



ASOCIACE MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ A ŽIVNOSTNÍKŮ ČR
ASSOCIATION OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES AND CRAFTS CZ
DIE ASSOZIATION DER KLEINEN UND MITTLEREN BETRIEBE UND HANDWERKER CZ

AMSP ČR

Výsledky průzkumu č. 7 AMSP ČR

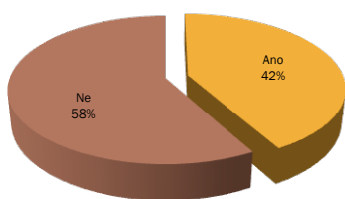
Názory podnikatelů k politice zaměstnanosti a pracovnímu právu

Zadání průzkumu

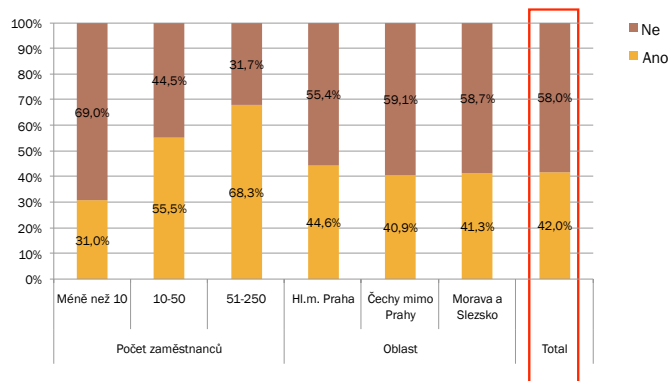
Průzkum se zaměřil na názory a zkušenosti zástupců firem týkajících se politiky zaměstnanosti a pracovního práva. Některé otázky (13-16) zde navazují na průzkum č. 3 AMSP ČR z listopadu 2009. Konkrétně se průzkum zaměřil na následující tematické okruhy:

- ▶ využívání možnosti zaměstnávání osob na částečný úvazek, výhody a nevýhody
- ▶ využívání možnosti Home Office – výkon zaměstnání z domova, výhody a nevýhody
- ▶ konto pracovní doby – znalost, využití
- ▶ kurzarbeit – podpora zavedení této možnosti v ČR
- ▶ školení Vzdělávejte se! a Školení je šance – znalost, využití, překážky
- ▶ změny v Zákoníku práce – návrhy od respondentů
- ▶ politika zaměstnanosti – souhlas s návrhy týkajícími se politiky zaměstnanosti

1. Využíváte možnosti zaměstnávat pracovníky na částečný úvazek?

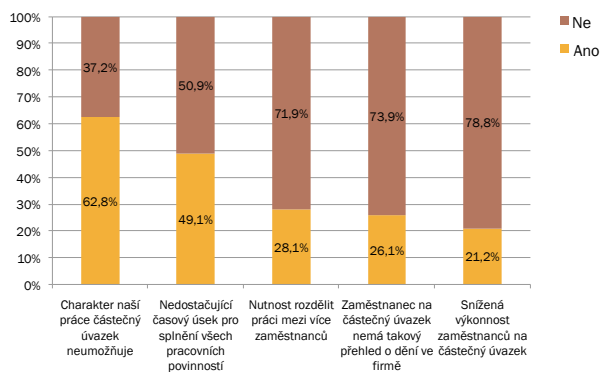


Detail



Nadpoloviční většina respondentů (58 %) uvedla, že nevyužívají možnost zaměstnávat pracovníky na částečný úvazek. Více využívají pracovníky na částečný úvazek společnosti s více než 50 zaměstnanci. Nejméně ho využívají nejmenší firmy, ty s méně než 10 zaměstnanci (viz další snímek).

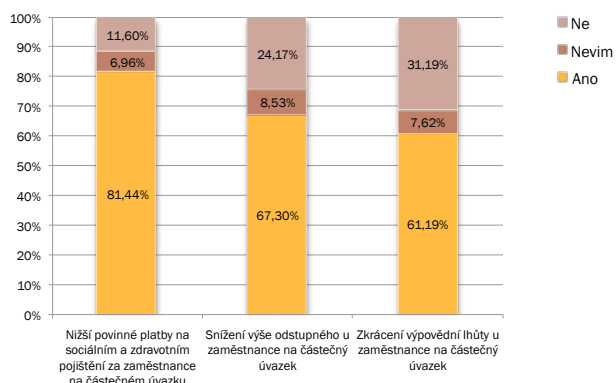
2. Proč nevyžíváte možnosti zaměstnávat na částečný úvazek?



Nejvíce respondentů nevyžívá zaměstnávání na částečný úvazek proto, že to charakter jejich práce neumožňuje.

Druhým nejčastějším důvodem pak je to, že by zaměstnanec na částečný úvazek nestihl všechny své pracovní povinnosti.

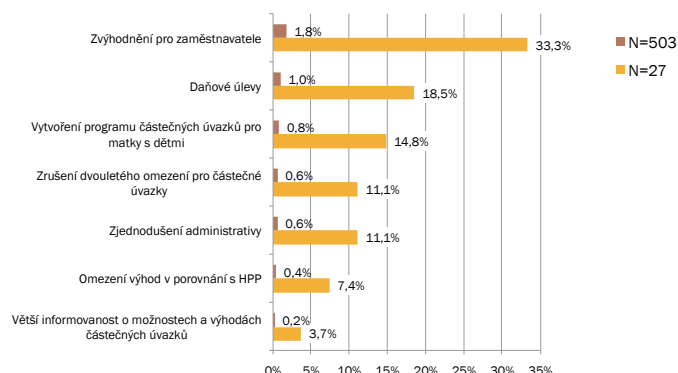
3. Jaké legislativní změny by se podle Vás měly prosadit, aby firmy více využívaly možnost částečného úvazku?



Všechny navrhované legislativní změny získaly souhlas více než poloviny oslovených.

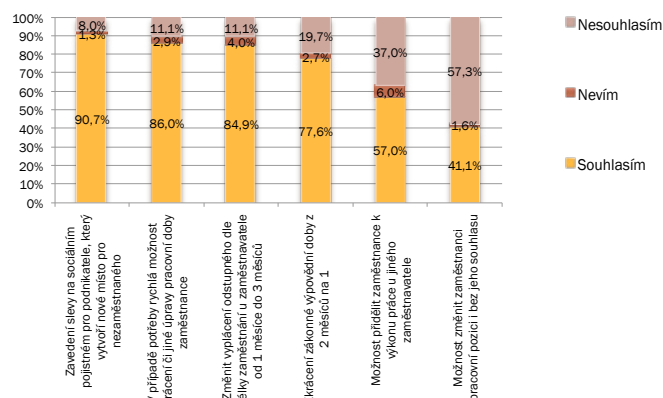
Nejvíce respondentů pak souhlasilo s tím, aby se odváděly nižší povinné platby na sociálním a zdravotním pojištění za zaměstnance na částečný úvazek.

3a. Napadají Vás ještě nějaké jiné změny, které by napomohly využití částečného úvazku?



Na otevřenou otázku nejvíce respondentů spontánně uvedlo, že zaměstnavatelé by více využívali částečného úvazku, pokud by za to byli zvýhodnění.

4. Přečtu Vám několik návrhů týkajících se politiky zaměstnanosti, řekněte prosím, zda s nimi souhlasíte či nesouhlasíte.

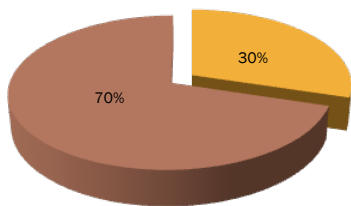


Pět ze šesti návrhů získalo nadpoloviční podporu respondentů.

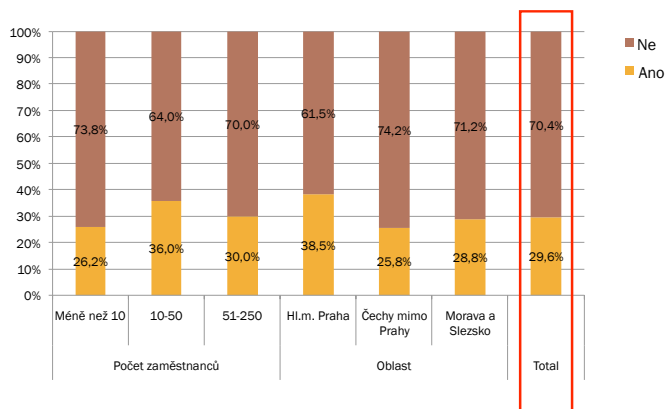
Nejvíce osob souhlasilo se zavedením slevy na sociálním pojištění pro firmy, které vytvoří nové místo pro nezaměstnaného.

Naopak nejméně oslovených souhlasilo s možností změnit zaměstnanci pracovní pozici i bez jeho souhlasu – proti bylo 57,3 % respondentů.

5. Nabízíte Vaším zaměstnancům možnost pracovat z domova, tzv. Home Office?



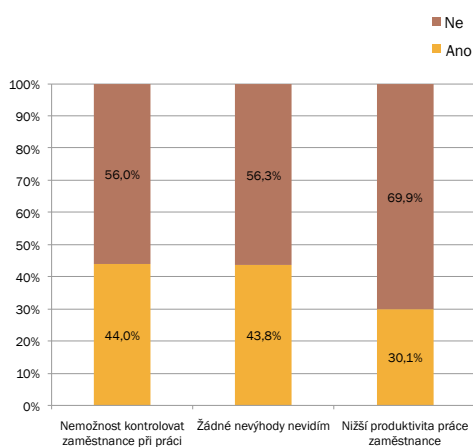
Detail



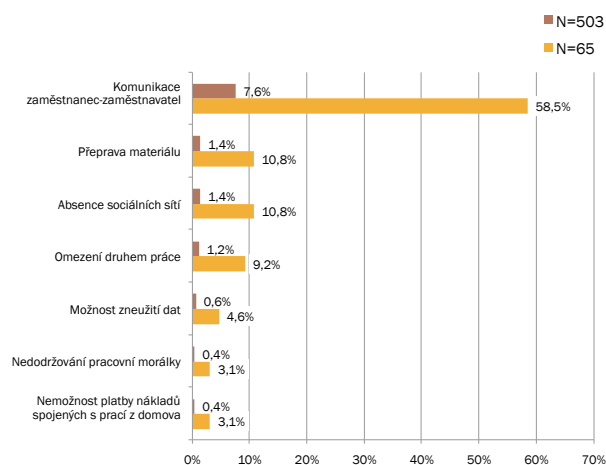
Pouze 30 % oslovených majitelů firem nabízí svým zaměstnancům možnost pracovat z domova. Detailní sociodemografický rozbor neukázal výraznější rozdíly v závislosti na místě sídla firmy či na její velikosti (viz Detail).

6. Jaké NEVÝHODY vidíte na možnosti práce z domova?

Výběr z možností



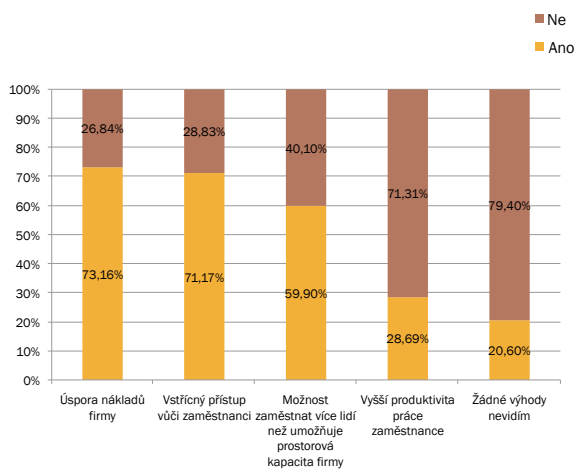
Otevřená otázka



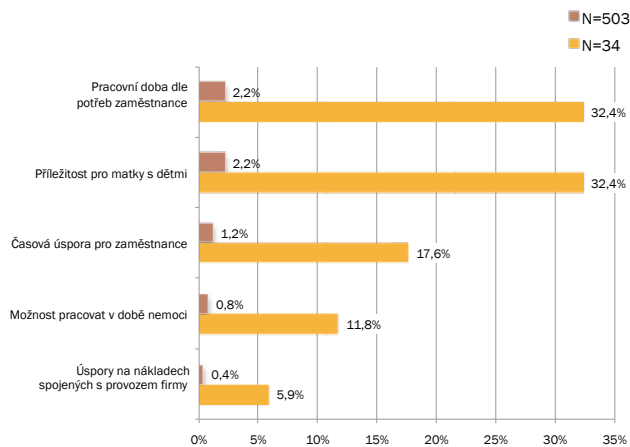
44 % oslovených vnímá jako nevýhodu na práci z domova skutečnost, že zaměstnanec není možné při práci kontrolovat. Dále nejvíce oslovených spontánně uvedlo, že nevýhodu vidí v komplikované komunikaci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (viz Otevřená otázka).

7. Jaké VÝHODY vidíte na možnosti práce z domova?

Výběr z možností

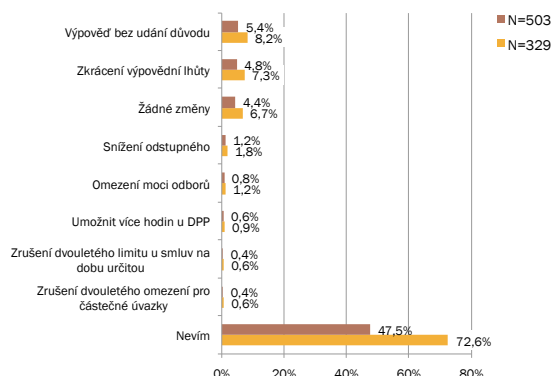


Otevřená otázka



Nejvíce oslovených vidí na práci z domova výhodu především v úspoře nákladů firmy. Spontánně pak respondenti uváděli jako výhodu možnost přizpůsobit práci časovým možnostem zaměstnance a také to, že Home Office je příležitostí pro matky s dětmi (viz Otevřená otázka).

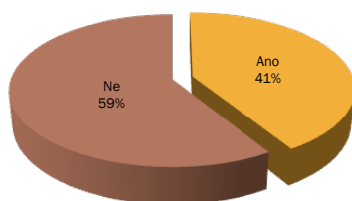
8. Jaké konkrétní změny v Zákoníku práce by podle Vás měly být zavedeny, aby byl flexibilnější? (otevřená otázka)



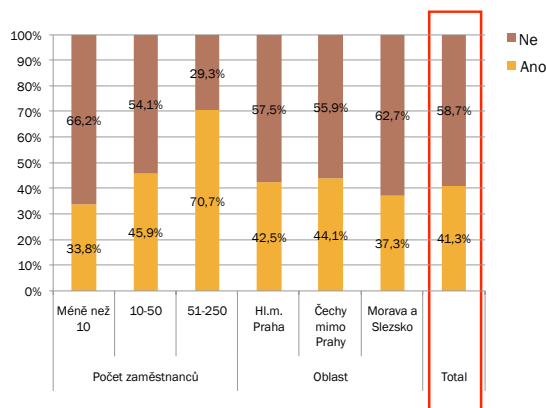
V otevřené otázce respondenti nejčastěji uváděli, že je žádná změna nenapadá.

Z konkrétních návrhů pak jmenujeme například zavedení výpovědi bez udání důvodu či zkrácení výpovědní lhůty.

9. Víte, co je Konto pracovní doby?



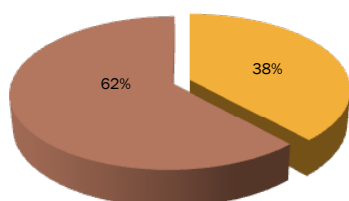
Detail



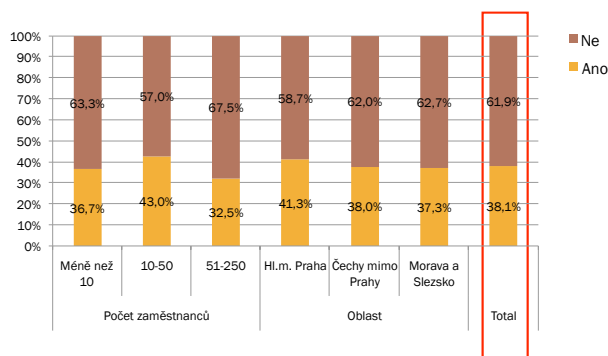
59 % oslovených nevědělo, co je Konto pracovní doby.

Výrazně více Konto pracovní doby znali majitelé firem s více než 50 zaměstnanci (viz Detail).

10. Zákoník práce umožňuje firmám využívat tzv. Konto pracovní doby - je to v podstatě nerovnoměrné rozvržení pracovní doby ve firmě dle momentální potřeby. Např. firma, které kolísá počet zakázek nebo se její úkoly mění podle ročního období, naplánuje práci se souhlasem zaměstnanců tak, aby někdy pracovali více hodin, jindy méně. Využívá Vaše společnost této možnosti?



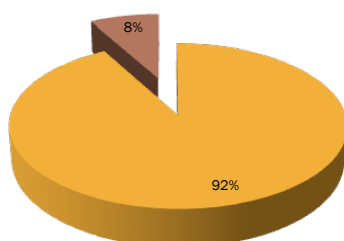
Detail



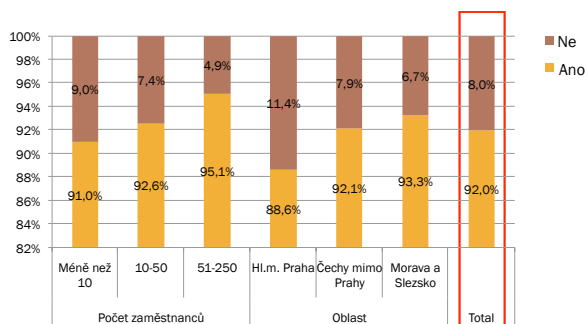
Konto pracovní doby využívá 38 % oslovených majitelů firem.

Detailní sociodemografický rozbor neukázal výraznější rozdíly v závislosti na místě sídla firmy či na její velikosti (viz Detail).

11. V České republice se uvažuje také o zavedení tzv. Kurzarbeitu - v praxi kurzarbeit znamená práci na zkrácený pracovní úvazek za finanční účasti státu [např. jen 4 dny v týdnu, o zbylý 1 den se nákladově podělí: zaměstnanec - dostane jen 60% mzdy za den, kdy nepracuje, těchto 60% jeho mzdy uhradí částečně zaměstnavatel (např. 40%) a stát (např. 20%)]. Tzn. zaměstnanec neztratí práci / podnik si udrží zaměstnance / státu se nezvýší nezaměstnanost. Souhlasili byste se zavedením tzv. kurzarbeitu v ČR?



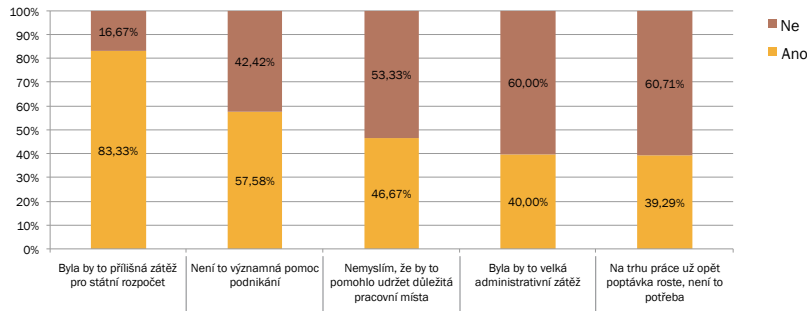
Detail



Se zavedením Kurzarbeitu by souhlasilo celkem 92 % oslovených.

Nejvíce podpory pak návrh získal mezi majiteli firem s více než 50 zaměstnanci (viz Detail).

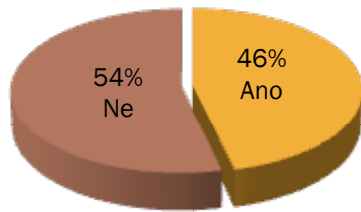
12. Proč nesouhlasíte se zavedením Kurzarbeitu?



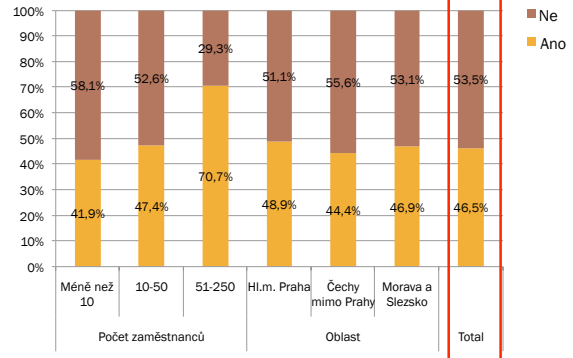
Mezi těmi, kdo se zavedením Kurzarbeitu nesoouhlasí, převládají ti, kteří se obávají přílišné zátěže pro státní rozpočet.

57,6 % oslovených, kteří Kurzarbeit nepodporují, se domnívají, že se nejedná o významnou pomoc pro podnikání.

13. Víte o tom, že vláda v rámci protikrizových opatření nabídla firmám možnost proškolit své zaměstnance v různých programech, např. Vzdělávejte se! nebo Školení je šance?



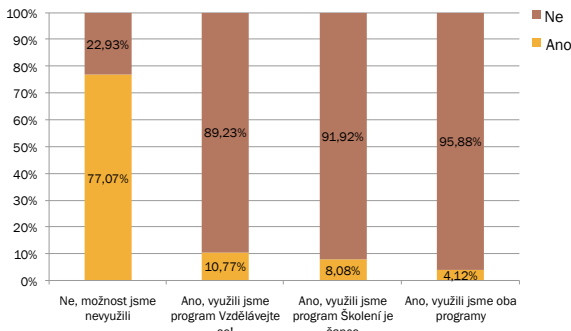
Detail



O programech Vzdělávejte se! či Školení je šance vědělo 46 % oslovených majitelů firem.

Výrazně častěji o možnosti proškolení zaměstnanců věděli majitelé či personalisté firem s více než 50 zaměstnanci.

14. Využili jste možnost zaměstnance proškolit?



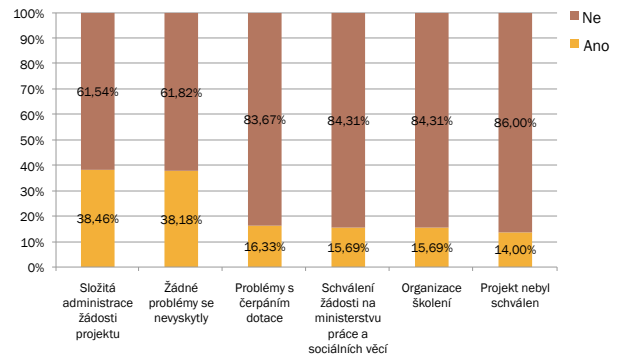
Celkem 77 % respondentů nevyužilo možnost proškolit své zaměstnance.

11 % oslovených využilo program Vzdělávejte se!,

8 % pak program Školení je šance,

4 % respondentů uvedlo, že využili programy oba.

15. Objevily se v rámci těchto programů nějaké problémy, se kterými se musela Vaše firma potýkat?

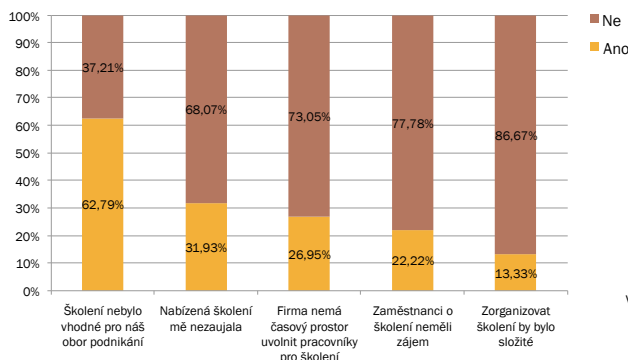


38 % respondentů, kteří se některého z nabízených školení zúčastnili, se potýkalo se složitou administrací žádosti projektu.

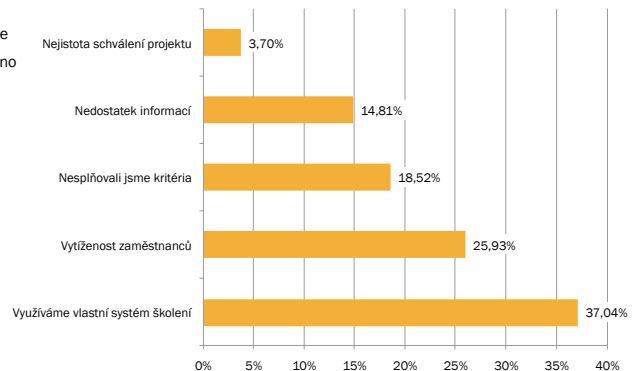
Téměř stejný počet oslovených ale také uvedl, že se v rámci programů žádné problémy nevyskytly.

16. Proč jste tuto možnost nevyužili?

Výběr z možností



Otevřená otázka



62 % oslovených se školení neúčastnilo, protože nebylo vhodné pro jejich obor podnikání.

31 % respondentů uvedlo, že je nabízená školení nezaujala.

SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ



Výstupy z anket mají velmi dobrou vypovídací schopnost o názorech, zkušenostech, prioritách malých a středních podniků a živnostníků týkajících se zákoníku práce a politiky zaměstnanosti. Množství respondentů 503 firem, různé velikosti, co do počtu zaměstnanců, předmětu podnikání a regionálního působení **umožňuje provést určité obecné závěry.**

1. Odpovědi na otázky ukazují, že existují **určité společné přístupy, názory a priority**, obecně **platné pro podnikatelský sektor jako celek**, bez ohledu na velikost, podnikatelské aktivity a region.
2. Široké spektrum firem umožňuje na druhé straně **vytipovat rozdíly** v názorech, hodnocení a přístupech, které jsou **charakteristické pro určitý okruh firem ať už z hlediska velikosti firmy nebo předmětu podnikání.**

1. Výstupy anket – „co je pro všechny podnikatele společné“

To, co všechny firmy bez rozdílu velikosti, předmětu činnosti i regionálního umístění spojuje je, že k zákoníku práce přistupují jako uživatelé. Anketa na okruhu otevřených a uzavřených otázek ukázala, že příliš nefilosofují nad tím, jaké konkrétní změny by měly být provedeny, aby byl zákoník práce flexibilnější. Co je flexibilita, rigidita, ... hodnotí až konkrétní návrhy, se kterými jsou seznámeni. To se týká i politiky zaměstnanosti.

Toto zjištění jednoznačně dokládají odpovědi na otevřenou otázku č. 8 „Jaké konkrétní změny v zákoníku práce by podle vás měly být zavedeny, aby byl pružnější?“, většina tj. 72,6% respondentů v odpovědi uvedla neví. Pokud se objevily konkrétní návrhy, potom to bylo v rozsahu 4,8% výpověď bez udání důvodů a zkrácení výpovědní doby 4,8%. Tyto konkrétní návrhy se týkají skončení pracovního poměru, a to je oblast, která je problematická jednak z hlediska správné kvalifikace výpovědních důvodů a nákladů v podobě trojnásobku odstupného, „placení“ dvouměsíční výpovědní doby. Zmiňované návrhy jsou známé, zejména výpověď bez udání důvodů, je mediálně velmi populární. Je však využívána spíše jako „novinový strašák“ ze strany odborů, ale v návrhu na novelu zákoníku práce obsažena není a ani se s ní nepočítá. V legislativním procesu by výpověď bez udání důvodů obstála za podmínky určité kompenzace, tj. odstupného, které by však muselo být vyšší, ve srovnání s odstupným poskytovaným při výpovědi z důvodů organizačních změn. To byl také důvod, proč v minulosti sami zaměstnavatelé od takto nákladově náročného skončení pracovního poměru ustoupili. **Zajímavé je i zastoupení odpovědi „žádné změny“ 4,4%, což je více ve srovnání s uvažovanými návrhy snížení odstupného (pouhé 1,8%), více hodin u DPP (0,9%), zrušení dvouletého limitu smluv na dobu určitou (0,9%).**

Dalším společným rysem platným pro všechny firmy bez rozdílu velikosti, podnikatelské činnosti a regionu je akcent především na změny s přímým jasným pozitivním ekonomickým dopadem na firmy - finanční pomoc firmám.

To opět dokládají údaje o hodnocení návrhu o **zavedení slevy na pojistném pro firmy, které vytvoří nové pracovní místo pro nezaměstnaného.** Pro zavedení této motivace se vyjádřilo **90,7%** respondentů a přestože u návrhu týkajícího se **využitelnosti částečných úvazků**, již vstupuje do hodnocení velmi silně oblast podnikání, velikost firmy, takže využitelnost je nižší (**42%**), přesto opět společně pro všechny firmy, které podporovaly využitelnost této formy zaměstnání, byl jednoznačně spatřován motivační prvek v podobě **slev na sociálním pojištění (81,44%)**. Dalším příkladem je i názor na zavedení tzv. **kurzarbeitu**, kdy jeho zavedení podpořilo dokonce **92%** respondentů.

2. Výstupy analýzy – odlišnosti v názorech firem z hlediska počtu zaměstnanců, předmětu činnosti, regionálního umístění

► Velikost firmy

Anketa ukázala, že počet zaměstnanců, **velikost firmy má vliv** na využívání jednotlivých institutů v zákoníku práce a politiky zaměstnanosti, **rozdílné praktické zkušenosti se následně odrážejí v odlišnosti názorů na navrhované úpravy a priority.**

Ve firmách s **více jak 50 zaměstnanci většinou působí kvalifikovaný aparát**, který má možnost se více zabývat personální politikou, **sledovat nové právní úpravy** ve sledovaných oblastech a tím i také ve využitelnosti existujících nástrojů a institutů na podporu a udržení zaměstnanosti a navrhování změn.

Příkladem jsou výstupy, které se týkají využitelnosti projektů „Vzdělávejte se! a Školení je šance“. O programech vědělo 46% oslovených respondentů, z toho 70,7% bylo z firem s počtem zaměstnanců (51-250). I když z hlediska absence speciálního aparátu není informovanost malých firem do 10 zaměstnanců 41,9 % také špatná.

Velikost firmy hrála roli i u posuzování kont pracovní doby, tj. jiného způsobu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. O existenci kont pracovní doby vědělo pouze 59% oslovených firem a na tomto podílu se výrazně podílely firmy nad 50 zaměstnanců (70,7% 51-250 zaměstnanců, 33,8% méně než 10 zaměstnanců). Odpovědi respondentů k problematice kont budou podrobněji analyzovány v další části.

► Předmět činnosti

Anketa byla provedena v 18 oborech podnikání zahrnujících různé obory s různým charakterem práce. **Největší zastoupení** respondentů bylo za oblast stavebnictví a realit (16,7%), **služeb** (kadeřník, právník ... 14,6%), **řemeslné služby** (12,19%), **strojírenství** (9,93%), **logistika, doprava** (7,22%). Vliv na odlišnost názorů a zkušeností s existujícími nebo navrhovanými úpravami v oblasti politiky zaměstnanosti a zákoníku práce a na priority navrhovaných řešení lze pouze odhadovat, protože **oborové členění nebylo ve všech zadaných otázkách zkoumáno.**

Z hlediska procentuálního zastoupení firem z citovaných oborů, které bylo výrazně vyšší, ve srovnání s obory jako např. marketing, zemědělství, finance, atd. lze dospět k závěru, že vyjádření a zkušenosti právě firem z těchto početně silněji zastoupených oborů se odrazilo i ve výsledcích v posuzování a hodnocení konkrétních návrhů a zkušenostech s dosavadní právní úpravou. Zároveň se tím potvrzuje, že **obor podnikání ovlivňuje aplikovatelnost určitých institutů z oblasti zákoníku práce.**

Jako příklad lze uvést využitelnost práce na částečný pracovní úvazek. Nadpoloviční většina respondentů (58%) uvedla, že nevyužívají možnosti zaměstnávat pracovníky na částečný úvazek a z tohoto počtu 62,8% uvedlo, že hlavním důvodem je, že jim to charakter práce neumožňuje. Druhou největší skupinou důvodů (49,1%) byl nedostatečný časový úsek pro splnění všech pracovních povinností. Ve vazbě na nejvíce zastoupené obory podnikání, jejichž konkrétní podmínky a požadavky ovlivnily výstupy anket, je možné namodelovat příklad z oblasti stavebnictví, kde je nereálné, aby jeden zaměstnanec ze skupiny, která pracuje společně denně 8 hodin na nějaké stavební zakázce, pracoval pouze 6 hodin a přitom odvedl stejný kus práce stejně jako ostatní (výtka, že „zaměstnanec nestihne práci“). Ostatní by za něho museli práci po zbytek pracovní doby dodělat („podmínky práce to neumožňují“). Lze dovést, že podmínky práce to neumožňují ani v dopravě. Obecně i zde však bude kumulativně působit faktor velikosti firmy.

► Regionální umístění

Anketa byla provedena ve 14 krajích – NUTS 3, **největší zastoupení měly regiony Hl.m. Praha (20,35%), Jihomoravský kraj (16,15%), Středočeský kraj (8,85%), Moravskoslezský a Jihočeský kraj (6,19).** Tento údaj byl sledován u využitelnosti částečných pracovních úvazků, kde je využitelnost přibližně stejná na úrovni 44,1 až 45%. Logicky region nehraje roli ve výběru volby pracovního

úvazku, ale využitelnost kratších pracovních úvazků závisí, jak bylo zmíněno, na oboru činnosti a zejména v loňském roce i složitých ekonomických podmínkách, ve kterých se firmy snažily udržet na trhu. Pokud firmy reagovaly při poklesu poptávky po výrobcích a službách omezením podnikatelských aktivit a tím i zavedením kratších pracovních úvazků, potom výstupy ukazují, že využitelnost byla plošná napříč regiony. Výrazné rozdíly nejsou ani u dalších sledovaných nástrojů - konta pracovní doby, projektů Vzdělávejte se! nebo Školení je šance. Snad za zmínku stojí práce z domova, tzv. Home office, kde využitelnost je cca 30%, což znamená, že oborové zastoupení zde může opět hrát určitou roli, vyšší zastoupení v řádu cca 38,5% vykazuje Hl.m. Praha, v ostatních regionech je využitelnost nižší. Regionální umístění nehraje roli při formulování názorů.

Komentář k jednotlivým anketním bodům analýzy

Předchozí komentář se zabýval výstupy ankety z hlediska shrnutí a vyhodnocení získaných zkušeností, názorů na současnou právní úpravu v oblasti zákoníku práce, politiky zaměstnanosti a uvažovaných změnách, představách a prioritách zaměstnavatelů z hlediska jejich struktury co do velikosti, oboru podnikání regionálního usazení.

V této části půjde o shrnutí a vyhodnocení názorů malých a středních firem a živnostníků k vybraným věcným okruhům. V řadě případů se bude vyjádření u jednotlivých institutů prolínat s uvedenými celkovými zjištěními posuzovanými podle firem.

► Zaměstnávání na částečný úvazek (otázka č. 1, 2, 3, 3a)

Problematika zaměstnávání na částečný pracovní úvazek byla zařazena do ankety proto, že je považována za institut, který jako alternativní forma zaměstnání by měl být více využíván, protože Česká republika svými 5,5 % stále pokulhává za evropským průměrem, který u zemí EU 27 činí 18,7%. (Údaje Eurostatu za 3.Q roku 2009).

Cíl: Ověřit využitelnost, překážky a zjistit představy malých a středních firem, co by jim tuto formu zaměstnání více „přiblížilo“.

Anketa ukázala, že částečný pracovní úvazek byl v šetřených malých a středních firmách využíván ve větší míře, než je celostátní průměr (42%), v absolutním vyjádření 211 firem z 503 je toho důkazem. Větší využitelnost u firem nad 50 zaměstnanců (68,3%) ve srovnání s firmami do 10 zaměstnanců (31%) ukazuje, že pro malé firmy je obtížné, aby v tak malém počtu zaměstnanců pracoval někdo pouze na částečný úvazek a hlavním důvodem, stejně jako u výše zmíněného oborového členění a příkladu stavebnictví, zástupci malých firem uváděli, že povaha práce to neumožňuje a každý ze zaměstnanců musí odvést maximum. Tomu by nasvědčovalo i to, že jako překážku zavedení kratších pracovních úvazků vidí některé firmy i ve snížené výkonnosti zaměstnanců a to, že zaměstnanec nemá přehled o dění ve firmě. Z pohledu respondentů jde zřejmě o názor, že zaměstnanec z již zkrácené pracovní doby „ukrojí další čas“ na odchod z pracoviště, převlékání, atd., vyčleňuje se z kolektivu, tedy ztrácí kontakt s firmou. Střídání dvou lidí na jednom místě není obecně obvyklé ani pro větší firmy, protože z šetření vyplynulo, že pouze 28% firem spatřuje překážku v zavedení kratších pracovních úvazků možnost střídání zaměstnanců. S modelem Job sparing neuvažují, protože je spojen s další administrativou a náklady.

Anketa jednoznačně ukázala, že širší využití částečných pracovních úvazků by bylo nutné podpořit finanční motivací zaměstnavatelů. Jako nejvhodnější označilo 81,4% respondentů slevy na pojistném.

Vysoká využitelnost kratších pracovních úvazků u vzorku dotázaných může být do určité míry ovlivněna i přetrváváním ekonomických problémů u řady firem a nejistoty v zakázkách, které je vedou k tomu ponechat snížené pracovní úvazky z loňského roku, kdy byl zájem držen určitě mzdové stropy (cca 27 000 Kč), aby mohly firmy čerpat slevy na sociální pojištění. Ne náhodou respondenti proto požadují navrácení finanční motivace.

► Návrhy týkající se politiky zaměstnanosti (otázka č. 4)

Respondentům bylo nabídnuto **6 návrhů na podporu zaměstnanosti**, které se týkaly slev na sociálním pojištění, zkrácení výpovědní doby, odstupného, přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, rychlé možnosti zkrácení či jiné úpravy pracovní doby a možnost změnit pozici bez souhlasu zaměstnance.

Všechny možnosti s výjimkou poslední získaly nadpoloviční souhlas všech respondentů. Největší význam pro respondenty měla finanční podpora v podobě **slev na pojistném** (cca 90,7%), což koresponduje s akcentem malých a středních firem na především přímé pozitivní ekonomické dopady. Z hlediska připravované novely zákoníku práce jsou zajímavé i názory na výplatu odstupného a zkrácení výpovědní doby. Větší podporu získal návrh na **změny ve výplatě odstupného v rozmezí 1-3 měsíců** (86%) než **zkrácení výpovědní doby ze 2 na 1 měsíc** (84,9 %) i když rozdíl je nepatrný. S velkým odstupem následoval pak návrh týkající se tzv. starého § 38 odst. 4 ZP – **přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli** (57%). Z toho lze dovodit, že rozhodující pro odpovědi respondentů byly nepříjemné zkušenosti z vysokých ekonomických nákladů spojených s propouštěním, které zejména v minulém období byly pro řadu firem, zejména těch malých, velmi citelné, téměř likvidační.

Malý zájem o zapracování právní úpravy v podobě možnosti přidělovat zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli může být způsoben strukturou respondentů, zařazených do ankety. Tento institut málo znají anebo na rozdíl od velkých firem koncernového uspořádání ani nevyužívají. Navíc jde o vyšší zastoupení sektorů, kde se využívá agenturní zaměstnávání. Možnost změnit zaměstnanci pracovní pozici bez jeho souhlasu se ukazuje v současné době jako bezvýznamné. V situaci, kdy firmy hledají řešení, včetně finančních zdrojů, aby nemusely zaměstnance propustit, není souhlas k výkonu jiné práce problémem.

► Možnost pracovat z domova, tzv. Home Office (otázka č. 5, 6, 7)

Možnost **pracovat z domova nabízí 30% firem, tj. 149 z celkového počtu 503**. Zajímavé na tomto výstupu je to, že práce z domova vykazovala poměrně velké rozšíření, a to s ohledem na fakt, že největší zastoupení v počtu respondentů má obor stavebnictví, kde je malá pravděpodobnost využitelnosti této formy práce, zřejmě se dosti využívá v řemeslných službách, dalších službách, které mají v počtu respondentů také silné zastoupení. Je využívána v malých i středních firmách. **Hlavním argumentem pro využitelnost práce z domova je úspora nákladů firmy**, která jako ekonomické kritérium je rozhodující a teprve potom se stává negativní v podobě nemožnosti kontrolovat zaměstnance, obtížná komunikace se zaměstnancem, pochybnosti o produktivitě práce zaměstnance. Z pohledu řešení situace na trhu práce spatřují zaměstnavatelé ve svých odpovědích v domácí práci **příležitost, jak dát pracovní příležitost matkám s dětmi a jak zaměstnat více lidí, když prostorové kapacity firem jsou omezené**.

► Konto pracovní doby (otázka č. 9, 10)

Povědomí o existenci kont pracovní doby je překvapivě nízké cca **41% respondentů vědělo, co jsou konta pracovní doby**, tj. 206 firem, zatímco 291 firem konta pracovní doby neznala. Velmi zajímavý údaj je o **využitelnosti kont** pracovní doby, protože z celkového počtu 503 uvedlo **192, že konta využívá**. Neboli **počet firem, které ví, co je konto pracovní doby se téměř shoduje s počtem firem, které konta v praxi využívají**. Tento údaj koresponduje u nejmenších firem a firem od 10 do 50 zaměstnanců, teprve u firem od 51 zaměstnanců do 251 je v kategorii „ví, co je konto“ 70% firem a „využívá konto“ 32,5%. Pokud by se mělo vycházet ze stížností zaměstnavatelů na konta pracovní doby - jsou administrativně náročná, ekonomicky riziková s ohledem na krátké vyrovnávací období, nemají zájem je zavádět – **potom jsou údaje překvapivé. Počet malých firem, které uvedly, že konta využívají, je vysoký**. Anketa tak nasvědčuje tomu, co se odehrává v praxi, že je aplikován jakýsi model „pseudokont“ - „docházka do práce podle potřeby práce a pravidelně vyplácená mzda“, bez ohledu na podmínky stanovené právní úpravou stanovené pracovní dobou (doba odpočinku mezi směnami, nepřetržitý odpočinek v týdnu), speciální právní úprava pro konta pracovní doby. Je otázkou, nakolik avizované zpružnění kont pracovní doby ovlivní ty nejmenší a malé firmy v úpravě jejich „vlastních zaběhnutých modelů kont“, aby zachovaly pro zaměstnance práci a příjem.

Kurzarbeit (otázka č. 11, 12)

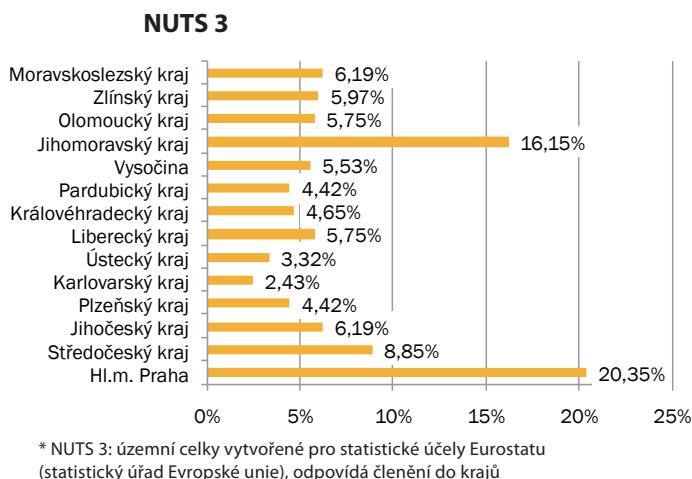
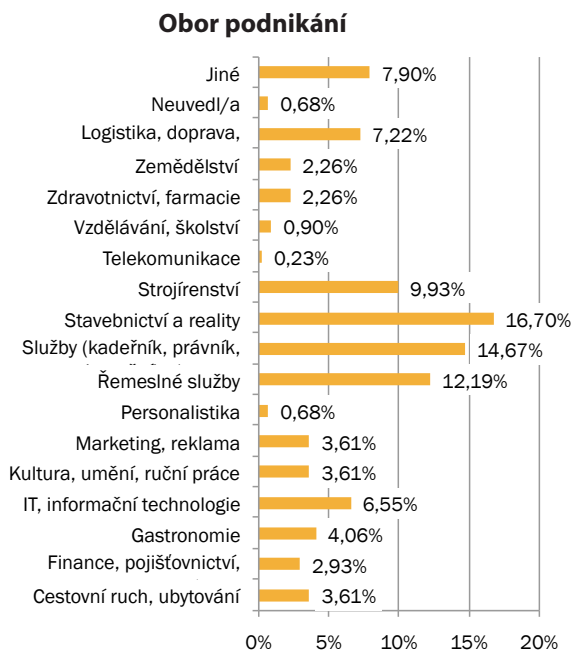
Návrh na zavedení kurzarbeitu získal ze všech uvažovaných návrhů nejvyšší podporu, neboť z 503 oslovených firem pouze 40 bylo proti zavedení, zatímco 463 respondentů souhlasilo, tj. 92%. Důvodem vysoké podpory je, že jde o diskutovaný návrh, o kterém je známo, že je spojen s finanční podporou zaměstnavatelům na udržení zaměstnanosti při ekonomických potížích, kdy jsou nuceni omezit výrobu a služby. Výstupy ukázaly, že přístup firem je stejný bez ohledu na velikost firmy, kde odchylky jsou minimální v řádu 4%. Průzkum tedy neprokázal, že by zavedení tzv. kurzarbeitu byl požadavek hlavně velkých firem, a to z oblasti automobilového průmyslu, protože ve vzorku šetřených firem měly převahu firmy z jiných oborů podnikání. Menšina respondentů, která nepodporuje zavedení kurzarbeitu, uvádí jako hlavní důvod příliš silnou zátěž pro státní rozpočet, nespátují v tomto nástroji významnou pomoc pro podnikání. Pouze 39% ze 40 zaměstnavatelů, tj. cca 16 zaměstnavatelů, jako důvod uvádí zlepšenou situaci na trhu práce, kdy roste poptávka a pomoci již není třeba. Jde zřejmě o firmy, které již mají dostatek zakázek a nabírají zaměstnance.

Programy Vzdělávejte se!, Školení je šance (otázka č. 13, 14, 15, 16)

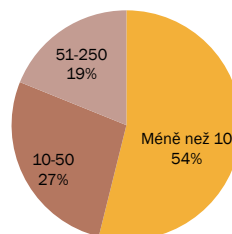
O programech Vzdělávejte se!, Školení je šance mělo informace 46% z celkového počtu respondentů 499. Tedy více jak polovina firem nevěděla o možnostech získat finanční prostředky na vzdělávání v době překážek v práci z důvodů omezení výroby a služeb z důvodu nedostatku zakázek (Vzdělávejte se!) nebo získat prostředky na zavedení systému vzdělávání (Školení je šance). Výrazně vyšší informovanost byla u větších firem (70%). Pokud jde o využitelnost programů, tak z 232 firem, které odpovídaly na tento dotaz, pouze necelých 11% využilo program postavený na vysílání zaměstnanců na školení v době omezení výroby – Vzdělávejte se! a 8% Školení je šance, pouze 4% firem dokázalo využít oba programy. Zajímavý je údaj o výhradách k administrativní náročnosti projektu, kde „složitost administrace“ žádosti o zařazení do projektu na jedné straně a „žádné problémy“ byly hodnoceny stejně 38%. To lze dovodit z vysokého podílu větších firem na šetření, které se dokázaly díky svému aparátu snadněji vyrovnat s administrací. I v rámci tohoto šetření se potvrdila skutečnost, že byly problémy se schvalováním projektu, nezařazením do projektu, čerpáním dotace (cca 14-16%).

Šetření ukázalo zajímavou skutečnost, že více než problémy s administrací projektů spatřovali zaměstnavatelé problém v obsahové náplni vzdělávacích kurzů, kdy 62% zaměstnavatelů uvedlo, že kurzy nevyhovovaly z hlediska oborů podnikání nebo 32% uvádělo analogickou odpověď, že nabídka kurzů je nezaujala. Z dalších otázek lze dovodit další, že malé a střední firmy zvažují vysílání zaměstnanců na vzdělávací kurzy a využívají své vlastní vzdělávací systémy tak, jak je mají nastavené. Opět s ohledem na převahu oborů podnikání - stavebnictví, řemesla, služby lze uvést další argumenty. Ve stavebnictví se často využívají agenturní zaměstnanci, a proto školení v oblasti komunikačních dovedností, práce s PC a řada dalších akreditovaných kurzů nebyla pro ně využitelná, stejně jako v řemeslech a službách.

Struktura výběrového vzorku



Počet zaměstnanců



Základní informace k 7. průzkumu:

Účast 503 respondentů – majitelů, jednatelů či personalistů firem/živnostníků s 5-250 zaměstnanci z oborů průmysl, stavebnictví, služby, zemědělství z celé České republiky. Respondenti byli vybíráni v souladu s metodologií ČSÚ. Realizaci šetření formou telefonického dotazování provedla agentura na výzkum trhu Aspectio a.s.

Základní informace k projektu:

Cílem projektu AMSP ČR je odborná analýza problémových oblastí podnikání malých a středních podniků formou průzkumů. Celkem bylo realizováno sedm průzkumů, tento průzkum je poslední, 7. v pořadí. Všechny realizované průzkumy jsou k dispozici na www.amspace.cz, sekce „Nepřehlédněte“.