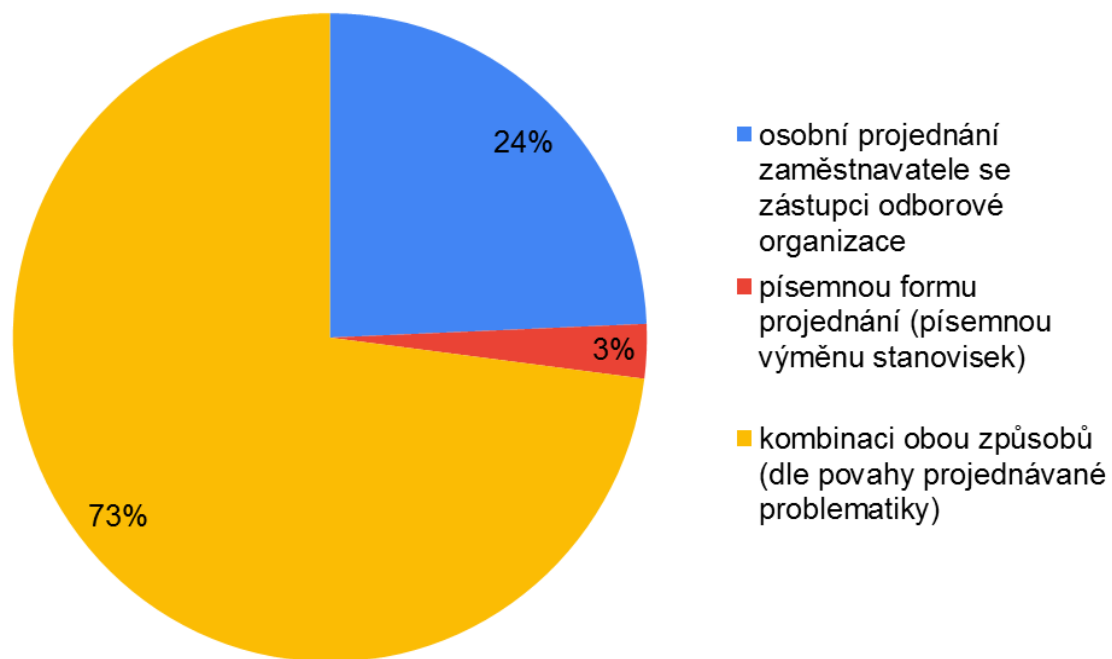


Informační povinnost zaměstnavatele podle § 279 a § 287 zákoníku práce

- Informační povinnost a povinnost projednání patří vedle kolektivního vyjednávání k základním součástem sociálního dialogu.
- Plnění informační povinnosti obvykle v praxi nečiní zásadní problémy.
- Pětina odborových organizací (21 %), jejichž zástupci se zúčastnili šetření, dává v oblasti informování přednost osobnímu jednání se zaměstnavatelem. Písemnou formu upřednostňuje pouhých 7 % dotázaných. Nejvíce odborových organizací - téměř tři čtvrtiny (72 %) – preferuje kombinaci obou těchto způsobů.
- Obdobně k informační povinnosti přistupují i zaměstnavatelé: 71 % z nich dává přednost kombinaci písemné formy a osobního jednání. 29 % preferuje osobní jednání se zástupci odborových organizací.

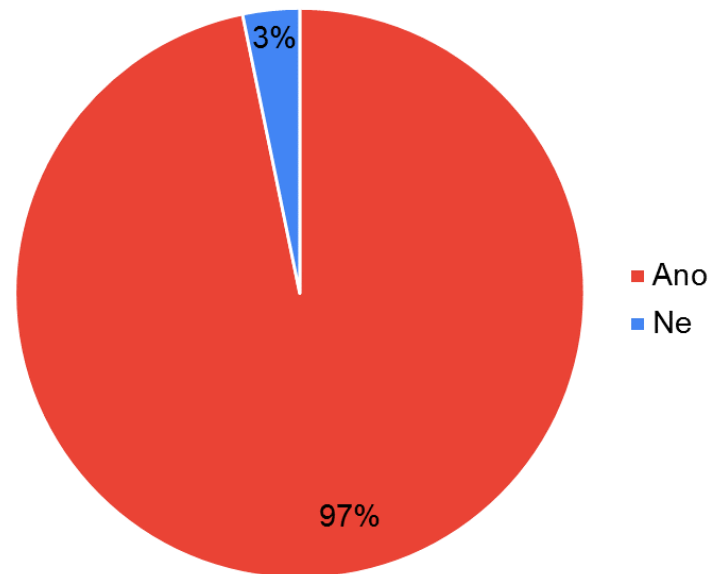
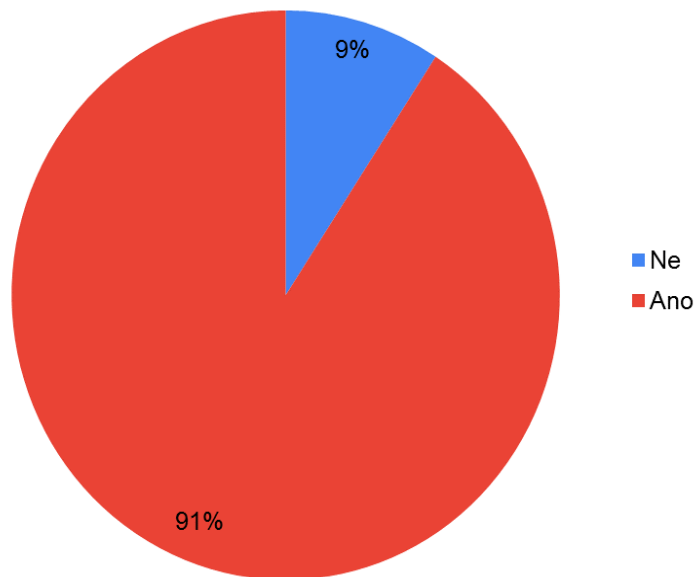
Povinnost projednání podle § 280 a § 287 zákoníku práce

25. Jaký způsob projednání (výměny stanovisek, vypořádání připomínek) obvykle používáte?



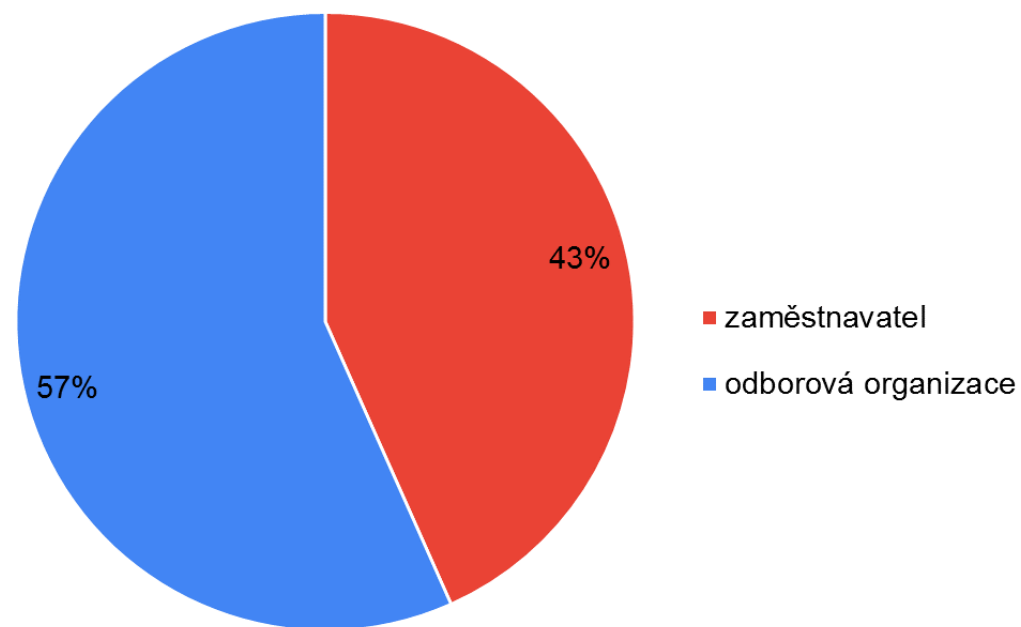
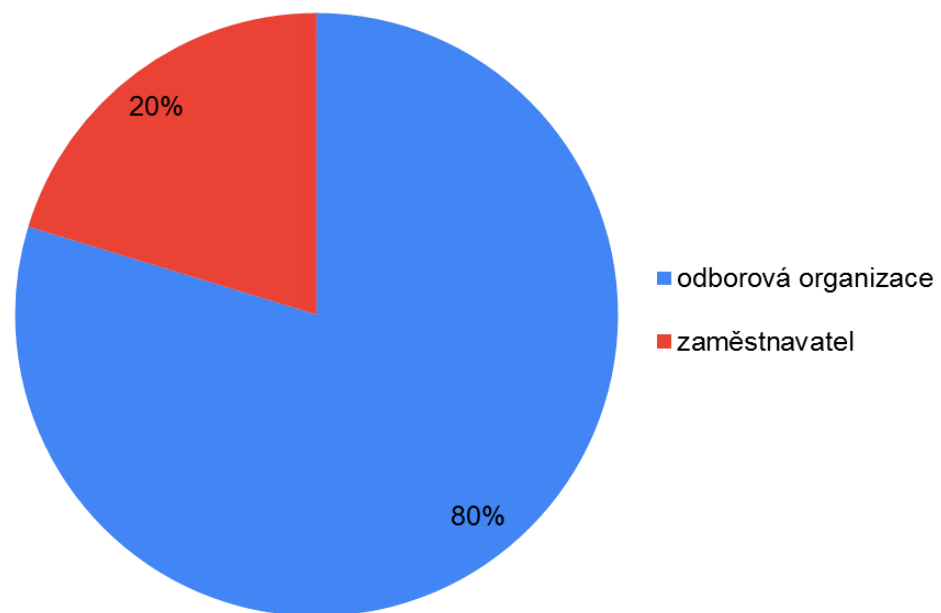
Kolektivní vyjednávání – kolektivní smlouva

26. Máte ve vaší instituci uzavřenou kolektivní smlouvu?



Kolektivní vyjednávání – kolektivní smlouva

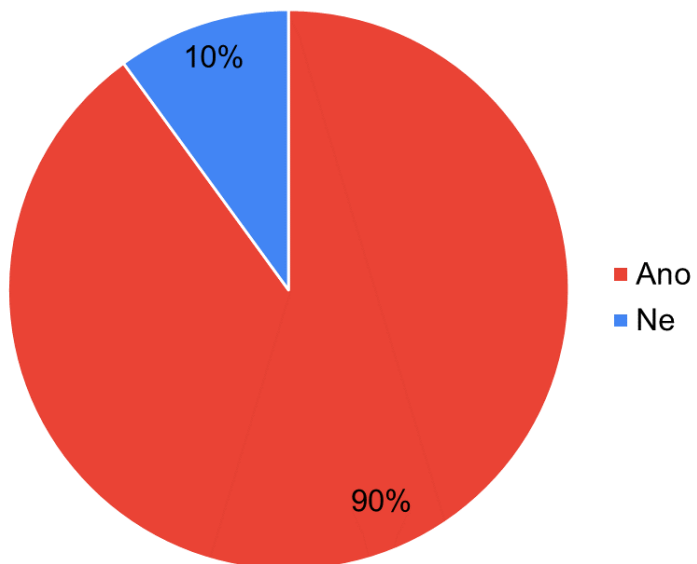
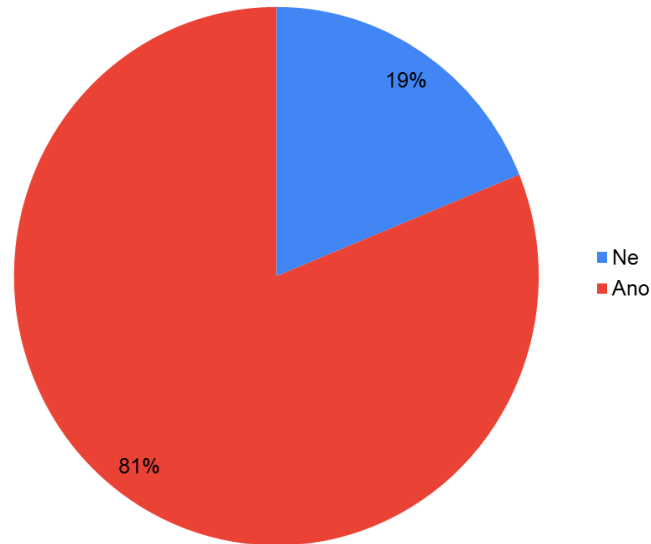
27. Kdo obvykle podává návrh na uzavření kolektivní smlouvy nebo na uzavření dodatku ke kolektivní smlouvě?



Kolektivní vyjednávání – kolektivní smlouva

- Kolektivní vyjednávání a uzavření kolektivní smlouvy je v určitém ohledu nejdůležitější součástí sociálního dialogu. Kolektivní vyjednávání bývá nazýváno sociálním dialogem v užším smyslu slova. Je dokladem výsadního postavení odborových organizací mezi ostatními zástupci zaměstnanců.
- Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace.
- Z výsledků našeho šetření vyplývá, že kolektivní smlouva je uzavírána ve více jak 90 % institucí, v nichž působí odborové organizace.
- V názoru na to, kdo obvykle dává návrh na uzavření kolektivní smlouvy nebo uzavření jejího dodatku se zástupci ZAM a ZAL liší: 80 % dotázaných ZAM institucí, v nichž působí odborová organizace, uvedlo, že návrh na uzavření kolektivní smlouvy podává odborová organizace. Podle ZAL podává návrh na uzavření kolektivní smlouvy odborová organizace pouze v 57 % případů a u 43 % předkládá návrh zaměstnavatel.

28. Seznamujete (zaměstnavatel a odborová organizace) s návrhem kolektivní smlouvy všechny zaměstnance?



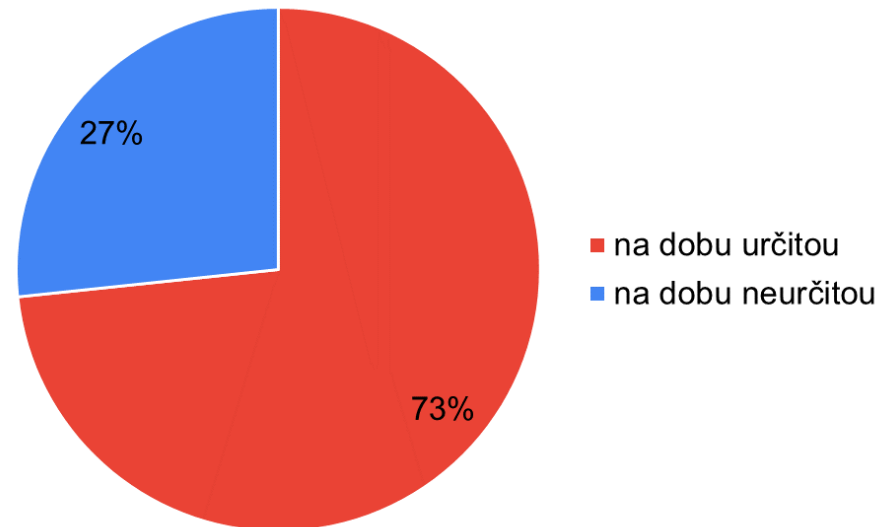
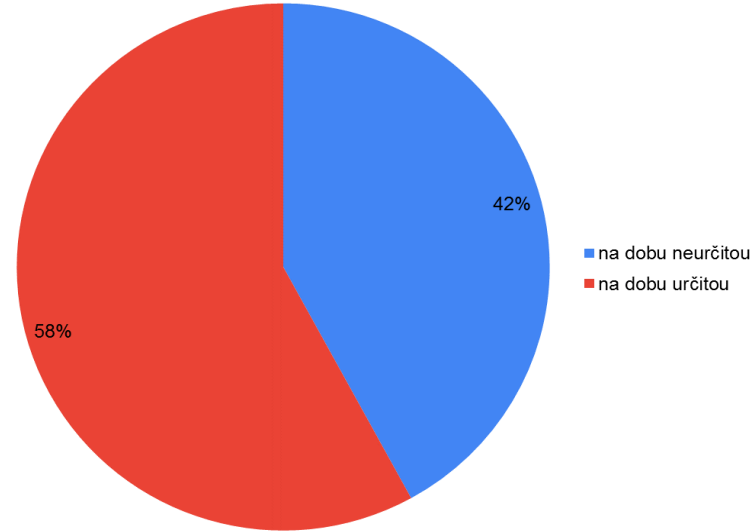
Možnosti zaměstnanců ovlivnit návrh kolektivní smlouvy

Právo zaměstnance předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a právo být informován o průběhu kolektivního vyjednávání - § 25 odst. 3 zákoníku práce.

Doba trvání kolektivní smlouvy

- Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou vymezenou přesným datem skončení její účinnosti.
- Doba určitá však může být vymezena i jiným způsobem, např. za použití podmínky, o které není předem známo, kdy nastane (např. „do doby uzavření nové kolektivní smlouvy“) – v takovém případě ale musí být sjednána nejzazší doba skončení účinnosti kolektivní smlouvy (např. nejpozději do.....).
- Kolektivní smlouva může být rovněž sjednána na dobu neurčitou.

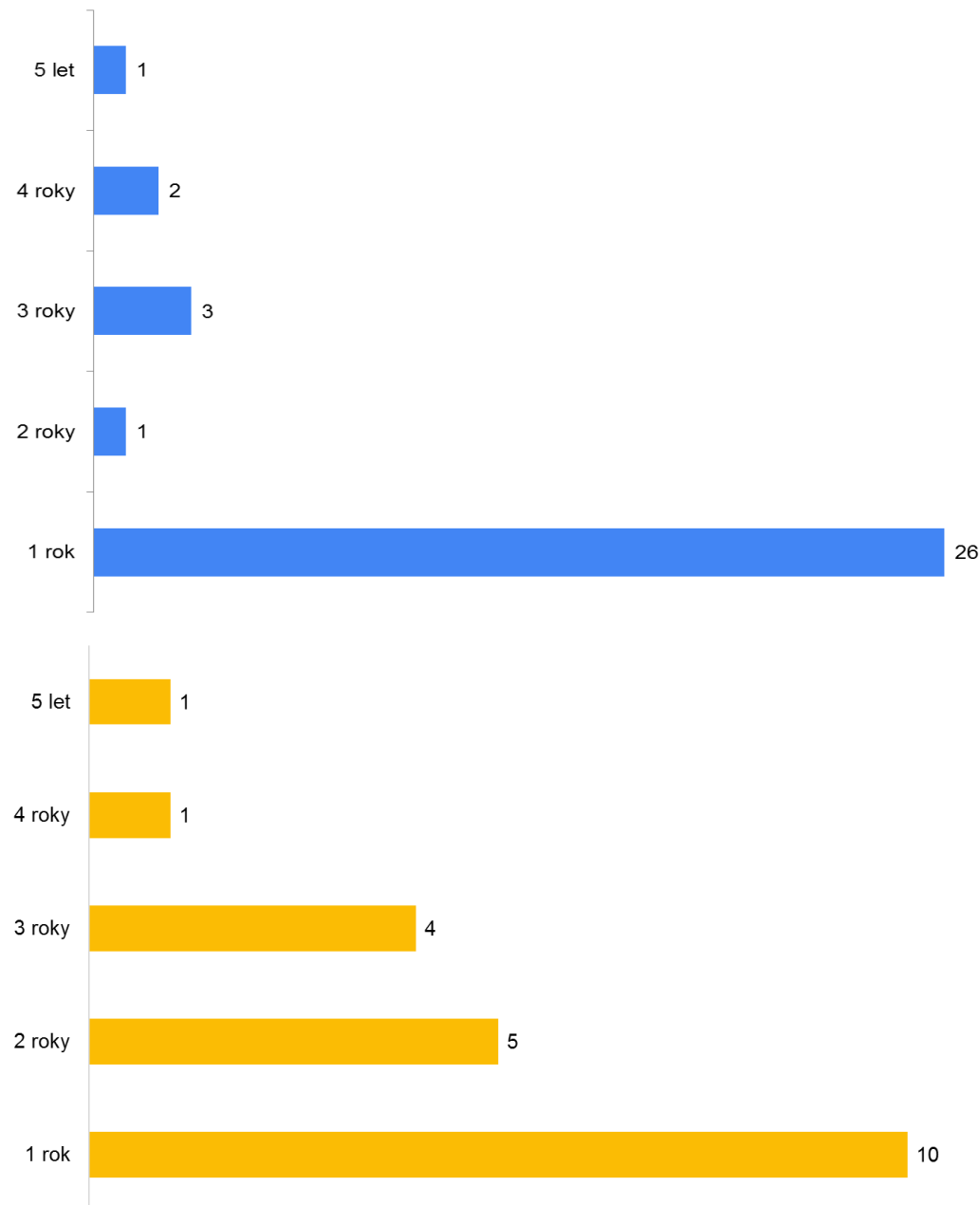
30. Na jakou dobu je ve vaší instituci kolektivní smlouva aktuálně uzavřena?



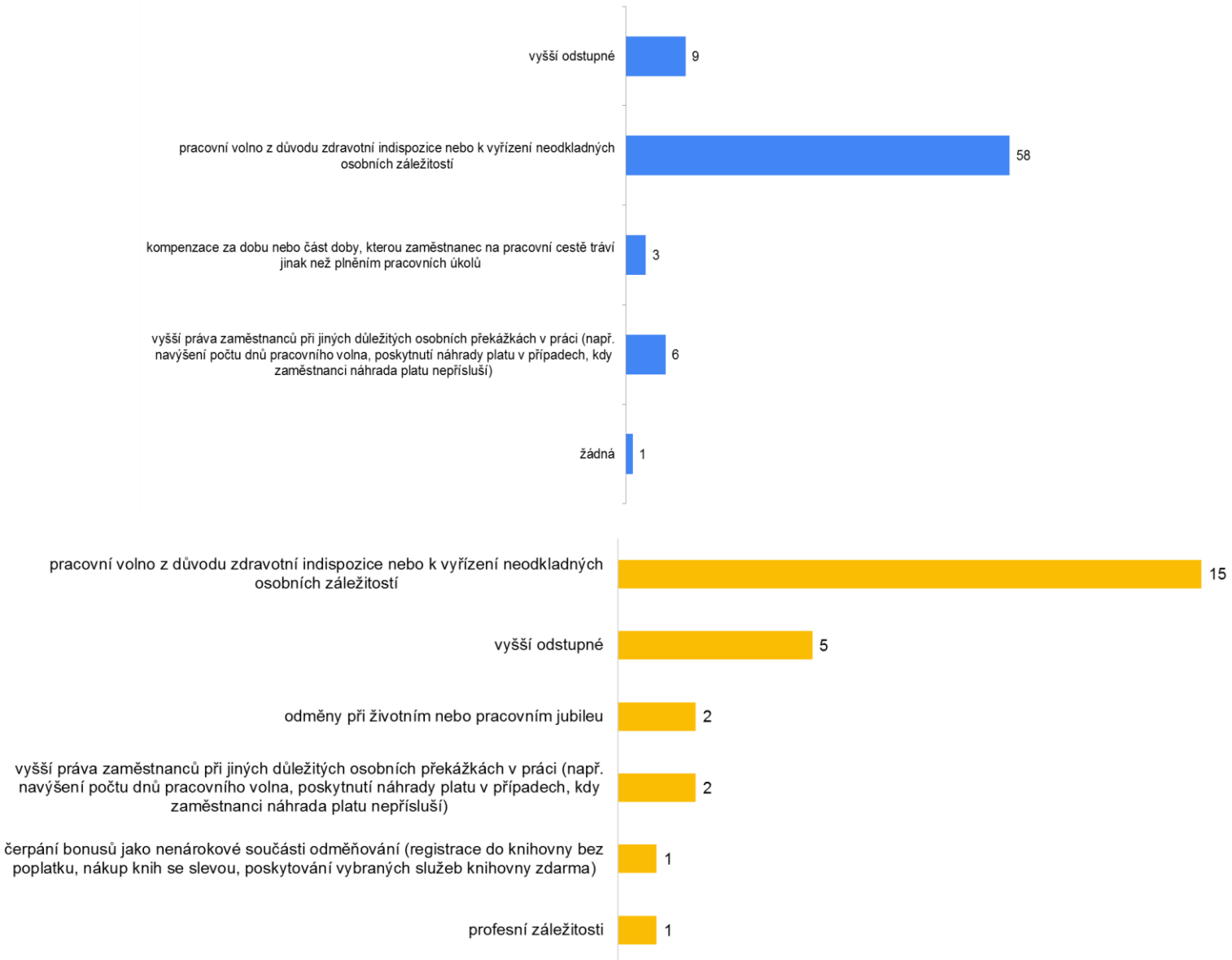
Délka trvání kolektivních smluv uzavřených na dobu určitou

- Více jak jedna čtvrtina kolektivních smluv je v institucích, jejichž zástupci zaměstnanců se zúčastnili výzkumu, uzavřena na dobu 1 roku.
- Delší časová období jsou spíše výjimkou.
- Kolektivní smlouvu lze písemně vypovědět bez ohledu na to, na jakou dobu je uzavřena.
- Kolektivní smlouva může být uzavřena se zpětnou účinností.

31. V případě uzavření kolektivní smlouvy na dobu určitou uveďte dobu, na kterou kolektivní smlouvu uzavíráte:



32. Která z následujících plnění nad rámec zákoníku práce máte v kolektivní smlouvě sjednána? - můžete uvést více variant



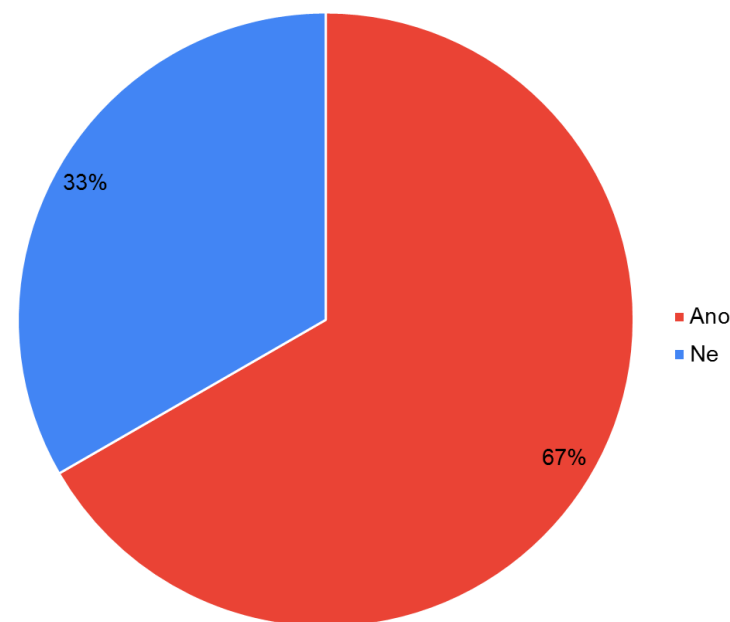
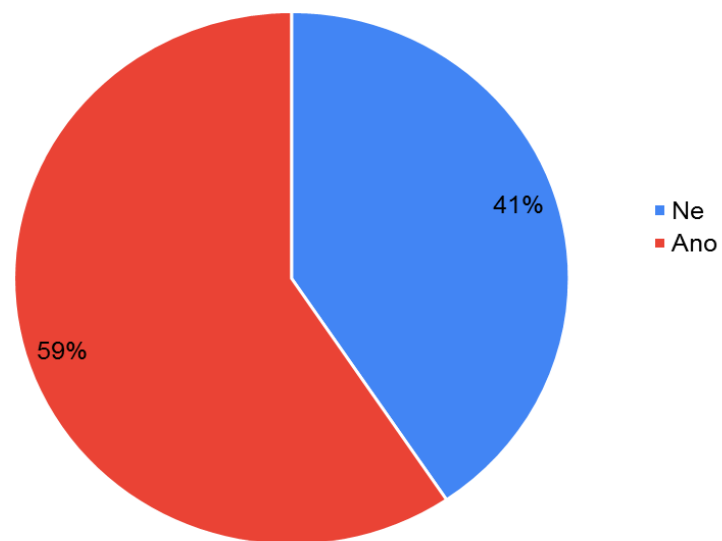
Plnění sjednaná v kolektivních smlouvách nad rámec zákoníku práce

- Sjednávání nejrůznějších plnění nad rámec zákoníku práce v institucích příspěvkové a rozpočtové sféry bylo až do nedávné doby velmi problematické.
- Zaměstnavatelé odmítali návrhy na plnění nad rámec zákona akceptovat, obvykle s odůvodněním, že jim to nedovolují rozpočtová pravidla.
- Postupně se však alespoň některé benefity daří v kolektivních smlouvách prosadit – nejčastěji jde o pracovní volno nad rámec zákoníku práce a vyšší odstupné.

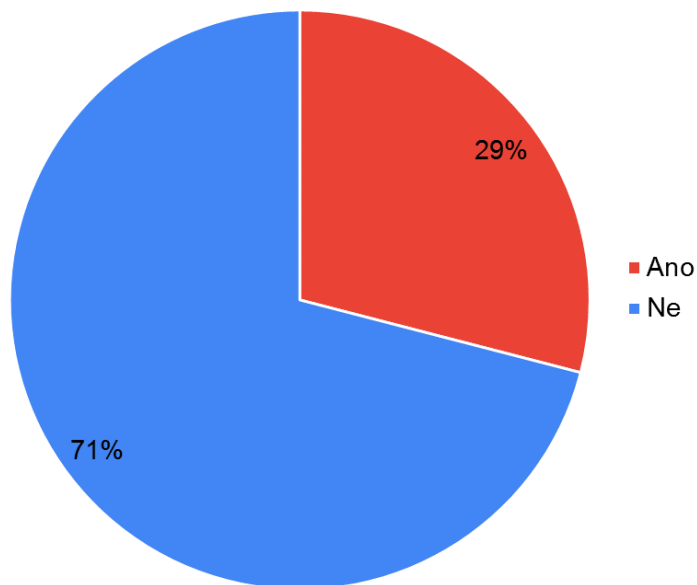
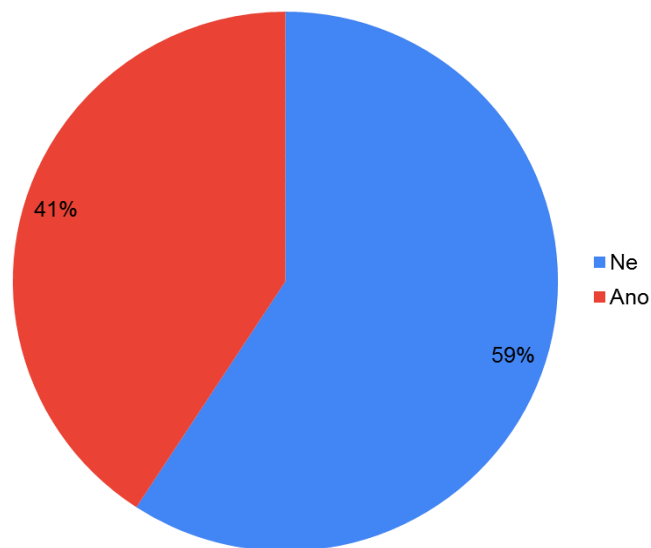
Plnění kolektivních smluv a jeho vyhodnocení sociálními partnery

- Vyjednávání kolektivních smluv je často velmi složitý a časově náročný proces, v němž sociální partneři mnohdy velmi důkladně zvažují nejen jednotlivé závazky, ale i jednotlivá slova.
- V praxi se pak ale někdy setkáváme s tím, že na těchto složitě vyjednaných závazcích nijak zvlášť netrvalí – sjednané závazky neplnění a jejich plnění nevymáhají.
- Více jak 40 % respondentů – ZAM a jedna třetina ZAL uvedli, že plnění kolektivní smlouvy zástupci odborů se zaměstnavateli nijak nevyhodnocují.

34. Vyhodnocujete společně se zaměstnavatelem plnění kolektivní smlouvy?



38. Řešili jste někdy ve vaší instituci spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy nebo spor o uzavření kolektivní smlouvy?



Řešení sporů o plnění závazků z kolektivní smlouvy

Postup pro kolektivní vyjednávání upravuje zákon o kolektivním vyjednávání (zákon č. 2/1991 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

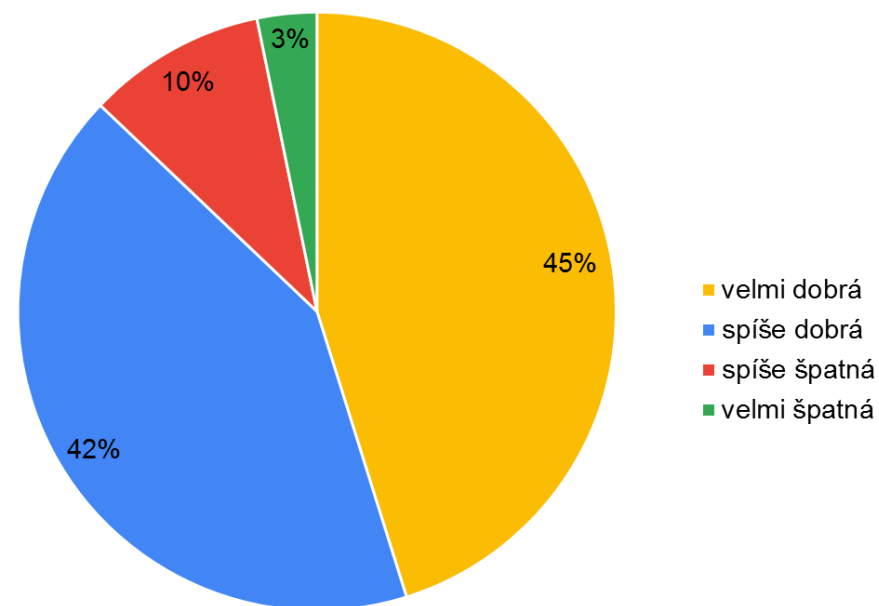
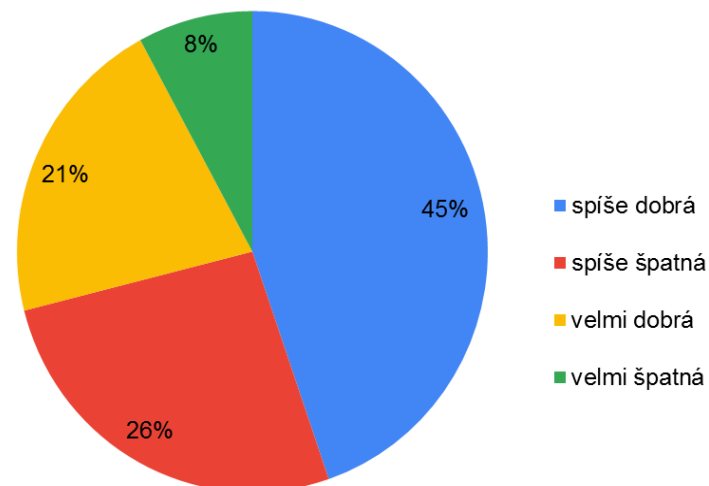
Součástí tohoto zákona je postup při řešení tzv. kolektivních sporů, tj. sporů o uzavření kolektivní smlouvy a sporů o plnění normativních závazků z kolektivní smlouvy.

Podle výsledků průzkumu mezi ZAM má zkušenost s řešením sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy nebo sporu o uzavření kolektivní smlouvy cca 40 % dotázaných (institucí). Podle názoru ZAL je to pouze 29 %.

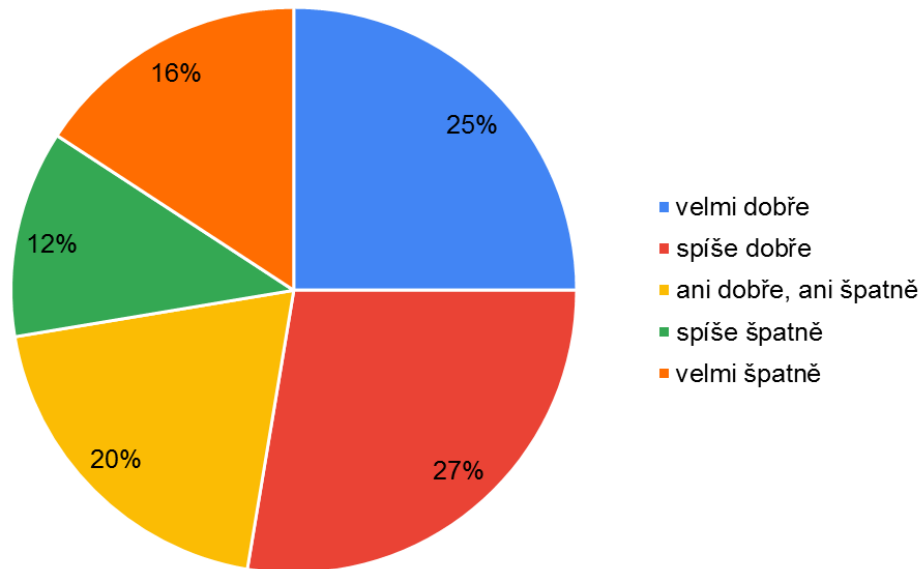
Hodnocení spolupráce zaměstnavatele s odborovou organizací

- Z výsledků výzkumu vyplývá, že většinově je sociální dialog hodnocen pozitivně.
- Dvě třetiny dotázaných ZAM hodnotily spolupráci zaměstnavatele s odborovou organizací pozitivně. Pětina dokonce jako velmi dobrou.
- Hodnocení ZAL byla významně pozitivnější než hodnocení ZAM. 87 % ZAL hodnotilo spolupráci s odborovou organizací jako velmi nebo spíše dobrou.

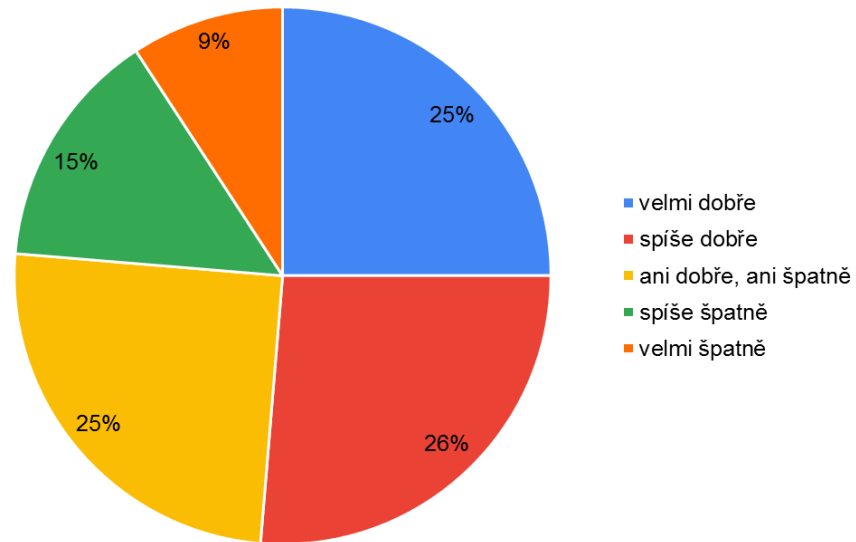
43. Jak celkově hodnotíte spolupráci zaměstnavatele s odborovou organizací? Je:



přístup zaměstnavatele ke kolektivnímu vyjednávání

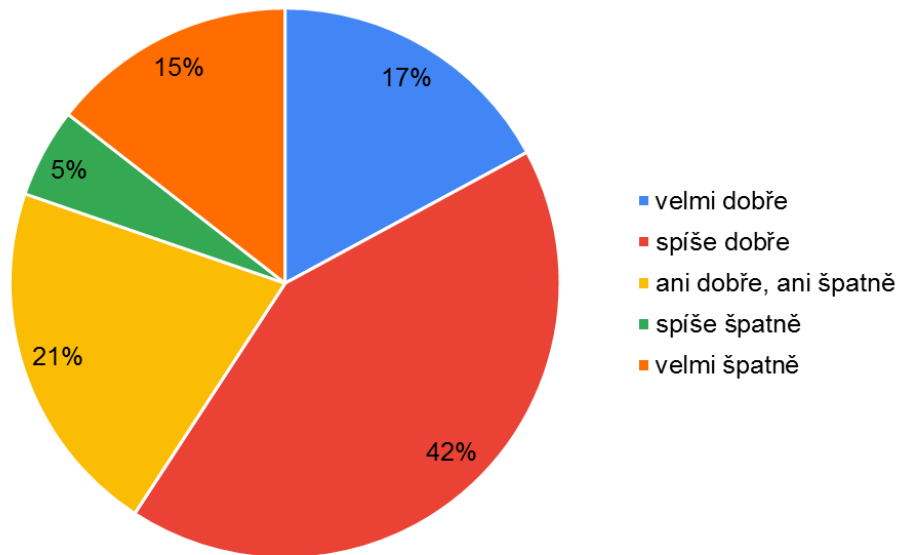


plnění informačních povinností zaměstnavatele vůči OO zaměstnancům

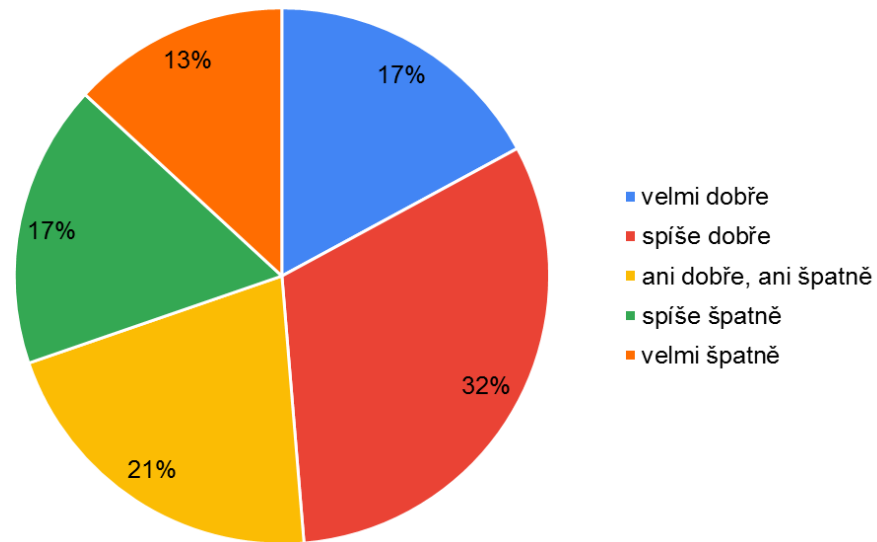


Hodnocení spolupráce zaměstnavatele a odborové organizace

kompetentnost vedoucích zaměstnanců instituce

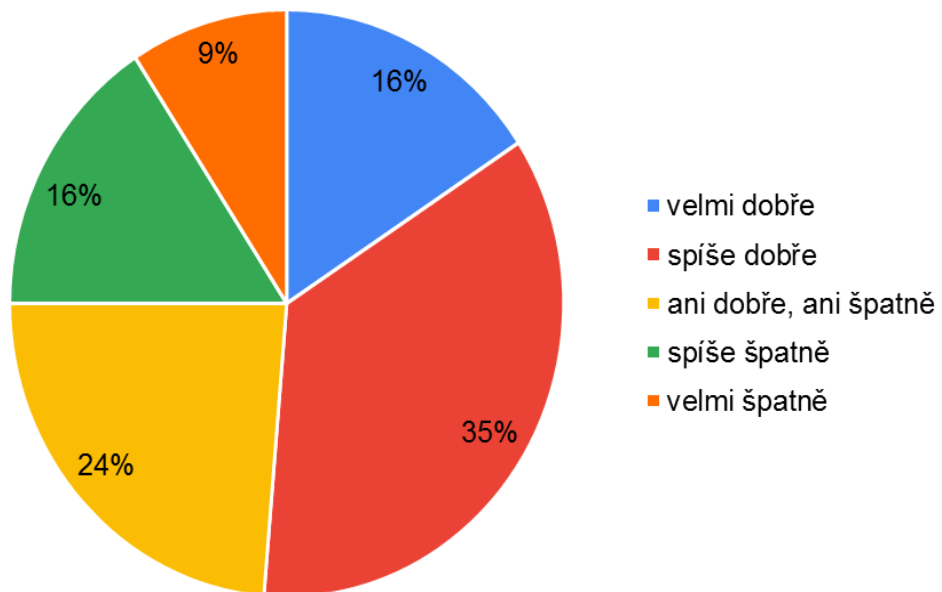


úroveň a rychlost komunikace zaměstnavatele

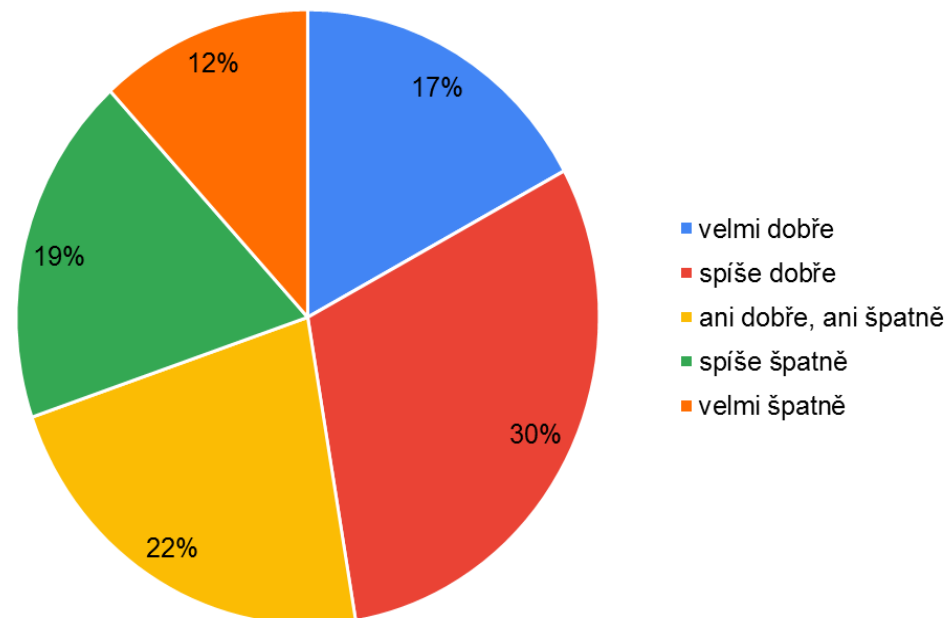


Hodnocení spolupráce zaměstnavatele a odborové orgnizace

respektování zaměstnaneckých ad. práv
zaměstnanců

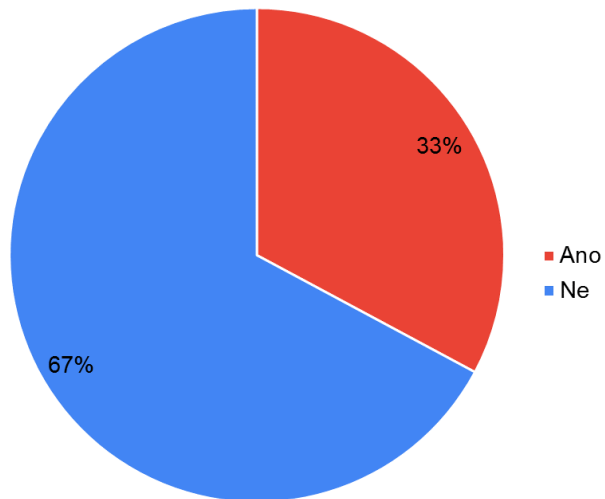
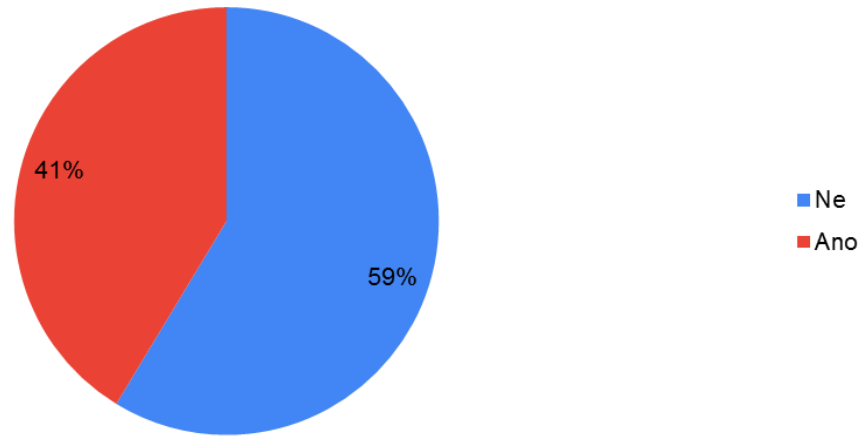


respektování zájmů zaměstnanců



Hodnocení spolupráce zaměstnavatele a odborové organizace

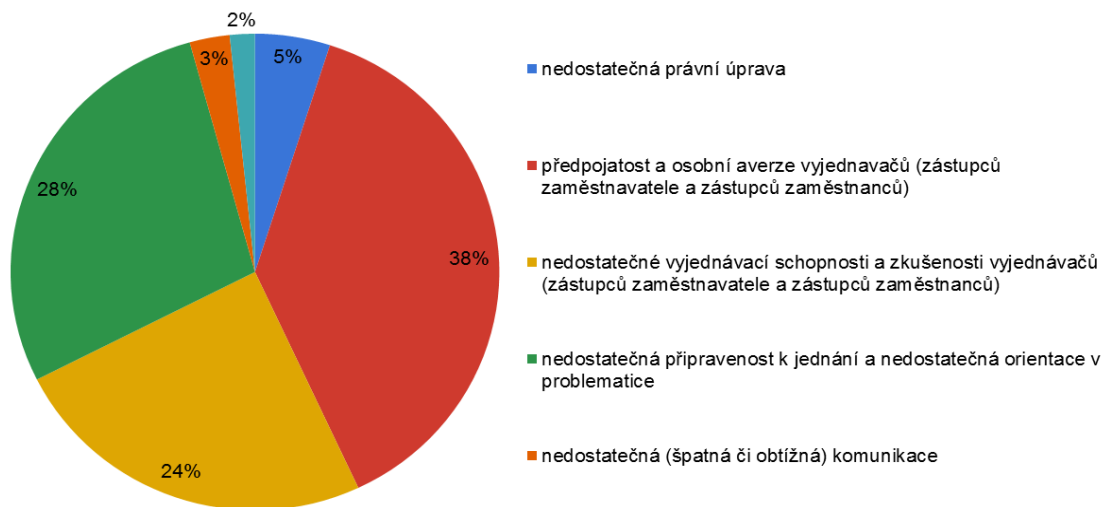
55. Existují podle Vás obecně v sociálním dialogu, tedy dialogu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci nějaké překážky?



Překážky v sociálním dialogu – hodnocení všech dotázaných

- Šetření ukázalo, že nadpoloviční většina respondentů (59 %, resp. 67 %) nevidí v obecné rovině v sociálním dialogu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli žádné překážky.

56. Jaké překážky vidíte ve vedení sociálního dialogu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci ve vaší instituci (můžete vybrat více variant):



Překážky sociálního dialogu v instituci respondenta

- V naprosté shodě označilo 38 % jak ZAM tak ZAL jako překážku ve vedení sociálního dialogu předpojatost a osobní averze vyjednávačů.
- Téměř polovina dotázaných ZAL (41 %) považuje za největší překážku sociálního dialogu nedostatečnou připravenost k jednání a nedostatečnou orientaci v problematice. Stejný názor má i 28 % respondentů – ZAM.
- Téměř čtvrtina respondentů - ZAM pak vidí jako překážku nedostatečné vyjednávací schopnosti a zkušenosti sociálních partnerů.