

# ZAMĚŠTNAVANCI V MALÝCH A STŘEDNÍCH FIRMÁCH

Závěrečná zpráva

10/2020



GAME CHANGERS



# VÝZKUMNÉ POZADÍ

**Asociace malých a středních podniků ČR** sdružuje na otevřené, nepolitické platformě malé a střední podniky a živnostníky i jejich organizace z celé České republiky. Kromě návrhů legislativy se zabývá také tématy jako je export, inovace, financování či vzdělávání.

Ve spolupráci se svými partnery AMSP ČR průběžně realizuje projekty cílené na aktuální otázky ve své oblasti působení, podporované výzkumy trhu.



Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, jak podnikatelské subjekty pohlížejí na **současnou situaci, pokud jde o zaměstnance.**

# METODIKA



**Metoda  
výzkumu**

**Kombinace CATI telefonického dotazování a CAWI online  
vyplňování dotazníku**



**Cílová  
skupina**

**Majitelé, jednatele, ředitele malých  
a středních podniků o velikosti 1-250 zaměstnanců**

Rozdíly mezi rodinnými a ostatními firmami komentovány a vyznačeny zeleně/červeně v případě statistické významnosti na hladině 90 %



**Velikost  
vzorku**

**200 subjektů, sběr proběhl 1.-23.9. 2020**



**Výzkumný  
nástroj**

**Strukturovaný dotazník o délce cca 15 minut**

# HLAVNÍ ZÁVĚRY

# HLAVNÍ ZÁVĚRY



**Hledání nových zaměstnanců je pro ¾ firem obtížné.** Jako největší problém vnímají nedostatek kvalitních zaměstnanců na trhu práce.



Pokud jde o zdroje při hledání nových zaměstnanců, **firmy mají nejlepší zkušenosti s osobním doporučením a webovými portály.**



V rámci opatření v současné situaci bylo **33 % firem nuceno snižovat odměny/bonusy, 14 % sáhlo k propouštění.**



**62 % firem vnímá aktuálně vytváření finančních rezerv jako jednu ze svých priorit.**



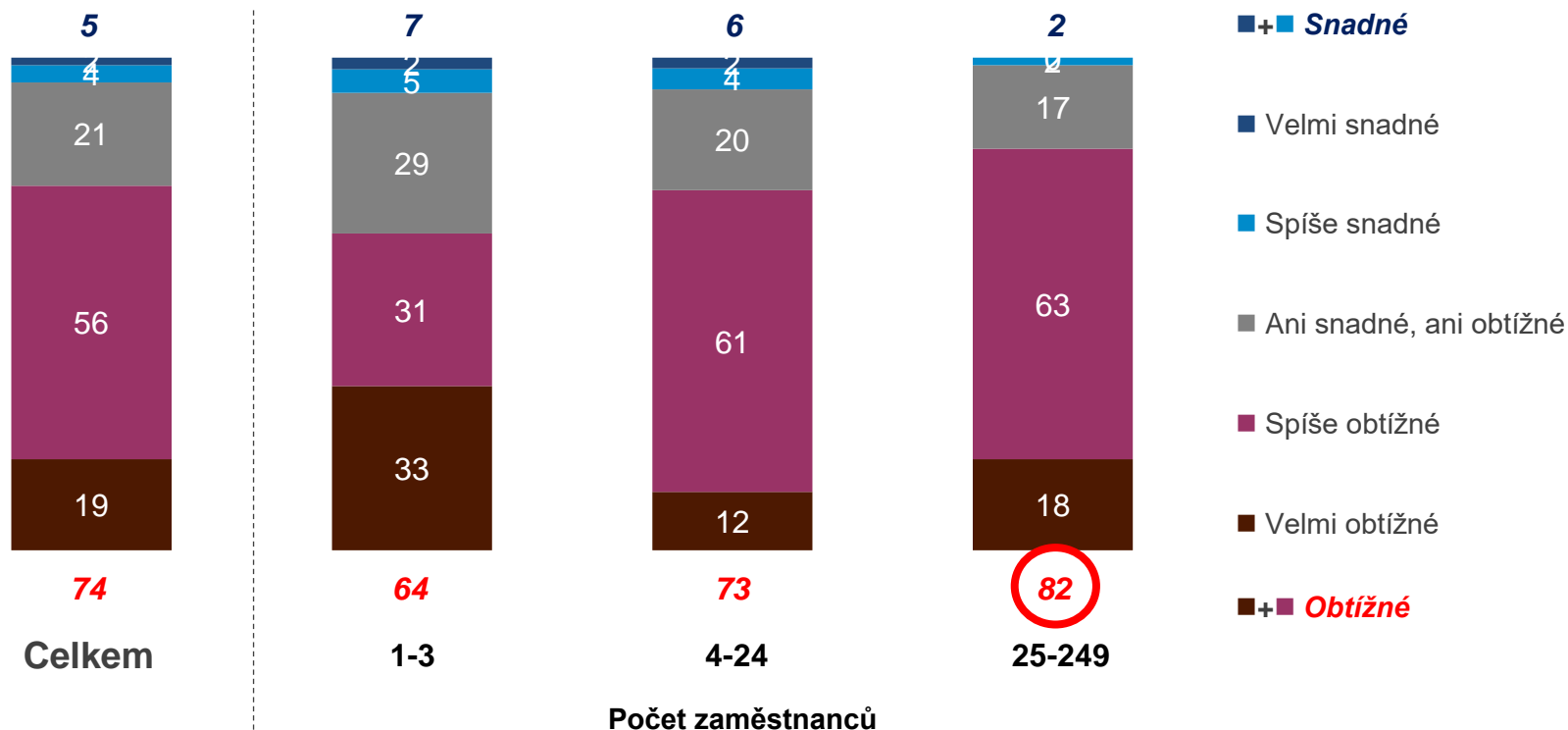
**Na vzdělávání zaměstnanců firmy ani v současné době nerezignují, jen 22 % firem bude snižovat výdaje na tuto oblast. 44 % firem se domnívá, že se vzdělávání bude posouvat více online.**

# HLEDÁNÍ A VNÍMÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

# PRO TŘI ČTVRTINY MALÝCH A STŘEDNÍCH FIREM JE HLEDÁNÍ NOVÝCH ZAMĚSTNANCŮ OBTÍŽNÉ.

## Obtížnost hledání nových zaměstnanců

v %



### Komentář AMSP ČR:

Průzkum jen dokládá dlouhodobou situaci na trhu práce, kde je o kvalitní pracovníky nouze. Kvalitními ovšem není myšleno jen „vysoce kvalifikovaní“, ale zejména lidé s opravdovým zájmem pracovat, a to i manuálně. Tito pracovníci mizí, a firmy zjistily, že jedinou šancí jsou cizinci, kteří jsou ochotni pracovat v logistice, ve skladu, v manuálních profesích, a rozhodně po pár dnech neodcházejí jako čeští zaměstnanci.

Q2. Jak obtížné je pro vás hledat do firmy kvalitní zaměstnance?  
N=200/42/93/65

# NEDOSTATEK KVALITNÍCH KANDIDÁTŮ NA TRHU PRÁCE JE VNÍMANÝ JAKO NEJVĚTŠÍ BARIÉRA PŘI HLEDÁNÍ NOVÝCH ZAMĚSTNANCŮ.

## Největší bariéra při hledání zaměstnanců

v %

	v %	Počet zaměstnanců		
		1-3	4-24	25-249
Nedostatek kvalitních zaměstnanců na trhu práce	62	50	61	71
Vysoké mzdové nároky zaměstnanců	14	19	12	12
Schopnost odhadnout produktivitu zaměstnanců	12	17	13	8
Nepřipravenost studentů na praxi	5	10	4	3
Časová náročnost výběru zaměstnanců	3	2	4	2
Požadavky na benefity zaměstnanců	2	0	2	3
Něco jiného	3	2	3	2

### Komentář AMSP ČR:

Opět – kvalitní neznamená jen vysoce kvalifikovaný, ale takový, kdo má skutečný zájem pracovat a učit se nové věci. To je ostatně nezbytnost, na níž se musí populace obecně připravit – tedy že celoživotní vzdělávání bude pro profesní život nevyhnutelné.

Ať již kvůli rychlému vývoji technologií, s nimiž bude nutné pracovat, tak i kvůli rychlejšímu posunům společnosti, jejím měnícím se potřebám a nárokům.

Překvapivý je výsledek průzkumu ve smyslu připravenosti studentů na praxi, kteří jsou čím dál více vzdělávání teoreticky a odtrženě od reality. To je téma velmi často zmiňované v interakci s firmami, ale v průzkumu se významněji neprojevovalo.

Q3. Co je pro vás největší bariéra při hledání zaměstnanců?

N=200/42/93/65



# NEJVÍC FIRMY VE VZTAHU K ZAMĚSTNANCŮM AKTUÁLNĚ TRÁPÍ JEJICH LAXNOST A NEOCHOTA SE UČIT.

## Co firmy ve vztahu k zaměstnancům nejvíce trápí? v %, zobrazeny odpovědi dosahující alespoň 5 %

	Počet zaměstnanců	Počet zaměstnanců		
		1-3	4-24	25-249
Laxnost, neochota pořádně pracovat, neochota se učit novým věcem	20	19	15	26
Finanční nároky, vysoké nároky na mzdy	13	12	14	11
Nezodpovědnost, nedisciplinovanost	9	5	5	15
Nespolehlivost	8	10	8	6
Důslednost, špatně odvedená práce, kvalita práce	6	10	5	5
Fluktuace	6	0	4	11
Neloajalita	6	2	4	9
Zdravotní situace, Covid	5	12	4	2
Udržení motivace, nedostatečná motivace	5	2	4	8
Kolektiv, pomlouvání, komunikace	5	2	3	9
Nic	20	29	24	8

### Komentář AMSP ČR:


Tyto bariéry k úspěšnému vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se prolínají celým průzkumem. Zkušenosti firem hovoří o tom, že vzhledem k situaci na trhu práce a současnému velmi neflexibilnímu zákoníku práce, se obecně tyto pracovní nešvary velmi zesilují. Situace firem je o to horší, že jsou nuceny i za nekvalitní práci platit včetně odvodů skutečně ekonomicky nepřiměřené sumy. To se pochopitelně ve střednědobém horizontu promítá do konkurenceschopnosti zejména vůči zahraničí, a následnému propadu ekonomiky. Jinými slovy – nevyplatí se to ve finále nikomu.

Q8. Co vás ve vztahu k současným zaměstnancům ve vaší firmě nejvíce trápí?  
N=200/42/93/65

# PRO FIRMY JE VELMI ČASTO OBTÍŽNÉ ODHADNOUT BUDOUCÍ MÍRU PRODUKTIVITY ZAMĚSTNANCŮ.

## S jakými problémy se firmy potýkají při náborech zaměstnanců?

v %

		Počet zaměstnanců		
		1-3	4-24	25-249
Je obtížné odhadnout míru produktivity budoucích zaměstnanců	 57	57	57	53
Nemáme specialistu na HR	 15	15	10	18
Jsme zavalení CV	 8	8	0	9
Je pro nás obtížné zformulovat náborové inzeráty	 7	7	7	5
Nevíme přesně, na co se při náboru zaměřit	 4	4	2	5
Ani jedno z uvedeného	 28	28	33	29

### Komentář AMSP ČR:

Firmy segmentu MSP zdrojují obvykle formou osobních doporučení, kde je předpoklad míry produktivity nově přijímaného zaměstnance výrazně vyšší než je tomu u nábory na otevřeném trhu. I to je jeden z důvodů, proč v tom firmy tápou. Důvodem je však i nekvalitní nabídka volných zaměstnanců, proto je obtížné budoucí míru produktivity odhadnout.

Průzkum reflektuje obecný nedostatek lidí se zájmem pracovat, kdy míru nezaměstnanosti pod 5-6 % nelze považovat za ekonomicky zdravou.

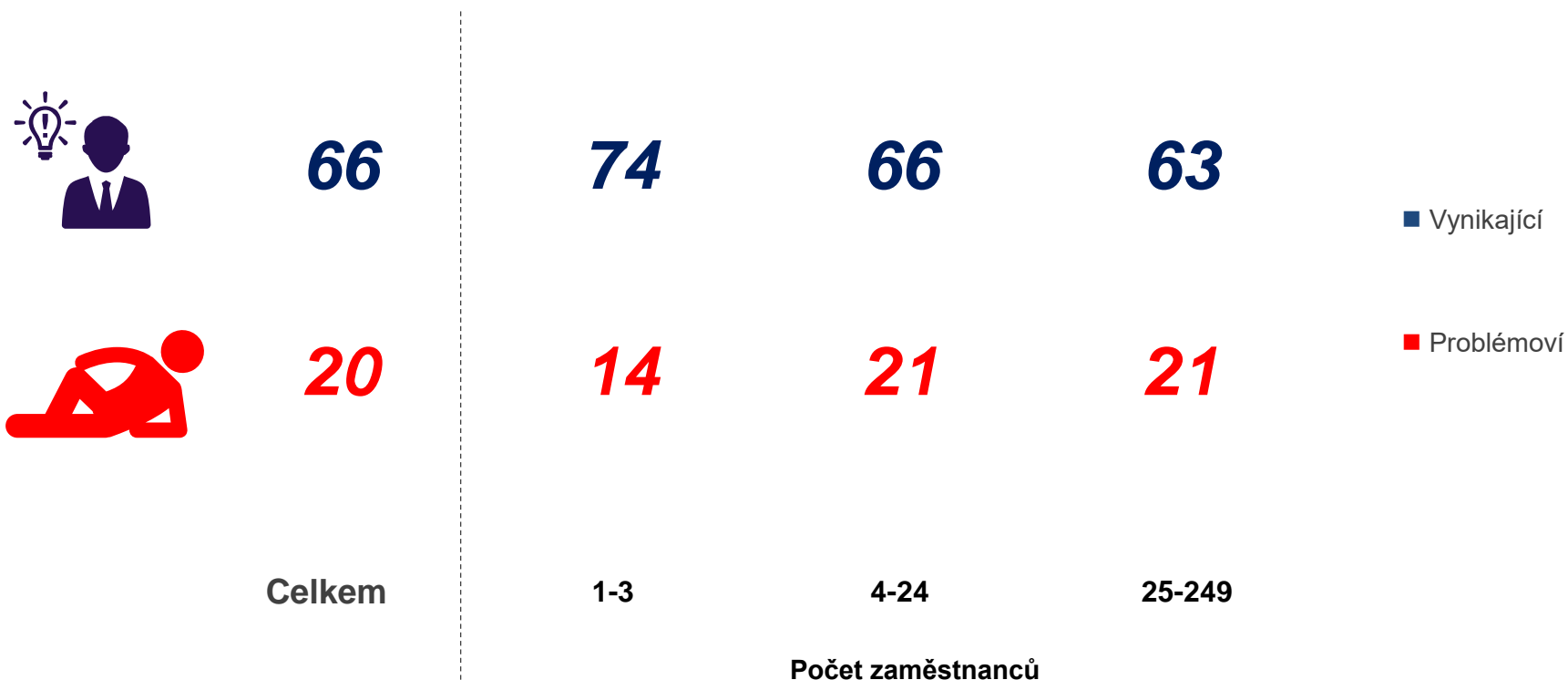
Q23. S jakými z následujících problémů se potýkáte při náborech zaměstnanců?

N=200/42/93/65

# PŘIBLIŽNĚ PĚTINU ZAMĚSTNANCŮ VNÍMAJÍ FIRMY JAKO PROBLÉMOVOU.



## Podíl problémových a vynikajících zaměstnanců v %, průměr



### Komentář AMSP ČR:

Toto je dobrou zprávou, a obecně to dokládá fakt, že MSP se svými zaměstnanci skutečně blízce fungují. Mají s nimi zpravidla osobnější vztah, a dávají jim větší prostor k rozvoji. Pozice v MSP obvykle zahrnuje větší šíři profesního zaměření, je zřejmější komplexita i jasný dopad určitých kroků (důsledků) do dalších oblastí firmy. Je to obohacující, pestřejší, ale předpokládá to určitou charakteristiku zaměstnance – tj. chce se více angažovat, chce se více učit a rozvíjet, nebojí se rozhodovat.

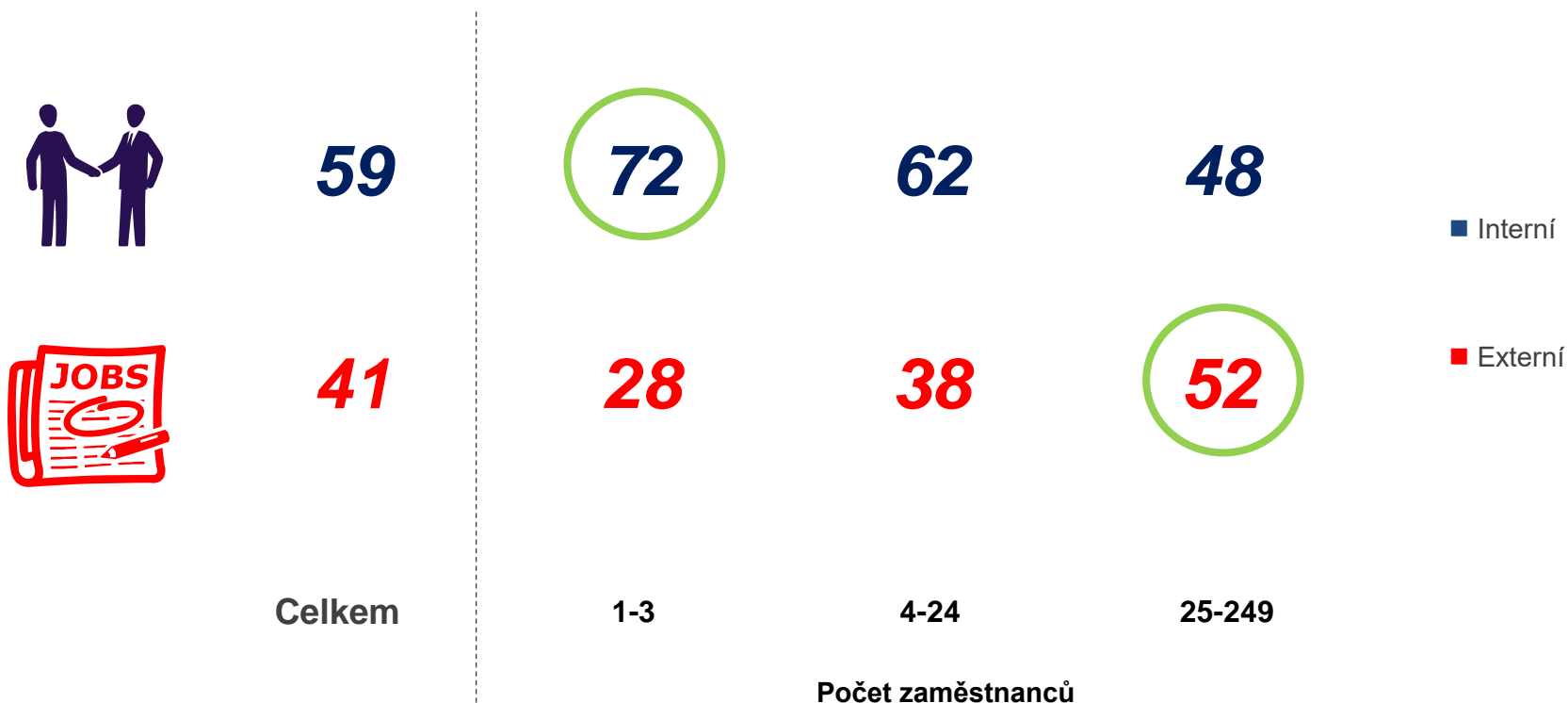
I to je ale důvod, proč si MSP i v krizi snaží většinu svých klíčových zaměstnanců udržet i přes ztráty.

Je to rozdílný přístup od korporátů, který by bylo vhodné zohlednit i ve vládních krocích a podpoře. MSP se totiž nestěhují, platí zde daně a jsou stabilním prvkem ekonomiky.

Q9\_1. Kolik procent z vašich zaměstnanců byste označili jako „problémové“? a kolik procent jako „vynikající“?  
N=200/42/93/65

# VĚTŠINA FIREM VYUŽÍVÁ PRO OBSAZOVÁNÍ VEDOUCÍCH POZIC INTERNÍ ZDROJE.

## Poměr externích vs. interních zdrojů při obsazování vedoucích pozic v % , průměr



### Komentář AMSP ČR:

To je logickým krokem a navazuje na náš komentář k předchozím slidům. Firmy navíc deklarovaly, že je pro ně obtížné odhadnout míru produktivity budoucích zaměstnanců – nechtějí jít tedy logicky do rizika externího manažera.

Firmy segmentu MSP si své lidi typicky “vychovají“, záleží jim na tom, aby vedoucí post zastával někdo, kdo má důvěru, je loajální a něco v dané firmě odpracoval.

Má tak i větší respekt mezi zaměstnanci firmy.

Q7. Pokud obsazujete vedoucí pozice, v jakém poměru jsou zdroje interní (povýšení stávajícího zaměstnance) a externí (klasický nábor zvenčí)? Vyjádřete v procentech.  
N=200/42/93/65

# SLUŽEBNÍ MOBIL A FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ DOBA JSOU NEJČASTĚJŠÍ BENEFITY V MALÝCH A STŘEDNÍCH FIRMÁCH.

## Benefity poskytované zaměstnancům

v %

	Počet zaměstnanců	Počet zaměstnanců		
		1-3	4-24	25-249
Služební mobil	53	24	59	63
Flexibilní pracovní doba	49	40	49	52
Home office	40	29	38	51
Stravenky	40	14	42	54
Zkrácené úvazky	40	24	38	52
Finanční příspěvek na stravování	30	14	27	45
Služební auto	30	12	32	37
Příspěvek na dojíždění	12	10	9	18
Flexipassy	10	2	5	20
Jiné	9	10	6	12
Žádné	4	12	1	2

### Komentář AMSP ČR:

Vedle zmíněných nejčastějších benefitů v MSP, k nimž se ve značné míře (oproti korporátům) řadí i služební vůz, je zejména velká šance na individuální dohodu se zaměstnavatelem v různých životních situacích. Jde právě o flexibilní pracovní dobu (jistě, netýká se to výrobních provozů) a umožnění home-office – 40 % je velmi progresivní číslo.

Q4. Které z následujících benefitů v současné době poskytuje vašim zaměstnancům?

N=200/42/93/65

# NEJVÍCE PODLE FIREM AKTUÁLNĚ ZAMĚŠTNANCI SLYŠÍ NA HOME OFFICE A PRUŽNOU PRACOVNÍ DOBU.



## Na jaký benefit zaměstnanci nejvíce slyší?

v %

	Počet zaměstnanců	Počet zaměstnanců		
		1-3	4-24	25-249
Home office	24	26	22	25
Pružná pracovní doba	20	14	23	20
Stravenky	15	14	14	15
Odměny, bonusy	15	17	14	14
Služební auto	13	10	13	15
Více dovolené, volno navíc	13	10	19	6
Vyšší plat, stálý plat	10	2	10	14
Služební vybavení (počítače, telefony)	7	7	8	6
Příspěvky na volnočasové aktivity (sport, masáže atd.)	7	5	6	8
Zkrácení pracovní doby, dlouhý-krátký týden	5	5	3	8

### Komentář AMSP ČR:

Oba zmíněné benefity jsou pochopitelně dvojsečné a nejsou vhodné pro každého. Vyžadují totiž osobní disciplínu a ze strany firmy jasné nastavení výsledků, kterých má být dosaženo. V každém případě ale tento výstup průzkumu není překvapivý, protože lidé obecně čím dál více balancují více životních poloh, a chtějí být například více s dětmi, protože si uvědomují, že právě ony na ně nepočkají, a že jde jen o určitou životní fázi. Jsou pak ochotni pracovat třeba jen dopoledne plus časně zrána či večer.

Q12. Na jaký benefit podle vás zaměstnanci v současné době nejvíce slyší?

N=200/42/93/65

# ČTVRTINA FIREM MÁ PŘI HLEDÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ NEJLEPŠÍ ZKUŠENOST S OSOBNÍM DOPORUČENÍM.



## S jakými zdroji mají firmy nejlepší zkušenosti?

v %

	v %	Počet zaměstnanců		
		1-3	4-24	25-249
Osobní doporučení	27	29	31	18
Portály	17	19	15	18
Inzerce, inzeráty	16	21	13	15
Agentury	13	7	9	22
Úřad práce	11	10	5	18
Vlastní zdroje	10	2	11	12
jobs.cz	8	7	8	8
Osobní kontakty	8	14	6	5

### Komentář AMSP ČR:

Pravdou je, že Úřady práce se postupem let staly z hlediska zaměstnavatelů prakticky zbytečnou institucí, na kterou se nespolehají. To prokazuje i náš průzkum.

V MSP je navíc typické, že žijí více lokálně, mají tak dobrý přehled o potenciálních zaměstnancích v regionu a oboru. Další výhodou je, že díky doporučení od někoho důvěryhodného se zvyšuje šance na kvalitnějšího a “trvalejšího” kandidáta.

Q22. S jakými zdroji máte při hledání zaměstnanců nejlepší zkušenosti? (portály, agentury apod.)?

N=200/42/93/65

# PŘETAHOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ JINÝMI FIRMAMI V OBDOBÍ PANDEMIE VÝRAZNĚ POKLESLO OPROTI OBDOBÍ PŘED NÍM.

## Zažily firmy přetahování zaměstnanců jinými firmami v období...

v %



### Komentář AMSP ČR:

Je to logický jev, kdy firmy vyčkávají jak s propouštěním klíčových lidí, tak ale i vážají se zásadnějšími náborů důležitých pozic. V době, kdy je výhled ekonomiky či oboru nejasný, roste opatrnost firem v zaměstnávání nových klíčových zaměstnanců. Jednak ve vazbě na "cenu" takového kvalifikovaného člověka (tito jsou subjektem "přetahování") a jednak ve vazbě na rigidní zákoník práce, který u nás způsobuje vysokou neflexibilitu trhu práce.

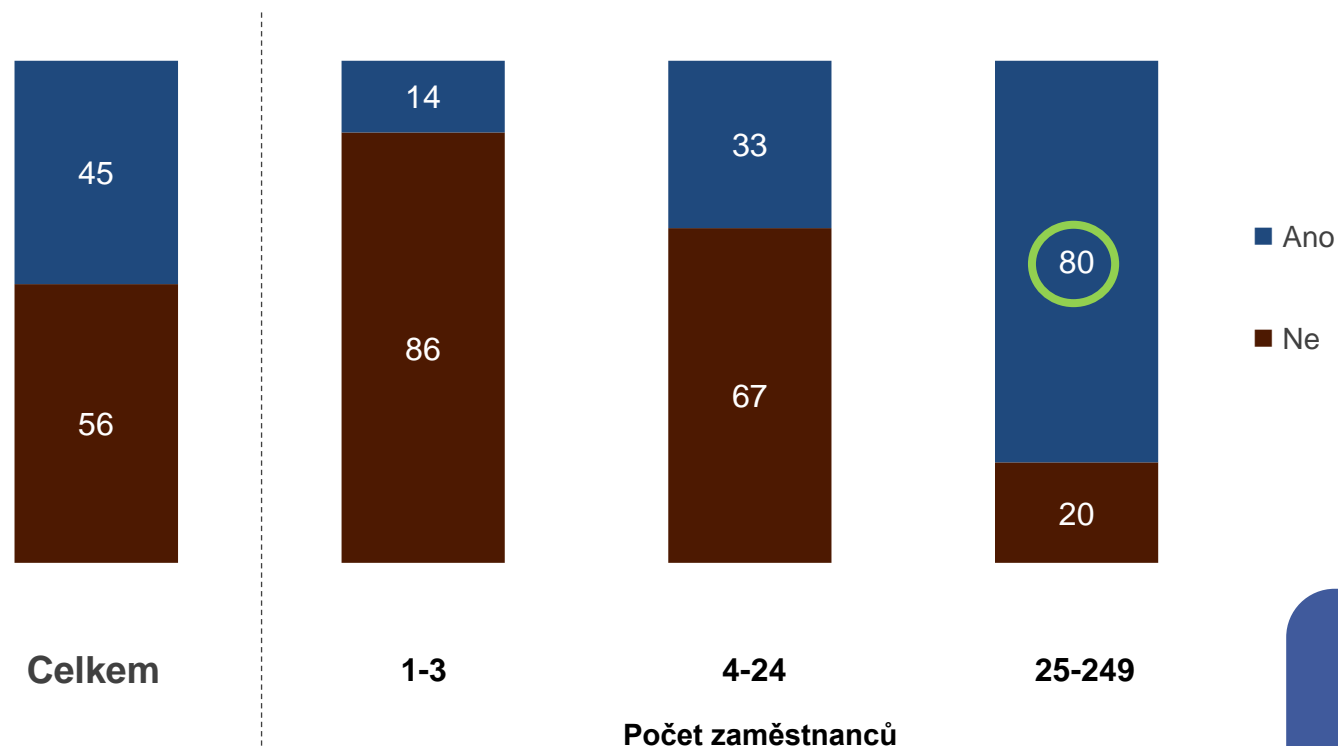
Q21\_1. Zažili jste přetahování zaměstnanců jinými firmami v období...  
N=200/42/93/65



# NECELÁ POLOVINA MALÝCH A STŘEDNÍCH FIREM MÁ VYBUDOVANÝ STŘEDNÍ MANAGEMENT.

## Mají firmy vybudovaný střední management?

v %



### Komentář AMSP ČR:

Hierarchie firmy je přirozeně odvislá od její velikosti. Malé a střední firmy typicky nevytvářejí zbytečné struktury, tj. sahají k procesnímu strukturování (stavbě útvarů) až ve chvíli, kdy jej nezbytně potřebují (ať již z důvodu růstu, velikosti nebo specializace). Je to záležitost jak ekonomická, tak i praktická.

U 10 % firem se středním managementem se velmi často projevuje frustrace středního managementu z podřízených. U 64 % se tato frustrace projevuje občas.

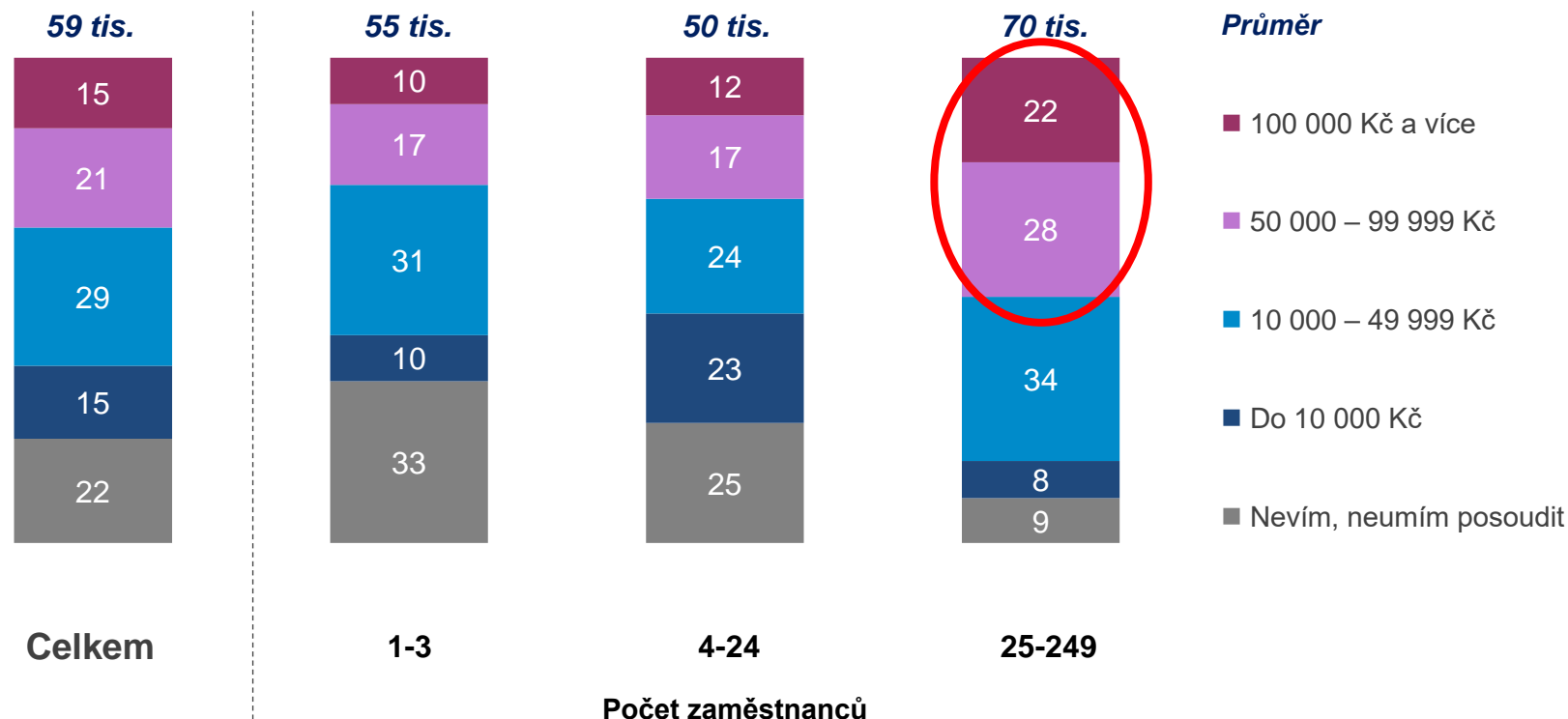
Q5. Máte ve firmě vybudovaný střední management?

N=200/42/93/65

# PŘIBLIŽNĚ TŘETINU FIREM BY STÁL ŠPATNÝ VÝBĚR KVALIFIKOVANÉHO ZAMĚSTNANCE PŘES 50 000 KČ.

## Kolik by stál průměrně špatný výběr kvalifikovaného zaměstnance v rámci výběrového řízení?

v %



### Komentář AMSP ČR:

Tady opět narážíme na svazující normy pracovního práva. Současně to prokazuje, že je pro firmy velmi drahé se v náboru „přehmátnout“. I proto do klíčových pozic často upřednostňují zaměstnance, které si interně vychovali. To samozřejmě neplatí ve chvíli, kdy potřebujete přijmout odborníka – tam je nutné externí nábor často podstoupit. A pokud se to nezdaří formou osobního doporučení, pak mají firmy oprávněnou obavu ze špatné volby. Na MSP taková špatná volba ekonomicky dopadá samozřejmě výrazně, jako každá jiná špatná investice.

Q10. Prosím, vyčíslete, kolik by vás zhruba stál průměrně špatný výběr kvalifikovaného zaměstnance v rámci jednoho výběrového řízení?

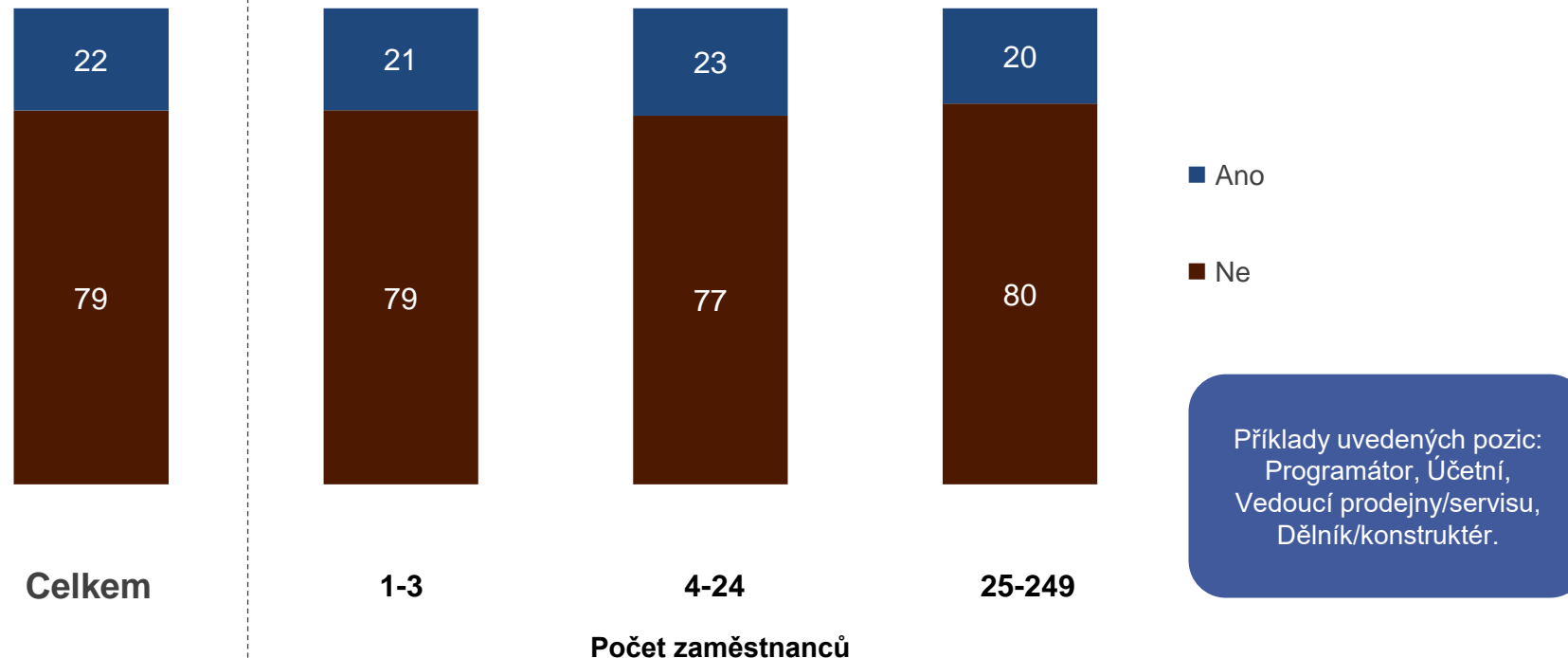
Uveďte v Kč. Počítejte cenu inzerce, čas šéfa, zaškolení, mzdu atd.

N=200/42/93/65

# PĚTINA MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ MÁ VE FIRMĚ POZICI, KTERÁ BY V PŘÍPADĚ SCHOPNÉHO OBSAZENÍ POMOHLA SKOKOVĚ ZLEPŠIT SITUACI VE FIRMĚ.

## Mají firmy pozici, která by jim pomohla zlepšit skokově situaci v případě schopného obsazení?

v %



### Komentář AMSP ČR:

Výsledek průzkumu potvrzuje, že úspěch firmy nebývá založen na jediném člověku, ale že jde o tým, který je nutné udržet, aby firma mohla nejen dobře fungovat, ale též například po krizovém propadu znovu byznys rychle nastartovat. I proto MSP nerady propouštějí své klíčové jádro a je pro ně dobře modelovaný Kurzarbeit zcela zásadní.

Co se týká pozic, o kterých se firmy domnívají, že by skokově zlepšily situaci firmy, je to dle očekávání programátor – například strojů, který dokáže zvednout produktivitu práce či výrobního procesu. Další pozicí může skutečně být šikovný konstruktér, který pracuje i na vývoji produktů – tedy může zcela zásadně posunout například výrobní sortiment firmy, apod.

Q1. Máte aktuálně ve firmě takovou pozici, která by vám pomohla zlepšit skokově celkově vaši současnou situaci, když by se vám podařilo ji obsadit opravdu schopným člověkem? N=200/42/93/65

# FIRMY SE ČASTO DOMNÍVAJÍ, ŽE VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ SE BUDE PŘESOUVAT VÍCE ONLINE.

## Vzdělávání zaměstnanců v %, souhlas s výroky

		Počet zaměstnanců		
		1-3	4-24	25-249
Vzdělávání zaměstnanců se bude přesouvat více online	44	50	38	48
Výdaje na vzdělávání zaměstnanců vzhledem k aktuální situaci budeme snižovat	22	19	19	28
Vzdělávání zaměstnanců je pro nás aktuálně jednou z hlavních priorit	19	10	18	25
Ani jedno z uvedeného	29	31	37	17

### Komentář AMSP ČR:

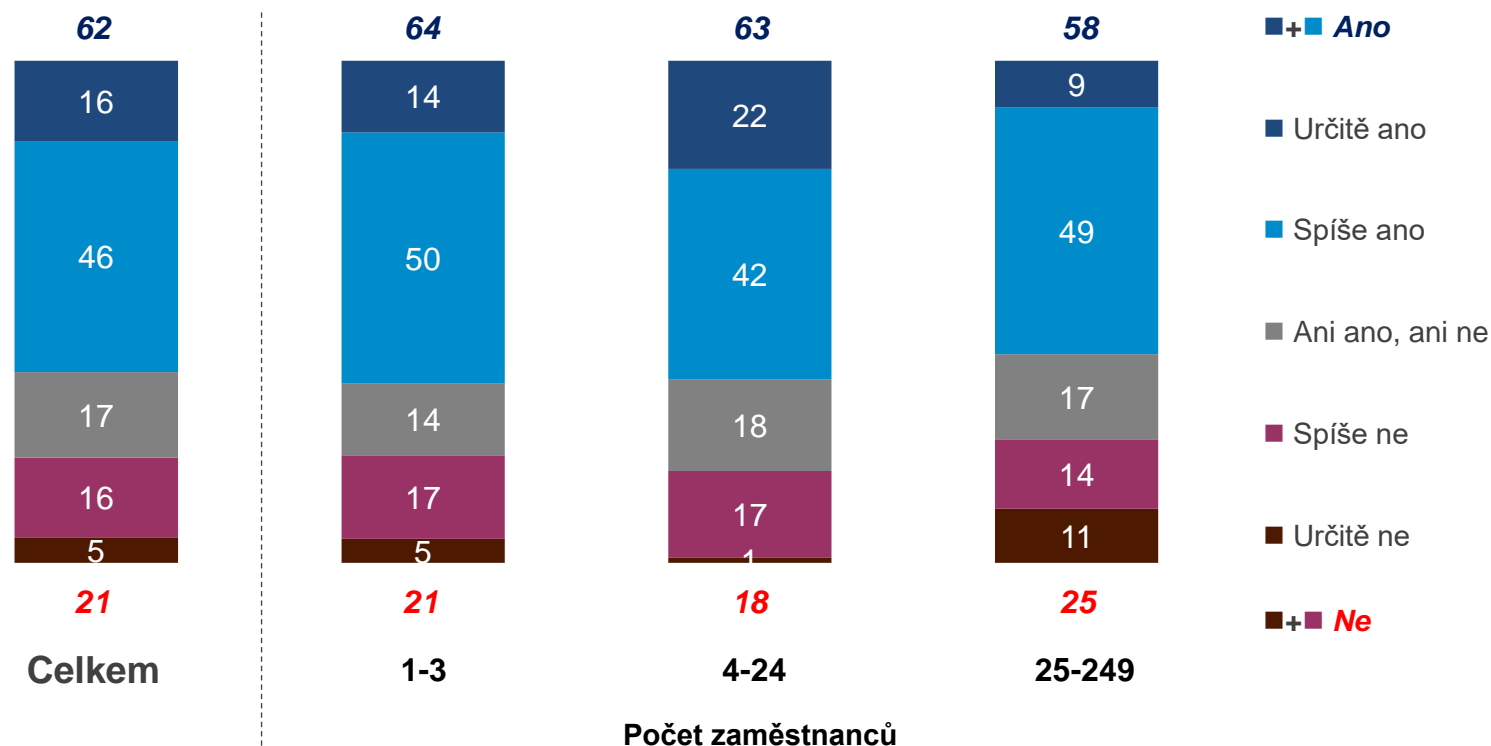
Koronaviru a spojeným nepříjemnostem nelze upřít akceleraci upgradu technických/digitálních schopností napříč zaměstnaneckými pozicemi. Online prostředí je tak zcela jistě prostorem, kam se (nejen) edukační aktivity přesouvají již nyní. To je jedna z věcí, která již nikdy nebude stejná jako dříve.

Q14. Vyberte prosím, s kterými výroky ohledně vzdělávání zaměstnanců souhlasíte.  
N=200/42/93/65

# TŘI PĚTINY FIREM VNÍMAJÍ V SOUČASNOSTI VYTVÁŘENÍ FINANČNÍCH REZERV JAKO JEDNU Z PRIORITY.

## Vnímají firmy vytváření finančních rezerv jako prioritu?

v %



### Komentář AMSP ČR:

Jde o logický krok, protože firmy neumírají na to, že mají ztrátu.

Umírají na ztrátu cashe (hotovostního toku), a to nastává velice brzy poté, co se firma dostane do potíží. Finanční rezervy firem byly oslabeny již před nástupem pandemie, a to z důvodu nesmyslného růstu mezd – které nebylo založeno na produktivitě a zisku.

V dramatickém poklesu ekonomiky v důsledku pandemie (v některých odvětvích) se pak velice obtížně funguje, chybí-li dostatečná finanční rezerva, a to firmy hodnotí velice racionálně.

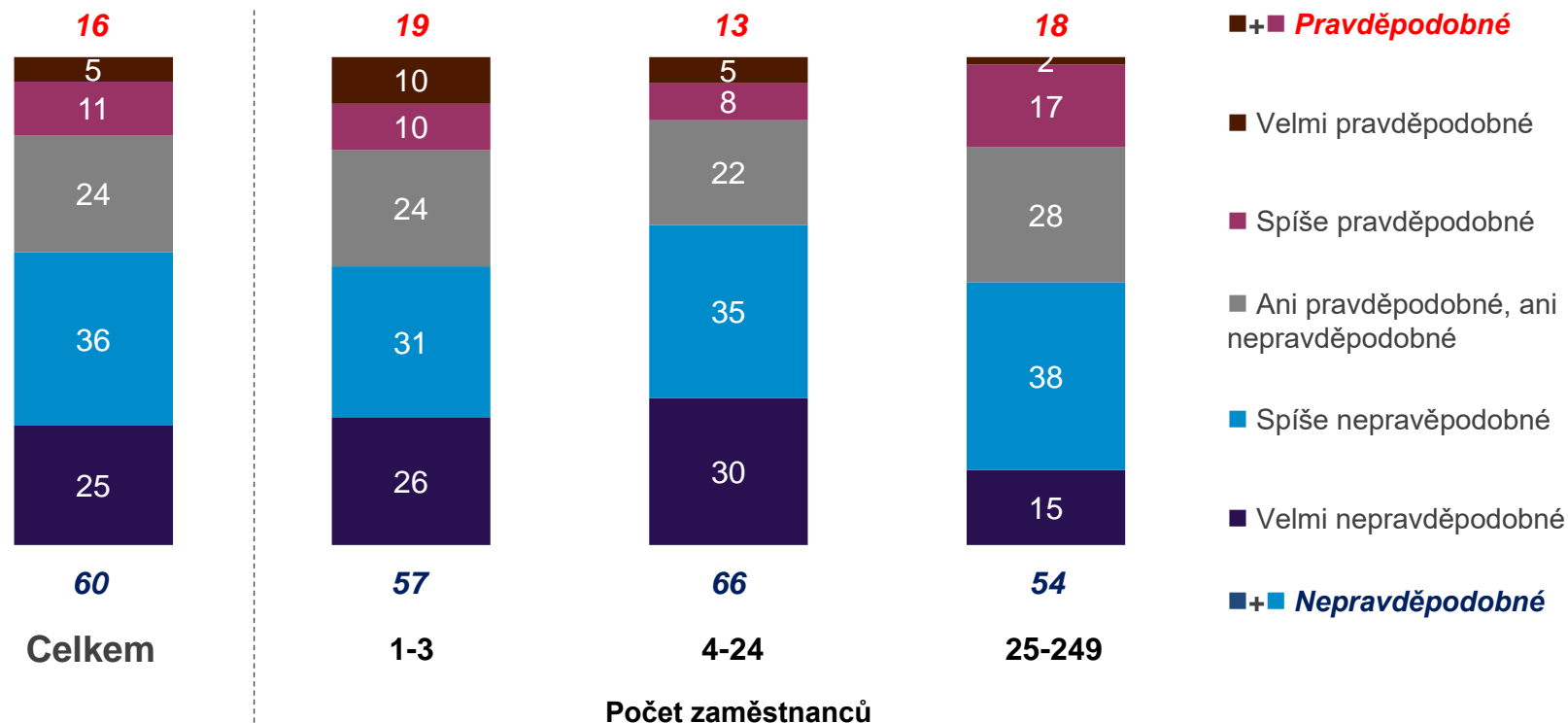
Q13. Vnímáte vytváření finančních rezerv v současnosti jako prioritu vaší firmy?

N=200/42/93/65

# 16 % FIREM OČEKÁVÁ, ŽE BUDE V PŘÍŠTÍCH 6 MĚSÍCÍCH PROPOUŠTĚT.

## Nakolik je pravděpodobné, že firma bude v příštích 6 měsících propouštět?

v %



### Komentář AMSP ČR:

Jestliže jen 16 % firem předpokládá propouštění, je to znakem podnikatelského optimismu. Situace bude patrně o něco horší. A to i proto, že končí program Antivirus (na podporu udržení zaměstnanosti), a parametry nástupnického Kurzarbeitu jsou velmi selektivní. Naproti tomu silně realistické je očekávání, že by se propouštění dotklo i klíčových zaměstnanců – a to dobrou zprávou není. Bez klíčových zaměstnanců se byznys po krizi roztlačuje hodně ztuhla. A oni na úřadu práce nepočkají...

Q15. Nakolik je pravděpodobné, že vaše firma bude v aktuální situaci v příštích 6 měsících propouštět?  
N=200/42/93/65

Třetina firem očekávajících propouštění se domnívá, že se dotkne i klíčových zaměstnanců.

# FIRMY BY ČASTO PODPOŘILY ZJEDNODUŠENÍ PODMÍNEK PRÁCE PRO HOME OFFICE NEBO JASNÉ STANOVENÍ KURZARBEITU PRO KRIZOVÁ OBDOBÍ.



## Jaké změny zákoníku práce by firmy podpořily?

v %

		Počet zaměstnanců		
		1-3	4-24	25-249
Zjednodušení podmínek práce pro home-office	43	43	39	48
Jasně stanovení kurzarbeitu pro krizové období	43	33	46	43
Zkrácení doby vyplácení odstupného (nyní až další 3 měsíce)	39	33	42	38
Zjednodušení úvazků na dobu určitou	37	38	35	37
Zkrácení výpovědní doby (nyní min. 2 měsíce)	31	29	34	28
Zjednodušení výpočtu dovolené	29	31	27	31
Zjednodušení dočasného převodu zaměstnance na jinou práci	29	36	24	31
Zjednodušení procesu „zapůjčení“ zaměstnance jiné firmě	21	26	16	23

### Komentář AMSP ČR:

Výsledky průzkumu jednoznačně potvrzují směr, který naše Asociace dlouhodobě prosazuje. Podmínky práce pro home-office tak, jak jsou upraveny v Zákoníku práce, rozhodně tento typ práce nepodporují. Navíc je očekávána směrnice k home-office z EU, která situace patrně nezlepší. Nejasné parametry kurzarbeitu jsme zmínili v předešlých slidech. A samozřejmě velkým problémem je pro firmy odstupné, které spolu s výpovědní dobou činí téměř PŮLROČNÍ NÁKLAD na plnou mzdu zaměstnance včetně odvodů. To je za dané situace neudržitelné, a stejně tak zbytečné ve chvíli, kdy pracovní trh je stále hladový po pracovnících. Stejně tak je to zbytečné v situaci, kdy v Česku funguje silná zachytná sociální síť, která má být nyní ještě velkorysejší (např. návrh na výplatu podpory v nezaměstnanosti od prvního dne na ÚP).

Q24. A na závěr prosím uveďte, jestli byste podpořili změnu zákoníku práce ve smyslu?

N=200/42/93/65

# AKTUÁLNÍ SITUACE A SOUČASNÉ PRIORITY

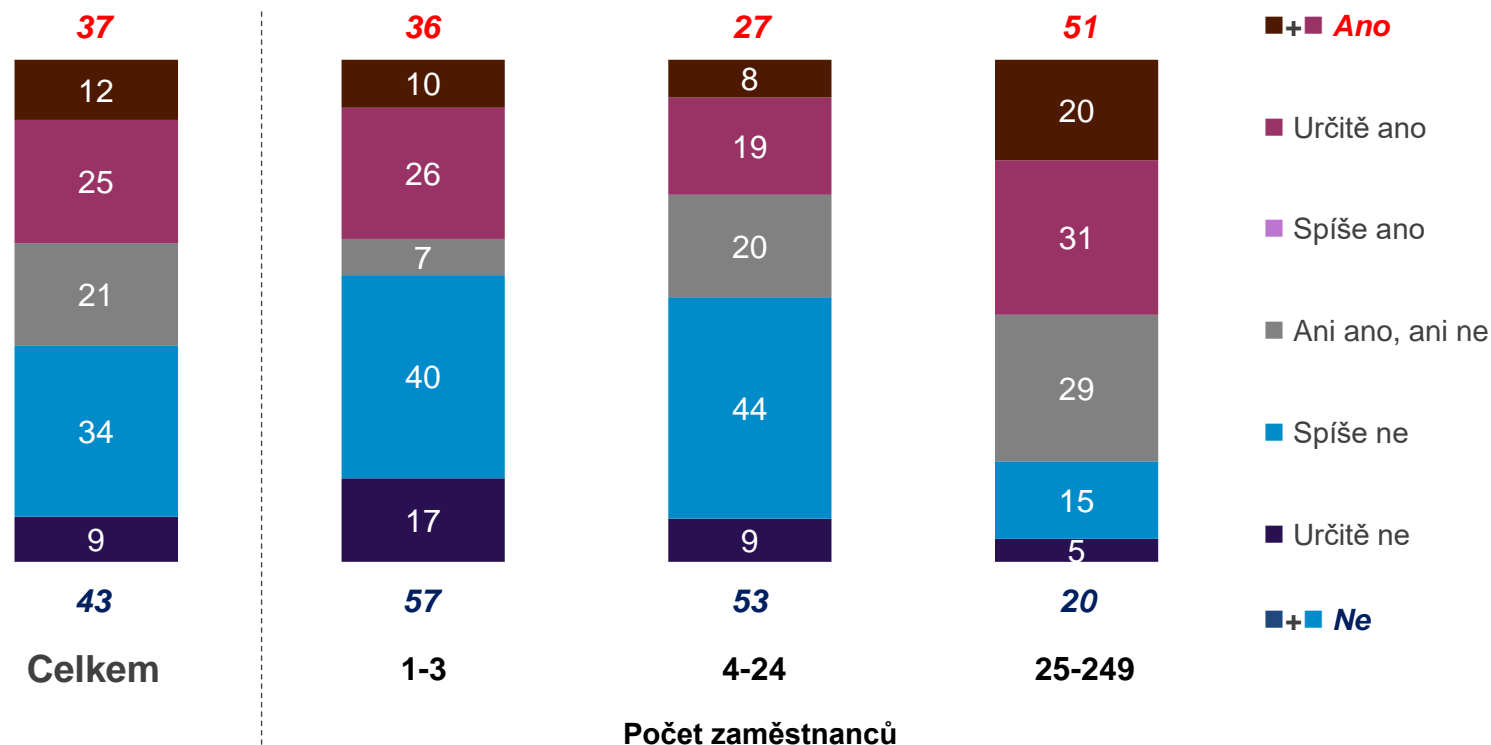


# V DOBĚ DOTAZOVÁNÍ 4 Z 10 PODNIKŮ VNÍMALY OBAVY SVÝCH ZAMĚSTNANCŮ VE FIRMĚ OBAVY Z NÁKAZY COVIDEM-19 OD KOLEGŮ.

## Vnímání obav ve firmě z nákazy Covidem-19 od kolegů

v %

Výsledky této otázky je nutné číst pouze indikativně, za dobu od realizace výzkumu se vzhledem k velmi prudkému nárůstu případů Covid-19 mohla situace výrazně změnit.



### Komentář AMSP ČR:

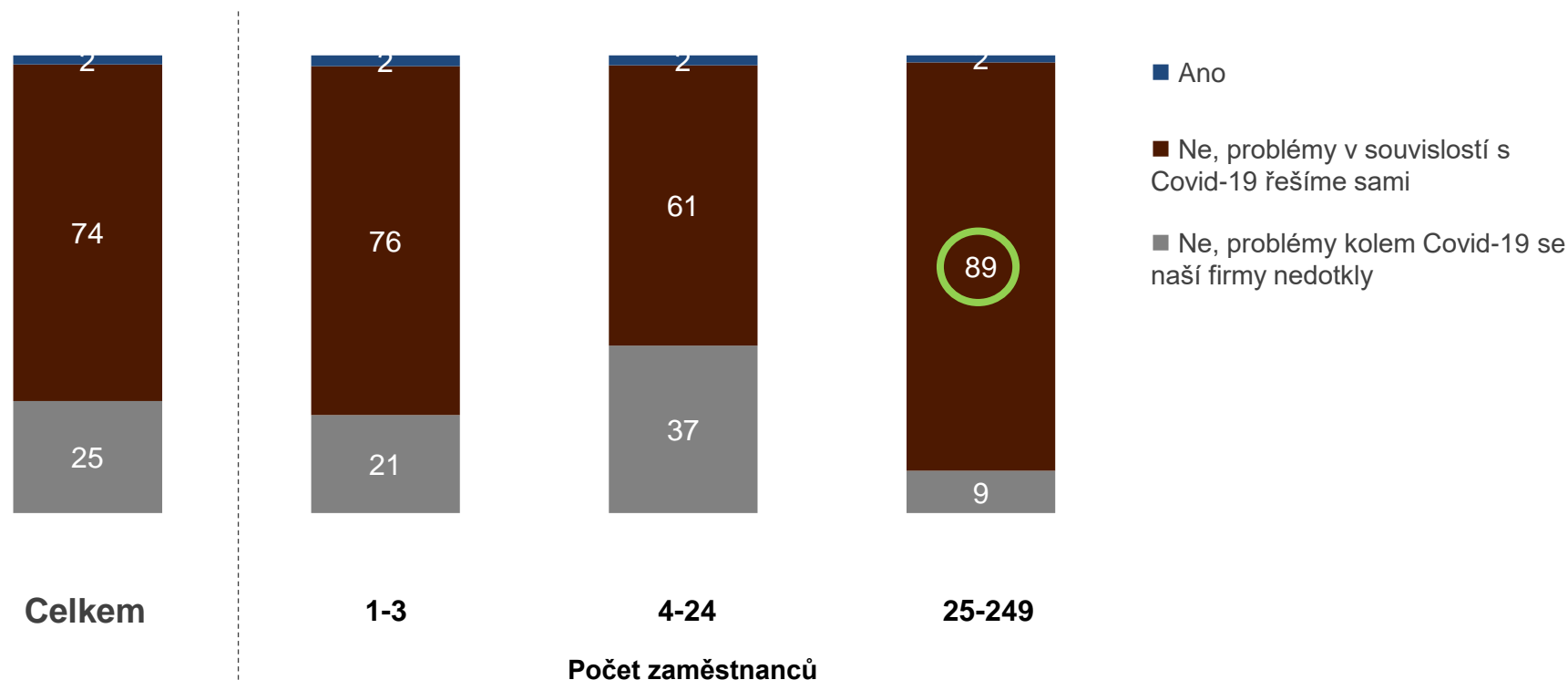
To, že jsou tyto obavy zčásti oprávněné, dokazuje i statistika zdrojů nákazy. V každém případě je to však o vnitřních opatřeních firmy a akceptaci jistého nepohodlí při práci (roušky, dezinfekce, důsledné dodržování odstupů, odolání neformálním kontaktům apod.). To je ale jak o zaměstnavateli, tak i o zaměstnancích samotných.

Q17. Vnímáte ve vaší firmě obavy zaměstnanců z nákazy Covid-19 od kolegů?  
N=200/42/93/65

# VĚTŠINA FIREM ŘEŠÍ KOMPLIKACE V AKTUÁLNÍ SITUACI VLASTNÍMI SILAMI A NENAJÍMÁ SI KRIZOVÉHO MANAŽERA.

## Najaly firmy pro řešení situace externího krizového manažera?

v %



### Komentář AMSP ČR:

To je očekávaný výsledek. MSP typicky situaci neřeší interim krizovým manažerem, zpravidla se spoléhají na vlastní síly a selský rozum. Roli hraje jistě i to, že krizový manažer je nemalým počátečním nákladem, a v situaci, kterou tento krizový manažer nemůže svými dovednostmi zásadně ovlivnit\*, se takový krok může jevit i nepříliš efektivní.

\*tj. situace, kdy není výhled vývoje trhů, regionů, teritorií. Potýkáme se s nikoli cyklickou krizí, ale pandemickou světovou krizí. **V takové situaci jsou predikce vývoje z velké části jen teoretické, chybí reálná zkušenost.**

Q20. Najala si vaše firma pro řešení aktuální situace externího krizového manažera?

N=200/42/93/65

# ZATÍM TŘETINA FIREM BYLA NUCENA SÁHNOUT K SNIŽOVÁNÍ ODMĚN/BONUSŮ



## Ke kterým krokům byly firmy nuceny sáhnout?

v %

	Počet zaměstnanců	Počet zaměstnanců		
		1-3	4-24	25-249
Snížení odměn/bonusů	33	26	34	35
Propouštění	14	14	13	15
Snížení mezd	13	17	12	11
Covid nás nezasáhl takovým způsobem, abychom sahalí k těmto krokům	53	48	55	54

### Komentář AMSP ČR:

Naprosto logické kroky, ke kterým přistoupí každý řádný hospodář. **Jestliže se nedosahuje výkonu/cílů/tržeb atd., nedochází k inkasu, a není tedy logické vyplácet nadstandardní odměny.** K tomu si dovoluje přistoupit pouze stát, jehož pověst řádného hospodáře tak dostává trhliny.

Dobrou zprávou naopak je, že polovina respondentů zatím nebyla zasažena koronavirem natolik, aby k redukcím musela přistoupit. Je to však klasická oborová záležitost, kdy krize postihuje různá odvětví v postupných fázích. Držme si však palce, aby toto číslo bylo podobné i v horizontu následujícího půl roku či roku.

Q19. Ke kterým z následujících kroků byla vaše firma vzhledem k aktuální situaci nucena sáhnout?

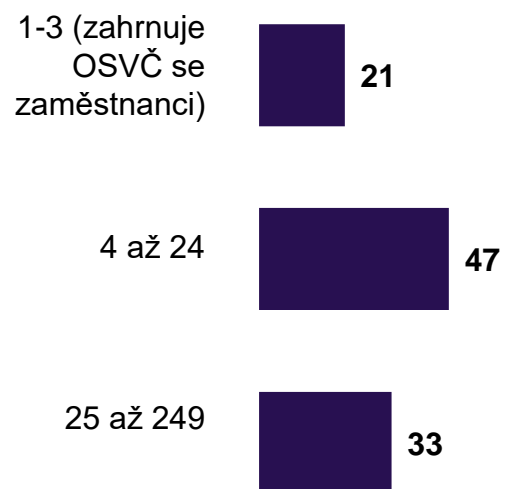
N=200/42/93/65

# STRUKTURA VZORKU

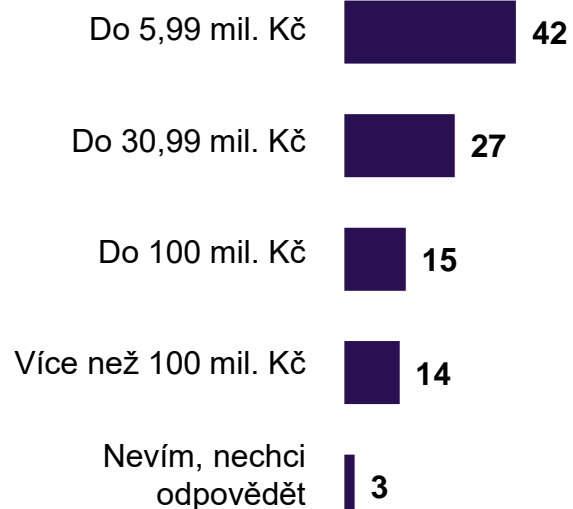


# STRUKTURA VZORKU

## Počet zaměstnanců



## Obrat společnosti



## Obor



59 % dotazovaných firem má personalistu,  
45 % dotazovaných firem je rodinných

N=200