

Cílové skupiny (CS) byly definovány takto:

1. CS ZAMĚSTNAVATELÉ:

Za zaměstnavatele je pro účely našeho šetření považován vlastník, jednatel a vrcholový manažer společnosti a dále zaměstnanci zastupující společnost směrem k ostatním zaměstnancům (např. vedoucí ekonomického nebo personálního úseku a ostatní členové vedení).

2. CS MATKY S DĚTMI DO 15 LET:

Tato cílová skupina zahrnovala ženy starající se alespoň o jedno dítě mladší 15 let zaměstnané i nezaměstnané.

3. CS OSOBY STARŠÍ PADESÁTI LET:

Tato cílová skupina zahrnovala osoby 50+, tedy zaměstnané i nezaměstnané, muže i ženy.

V průběhu šetření formou dotazníků, individuálních rozhovorů a fokusových skupin byly informace získány celkem od 240 osob, z toho:

- 60 zaměstnavatelů,
- 66 osob 50+,
- 78 matek s dětmi do 15 let
- dále pak 36 nezaměstnaných matek s dětmi do 15 let a osob 50

Období sběru dat: 3/2014–12/2014

Výstupy projektu na základě dalšího pilotního ověření v podnicích jsou **metodika a legislativní opatření**.

Paradigma flexicurity, kterým jsme v roce 2012 nastavili proces řešení našeho projektu implementace flexicurity, respektoval v daném čase:

- dostupné dokumenty ke strategii EU do roku 2020,
- legislativu v EU, ČR i v Polsku a dotčených krajích/regionech,
- průběžnou aktualizaci dokumentů z EU, Polska a ČR (včetně regionů NUTS 2).

Naši přidanou hodnotou bylo vymezení oblastí, které jsme do řešení začlenili:

- sociálně ekonomické souvislosti v návaznosti na aktivity AMSP ČR,
- sociálně psychologické přístupy (dosud v žádném projektu implementace flexicurity v EU ani v ČR nebyly aplikovány),
- kvalitativní metodologii zjišťování a vyhodnocování dat.

Pojem a cíle flexicurity vymezujeme takto:

Pojem „flexicurity“ je složen z anglických slov „FLEXibility“ a „seCURITY“, tj. flexibilita a bezpečnost. Cílem je zlepšit pružnost a spolehlivost vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem s cílem motivovat k aktivnímu, nikoliv pasivnímu chování občana a zaměstnavatele.

Implementace flexicurity v MSP v podmínkách ČR musí respektovat u všech našich cílových skupin:

- vyváženost flexibility (pružnosti a jistoty),
- motivaci k řešení procesů implementace flexicurity,
- součinnost se státními orgány, regiony a úřady práce.



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



IMPLEMENTACE PŘÍSTUPŮ K FLEXICURITY

v malých a středních podnicích (MSP)
v podmínkách ČR s využitím zahraniční
spolupráce (CZ.1.04/5.1.01/77.00248)

realizace projektu 1. 8. 2012–28. 2. 2015.

WWW.FLEXICURITY.CZ

Projekt „Implementace přístupů k flexicurity v malých a středních podnicích (MSP) v podmínkách ČR s využitím zahraniční spolupráce“, registrační číslo CZ.1.04/5.1.01/77.00248, je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Hlavní zjištění u cílové skupiny

ZAMĚSTNAVATELÉ:

- 80 % dotazovaných zaměstnavatelů by uvítalo pohyblivý fond pracovní doby.
- Všechny dotazované osoby z řad zaměstnavatelů mají zájem o vzdělávání, zvyšování kvalifikace či rekvalifikaci.
- Většina dotazovaných zaměstnavatelů nikdy neslyšela o konceptu flexicurity, přesto jsou v malých a středních podnicích v rámci možností intuitivně naplňovány některé prvky a přístupy flexicurity (zpravidla formou osobního přístupu, možností individuálních dohod a „dobré vůle“)
- Zaměstnavatelé MSP uvádí, že by často potřebovali zaměstnat více zaměstnanců, ale velmi si to rozmýšlí s ohledem na to, že by později pro ně nemuseli mít dostatek práce a nemohli by je propustit, což by pro podnik bylo likvidační.
- Někteří zaměstnavatelé vnímají, že matky po mateřské/rodičovské dovolené jsou zodpovědnější.
- Úspěšní zaměstnavatelé si uvědomují, že dobrý a férový přístup k zaměstnancům je nejlepší způsob, jak si udržet kvalitní zaměstnance.

Hlavní zjištění u cílové skupiny

OSOBY 50+:

- 85 % dotazovaných osob upřednostňuje plný pracovní úvazek. Zkrácený úvazek nevyhledávají.
- 75 % dotazovaných je ochotných přistoupit na úpravu nebo snížení benefitů k udržení si zaměstnání.
- Na změnu pracovní pozice není připraveno až 32 % dotazovaných osob.
- Upravit si pracovní dobu dle individuálních potřeb má zájem 83 % dotazovaných a 76 % by vyhovoval pohyblivý fond pracovní doby.
- Pro osoby 50+ je důležitější, že se firmě dobře daří a vyvíjí se, než výše mzdy.
- Osoby 50+ dbají na kvalitu odvedené práce a upřednostňují smysluplnost činnosti a seberozvoj před finanční stránkou. Zaměstnávání jim dodává pocit sebejistoty a užitečnosti.
- Nastoupení do zaměstnání před důchodem s nižším platem má vliv na snížení výše jejich budoucího důchodu, což se stává zásadním důvodem, proč někteří nezaměstnaní starší padesáti let práci nehledají.

Hlavní zjištění u cílové skupiny

MATKY S DĚTMI DO 15 LET:

- Matky s dětmi do 15 let dávají spíše přednost plnému pracovnímu úvazku (54 %). Zkrácený úvazek je vyhledáván v menším množství.
- Téměř všem respondentkám z cílové skupiny Matky s dětmi do 15 let by vyhovovaly individuální úpravy pracovní doby.
- Matky s dětmi do 15 let obecně vykazují velmi pozitivní postoje vůči svému zaměstnání, jsou vděčné za to, že jim bylo umožněno vrátit se do zaměstnání alespoň např. na částečný úvazek.
- Mnohé dotazované ženy si odmítají brát v případě nemoci dítěte „paragraf“ na ošetřování svěřené osoby: jejich příjem by se snížil natolik, že by finančně nevyšly. Navíc práci by stejně musely udělat po návratu do práce, ale platově by byly znevýhodněné.
- Dotazované ženy připouštějí a samy upozorňují, že mají v práci řadu výjimek vzhledem k mateřství.
- Dotazované ženy oceňují skutečnost, pokud zaměstnavatele zajímá, zda splnily svoje úkoly, nikoliv příliš to, kdy a kde a za jakých okolností úkoly dělaly.