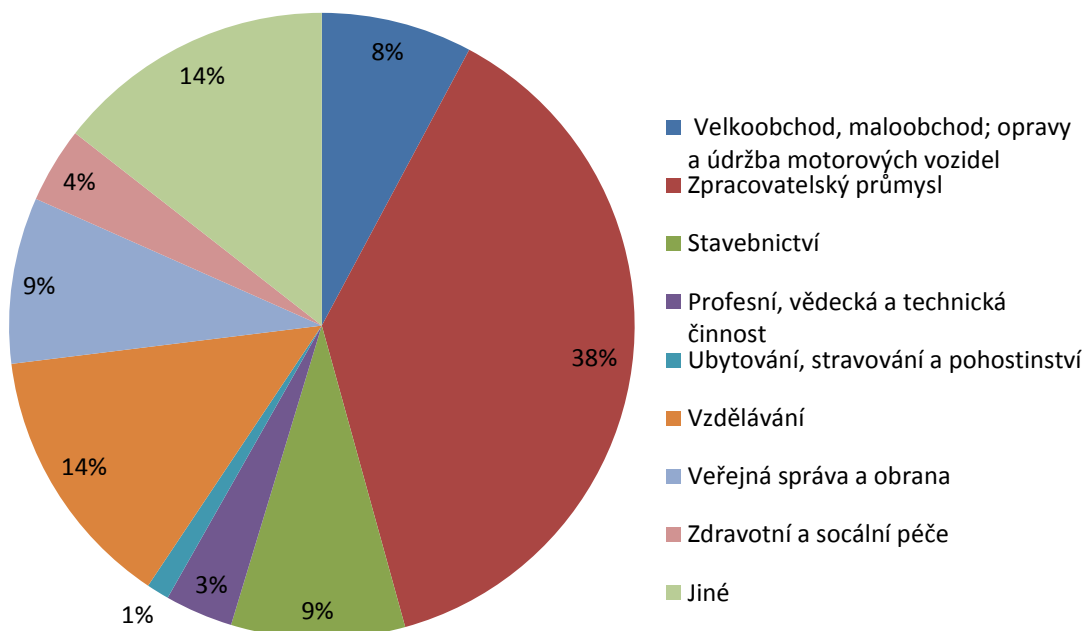




1 Průzkum zaměstnavatelé

Dotazníkové šetření, které probíhalo od 6. 3. do 18. 5. 2017, bylo zaměřeno na zaměstnavatele v Libereckém kraji. Dotazník byl distribuován pouze v elektronické podobě. Celkem byla sesbírána data od 256 zaměstnavatelů. Ti byli osloveni Krajským úřadem Libereckého kraje, hospodářskými komorami či úřady práce.

Vzorek tvořily z 12% mikropodniky (0 – 10 zaměstnanců), z 41% malé podniky (11 – 50 zaměstnanců), z 33% střední podniky (51 – 250 zaměstnanců) a z 14, 5% byly zastoupeny velké podniky (251 a více zaměstnanců). Z grafu č. 1 vyplývá, že respondenti nejčastěji podnikali ve zpracovatelském průmyslu (38 %), v oblasti vzdělávání (14 %), stavebnictví (9 %), ve veřejné správě (9 %) a v oblasti velkoobchodu, maloobchodu; opravy a údržba motorových vozidel (8 %).



Graf č. 1: Respondenti dle oboru podnikání

Zdroj: Vlastní

Dotazovaní respondenti z 70% zastupovali společnost, která na trhu funguje více než 20 let. Naopak poměrně noví zaměstnavatelé, jejichž existence není delší než 5 let, představovali pouze 2 % respondentů. Toto rozložení může ovlivnit přístup zaměstnavatele k zavádění flexibilní pracovní doby. Lze předpokládat, že nově vzniklé podnikatelské subjekty nebudou mít v prvních letech podnikání dostatečný kapitál na to, aby tuto možnost svým zaměstnancům mohly nabídnout. Nejčastěji se ve firmách nachází mezi 46 – 60 % zaměstnaných žen, velmi však záleží na oboru podnikání. Ve stavebnictví je zaměstnáno přibližně 14 % žen, ve školství jejich podíl dosahuje 76 %.

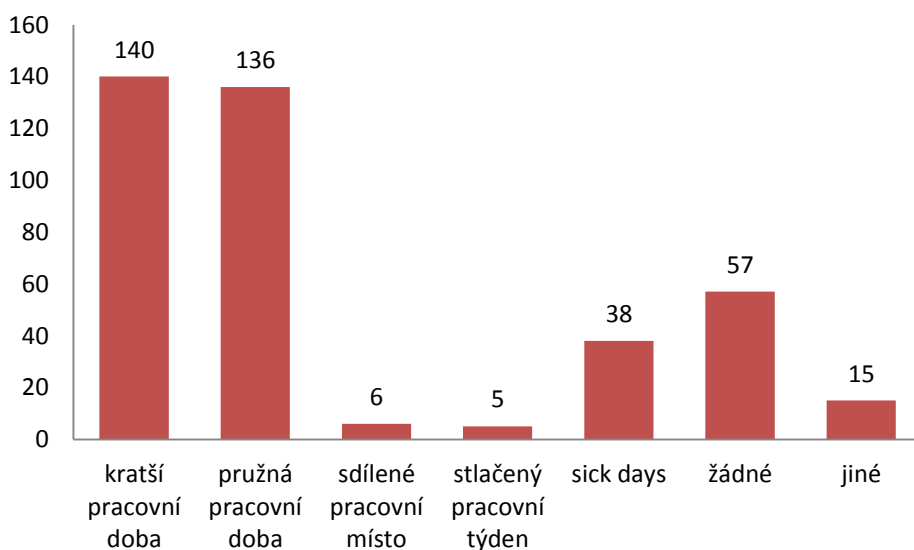


1.1 Zaměstnanci a rodina

Do stejné firmy se vrací v průměru 57 % žen po mateřské/rodičovské dovolené, ne vždy se jedná o stejnou pozici. O zkrácený úvazek s ohledem na péči o dítě do 15 let žádá v průměru 13 % žen. Tento údaj je však velmi ovlivněn extrémy na obou stranách stupnice. V 57 % oslovených firem tuto možnost nevyužívá žádný zaměstnanec. Necelých 6 % dotázaných také uvedlo, že se již setkali s případem, kdy na rodičovskou dovolenou odcházel muž. Jejich procento je však zanedbatelné. Dvě třetiny zaměstnavatelů dále uvádějí, že mají problém s obsazováním pracovních pozic vhodnými kandidáty. S žádnými problémy se nepotýká 12 % zaměstnavatelů, mírné problémy má 20 %.

1.2 Využívání forem flexibilní pracovní doby v Libereckém kraji

Jak vyplývá z grafu č. 2, nějakou formu flexibilní pracovní doby svým zaměstnancům nabízí téměř 78 % oslovených zaměstnavatelů. Nejčastěji se jedná o kratší pracovní dobu (55 %) či pružnou pracovní dobu (54 %). Poměrně hojně dochází i k zavádění tzn. sick days, které nabízí téměř 15 % zaměstnavatelů.



Graf č. 2: Formy flexibilní pracovní doby nabízené v současné době

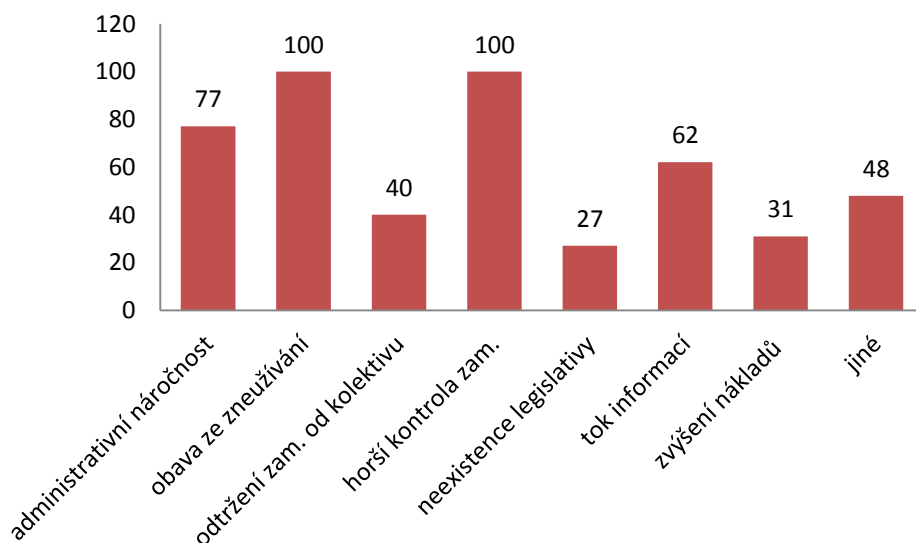
Zdroj: Vlastní

Ze zaměstnavatelů, kteří žádnou formu flexibilní pracovní doby nenabízí, uvažuje o jejím zavedení pouze 7 %, a to ve formě pružné pracovní doby či sick days. Ze zaměstnavatelů, kteří už nějakou formu flexibilní pracovní doby svým zaměstnancům nabízejí, se chystá zavést v nadcházejícím roce další benefity desetina z nich. V 61 % se jedná o zavádění sick days. Téměř 88 % zaměstnavatelů, kteří nabízejí svým zaměstnancům nějakou formu flexibilní pracovní doby, k tomu nabízí ještě další doprovodný benefit. Naproti tomu u těch podniků, které nenabízejí svým zaměstnancům žádnou formu flexibilní pracovní doby, není v 32 % případů nabízen ani žádný další benefit.



Z dostupných dat vyplývá, že zaměstnanci nejčastěji využívají možnosti pružné pracovní doby (41 %) a kratší pracovní doby (28 %). Sick days využívá 8 % zaměstnanců. I když možnost práce z domova nabízí 5 zaměstnavatelů, využívají ji zaměstnanci pouze ve třech z nich. Při zavádění těchto opatření volí zaměstnavatelé nejčastěji možnost individuálního rozhovoru se zaměstnancem (57%), v 10 % se společnost rozhodla provést dotazníkové šetření. V jedné třetině firem názory zaměstnanců zjišťovány nebyly.

Jak je patrné z grafu č. 3, největší obavu při zavádění flexibilní pracovní doby mají zaměstnavatelé ze zneužívání ze strany zaměstnanců a ze zhoršení možnosti kontroly. Tyto nevýhody uvedlo shodně 21 % respondentů. Za překážku zaměstnavatelé v 16 % uvádějí i administrativní náročnost a zhoršení toku informací (13 %). Zvýšených nákladů se obává pouze 6 % respondentů, většina z nich spadá do kategorie malých a středních podniků. Mezi jinými důvody se nejčastěji objevovala překážka směnného provozu, kde není možné zavést nástroje flexibilní pracovní doby právě s ohledem na povahu procesů, které jsou pro tento způsob výroby typické. Mezi další zaměstnanecké benefity patří poskytnutí náhradního volna, které umožňuje téměř polovina z oslovených zaměstnavatelů. Na rekreační pobyty přispívá 20 % firem, 7 % jich sponzoruje rodinné akce. Devět zaměstnavatelů také nabízí svým zaměstnancům možnost umístit dítě do firemní školky.



Graf č. 3: Překážky při zavádění flexibilní pracovní doby

Zdroj: Vlastní

Současná situace na trhu práce by mohla být dostatečnou motivací k tomu, aby zaměstnavatelé začali více nabízet některou z forem flexibilní pracovní doby. Podle sesbíraných dat by zaměstnavatele k jejich zavedení nejvíce motivovalo legislativní zakotvení problematiky. Tuto odpověď uvedlo 43 % respondentů. Informovanosti přikládá důležitost 21 % respondentů. Z toho lze soudit, že se jim v tuto chvíli nedostává dostatečně kvalitních a relevantních informací. I přes to by možnost účastnit se seminářů na téma sladění rodinného a pracovního života využila necelá polovina z těchto respondentů.

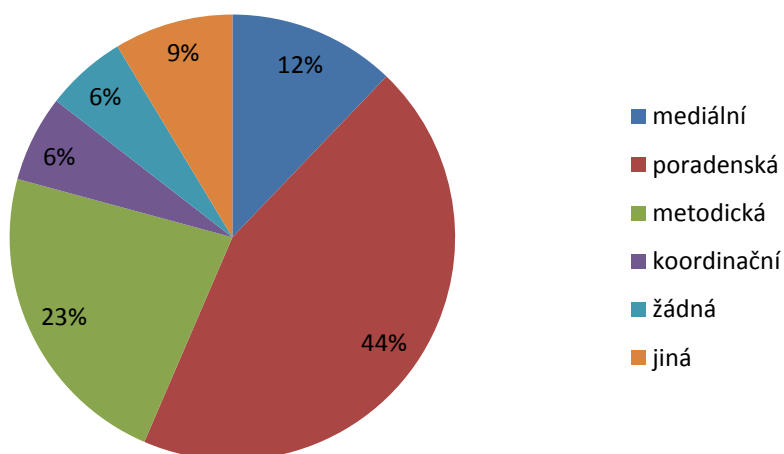


Celkově by této možnosti využilo okolo 44 % ze všech respondentů. Dvě třetiny z nich by upřednostnily formu sdílení dobré praxe mezi zaměstnavateli před prezentacemi odborníků. Metodickou podporu by ocenilo 13 % zaměstnavatelů, 30 % by také využilo možnosti poradenství při zavádění nástrojů flexibilní pracovní doby.

Za největší výhodu flexibilní pracovní doby považuje 45 % respondentů zvyšování spokojenosti a loajality zaměstnanců, 22 % zaměstnavatelů uvedlo, že dochází k lepší motivaci zaměstnanců a v 13 % spojuje zaměstnavatel nástroje flexibilní pracovní doby s vyšší produktivitou práce. Výhodu ve formě poklesu nákladů uvedla pouze 4 % respondentů.

1.3 Role kraje při sladování rodinného a pracovního života

S ohledem na vytvářený Strategický plán rodinné politiky bylo v dotazníku pamatováno i na to, jakou úlohu by měl sehrát kraj při sladování rodinného a pracovního života. Jak je zachyceno v grafu č. 4, vidí zaměstnavatelé ve většině případů úlohu kraje v poradenské činnosti, 23 % respondentů se přiklání k názoru, že by měl kraj v této oblasti metodicky vést. Část zaměstnavatelů by uvítala i mediální činnost kraje v této oblasti, kdy by kraj například odměňoval ty zaměstnavatele, kteří v rámci sladování rodinného a pracovního života konají nejvíce. I přesto 10 % zaměstnavatelů uvádí, že je nezáujala soutěž s názvem Společnost přátelská rodině, při které jsou oceňováni právě ti zaměstnavatelé, kteří vytváří vstřícné podmínky sladování rodinného a pracovního života. Z dat vyplývá, že by kraj v této oblasti měl vystupovat jako podpůrný orgán, čehož by mohl dosáhnout informační činností či umožněním zaměstnavatelům sdílet mezi sebou dobrou praxi.



Graf č. 4: Role kraje ve sladování rodinného a pracovního života

Zdroj: Vlastní