

Zpráva z šetření u zaměstnavatelů

Zpracoval: Mgr. Milan Polívka

1. Úvod

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí provedl v průběhu měsíců září a října 2000 anketní šetření u zaměstnavatelů zaměřené na využívání atypických forem zaměstnávání. Do šetření byly zahrnuty organizace v sedmi okresech ČR. Okresy byly zvoleny tak, aby byly pokryty jejich různé typy dle struktury hospodářských činností, rozsahu nezaměstnanosti a geografické polohy. Vybrány byly následující okresy: Frýdek-Místek, Jihlava, Litoměřice, Most, Olomouc, Písek a Plzeň-město.

Výběr organizací v jednotlivých okresech byl zajišťován pracovníky místních úřadů práce s požadavkem, aby struktura respondentů odpovídala situaci na místní trhu práce, a to zejména z odvětvového a velikostního hlediska. Ve všech okresech byly do výběru zahrnuty vedle podnikatelských subjektů také organizace státní správy či samosprávy a další neziskové společnosti. Distribuce a sběr dotazníků byl rovněž v gesci úřadů práce. Z každého okresu mělo být zajištěno minimálně 50 vyplněných dotazníků z organizací s pěti a více zaměstnanci. Tyto požadavky byly splněny u všech okresů. Pouze dva vyplněné dotazníky pocházely z organizací se čtyřmi zaměstnanci - v konečném analyzovaném souboru jsme je ponechali. Text dotazníku je součástí této zprávy (příloha 2).

2. Základní charakteristiky souboru

Anketní šetření proběhlo ve 441 organizací, které celkem zaměstnávaly 90 tisíc osob. Téměř polovina (48,8%) organizací uvedla jako svůj hlavní obor činnosti služby, vzhledem k menší průměrné velikosti těchto organizací však zaměstnávaly pouze 29 % osob z celého souboru. Třetinu respondentů tvořily průmyslové podniky (34 %), pro které byla naopak typická větší průměrná velikost (62,9 % pracovníků souboru). Jednu desetinu souboru tvořily stavební podniky (4,1 % zaměstnanců) a 4,3 % organizace zemědělské (4 % zaměstnanců)

.Další charakteristiky souboru (struktura dle velikosti organizací, dle vlastnictví) uvádějí tabulky 2 a 3. Z tabulek 4 a 5 je zřejmé oborové a velikostní rozložení šetřeného souboru v jednotlivých okresech.

T a b u l k a 1 Odborová struktura šetřeného souboru organizací

	počet organizací	podíl na souboru (v %)	počet pracovníků ²⁾	podíl na souboru (v %)
1. zemědělství, lesnictví	19	4,3	3630	4,0
2. průmysl a stavebnictví	195	44,2	60152	67,0
2.1 průmysl celkem	150	34,0	56474	62,9
- dobývání surovin	4	0,9	6711	7,5
- zpracovatelský celkem1)	136	31,0	48128	53,5
- potravinářský	27	6,1	7045	7,8
- textilní, oděvní a kožedělný	19	4,3	7656	8,5
- dřevozpracující, výroba nábytku	19	4,3	1191	1,3
- papírenský a polygrafický	3	0,7	798	0,9
- chemický, farmaceutický, plasty	4	0,9	4104	4,6
- sklářský, keram., stavební hmoty	5	1,1	1533	1,7
- kovo zpracující	15	3,4	4044	4,5
- strojírenský	22	5,0	10224	11,4
- elektrotechnický	11	2,5	6276	7,1
- výroba, rozvod elektřiny, plynu, vody	10	2,3	1725	1,9
2.2 stavebnictví	45	10,2	3678	4,1
3. služby¹⁾	215	48,8	24601	29,0
- obchod a opravy	62	14,1	4693	5,2
- pohostinství a ubytování	11	2,5	226	0,3
- doprava, sklady, pošty, telekom.	20	4,5	3064	3,4
- peněžnictví a pojišťovnictví	8	1,8	1144	1,3
- správa nemovitostí, služby podnikům	45	10,2	3180	3,5
- veřejná správa, obrana, soc, zabezp.	6	1,4	1098	1,2
- školství	15	3,4	3566	4,0
- zdravotnictví	11	2,5	3817	4,2
- ostatní veřejné, soc. a osobní služby	23	5,2	3206	3,6
neuveďlo obor činnosti	12	2,7	1477	1,6
celkem	441	100,0	89961	100,0

¹⁾ V takto označených kategoriích jsou zahrnuty i organizace, které uvedly pouze velmi obecný obor činnosti. Proto údaj zde uvedený se nerovná součtu údajů uvedených v podrobnějším členění.

²⁾ Dvě organizace neuvedly počet svých zaměstnanců, jde o jeden strojírenský podnik a jeden podnik, který neuvedl svůj obor činnosti.

T a b u l k a 2 Velikostní struktura šetřeného souboru organizací

velikostní skupina	počet organizací	podíl na celkovém počtu (v %)	počet zaměstnanců	podíl na celkovém počtu (v %)
do 19 zaměstnanců	104	23,6	1154	1,3
20-49 zaměstnanců	102	23,1	3340	3,7
50-99 zaměstnanců	76	17,2	5487	6,1
100-199 zaměstnanců	61	13,8	8835	9,8
200-499 zaměstnanců	56	12,7	16513	18,4
500 a více zaměstnanců	40	9,1	54632	60,7
neuveďlo	2	0,5	x	x
celkem	441	100,0	89961	100,0

T a b u l k a 3 Vlastnická struktura šetřeného souboru organizací

vlastnictví	počet organizací	podíl na celkovém počtu (v %)	počet pracovníků	podíl na celkovém počtu (v %)
státní	49	11,1	12503	13,9
družstevní	24	5,4	3526	3,9
soukromé celkem	323	73,3	66126	73,6
soukromé bez zahr. účasti	268	60,8	43993	49,0
soukromé se zahr. účasti	55	12,5	22133	24,6
smíšené	14	3,2	1706	1,9
jiné	21	4,8	4821	5,3
neuvešlo	10	2,3	1279	1,4
celkem	441	100,0	89961	100,0

T a b u l k a 4 Struktura souboru dle sektorů v jednotlivých okresech

	zemědělství	průmysl	stavebnictví	služby	celkem
Frýdek-Místek	7,8	54,9	11,8	25,5	100,0
Plzeň-město	0,0	28,8	6,1	65,1	100,0
Písek	5,8	44,2	11,5	38,5	100,0
Litoměřice	17,9	28,2	17,9	36,0	100,0
Olomouc	0,0	28,0	6,0	66,0	100,0
Jihlava	5,1	54,2	6,8	33,9	100,0
Most	1,8	20,5	13,4	64,3	100,0

T a b u l k a 5 Struktura souboru dle velikostí organizace v jednotlivých okresech

	počet zaměstnanců						celkem
	do 19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 a více	
Frýdek-Místek	2,0	29,4	29,4	13,7	15,7	9,8	100,0
Plzeň-město	23,1	16,9	9,2	18,5	13,8	18,5	100,0
Písek	30,6	21,2	13,5	15,4	13,5	5,8	100,0
Litoměřice	44,9	30,6	8,2	6,1	8,2	2,0	100,0
Olomouc	36,0	30,0	12,0	12,0	4,0	6,0	100,0
Jihlava	23,3	11,7	20,0	13,3	20,0	11,7	100,0
Most	16,1	25,0	23,2	15,2	12,5	8,0	100,0

Šetření bylo zaměřeno především na méně typické formy zaměstnávání (zkrácené pracovní úvazky, úvazky na dobu určitou, zapůjčování zaměstnanců, sezónní práce) a na flexibilní formy organizace práce (pružná pracovní doba, sdílení pracovního místa, nerovnoměrné rozložení pracovní doby do delšího období, práce doma, využívání externích pracovníků). Dotazník sice obsahoval také otázky na délku pracovní doby a rozsah přesčasů (u různých skupin zaměstnanců), ale vzhledem k nízké kvalitě vyplnění těchto částí dotazníku není možné provést seriózní analýzu většiny příslušných otázek. Zde se proto věnujeme pouze formám nakládání s přesčasy v organizacích. Hlavním cílem šetření byl pokus alespoň částečně zdokumentovat stav využívání sledovaných jevů, které komentujeme v následujících kapitolách, dokládáme grafy, jež jsou v příloze 1. Pro snazší orientaci v obsáhlé příloze uvádíme v textu vždy odkazy na konkrétní grafy.

3. Netradiční formy zaměstnání

3.1. Zkrácené úvazky

Nadpoloviční většina respondentů (57,6 %) uvedla, že v současné době zaměstnává alespoň jednoho pracovníka na částečný úvazek. V zemědělství, průmyslu i službách se podíl organizací, které využívají zkrácené úvazky pohybuje na přibližně stejné úrovni (58-62 %), výrazně nižší využití pozorujeme ve stavebnictví (viz graf 1). Zajímavé je, že podprůměrně se k využívání zkrácených pracovních úvazků hlásí soukromé společnosti (bez zahraničního kapitálu o trochu méně než se zahraničním kapitálem). Výrazně nejvíce se zkrácené úvazky využívají ve státních a také v družstevních organizacích (graf 2).

Při regionálním pohledu se z průměru souboru zcela vymyká okres Olomouc (pouhá čtvrtina podniků využívá zkrácené úvazky), zatímco výrazně nad průměrem se pohybují okresy Plzeň-město a Jihlava. Z šetření nelze jednoznačně vyvodit příčinu těchto vysokých rozdílů (graf 3).

Z celkového počtu téměř 90 tisíc pracovníků, které naše šetření zahrnuje, pracovalo 5,6 % na částečný úvazek. To koresponduje s výsledky výběrového šetření pracovních sil prováděného ČSÚ. Na částečný úvazek pracuje větší podíl žen než mužů. Největší podíl osob pracuje na částečný úvazek v zemědělství a ve službách (více než 8 %). V průmyslu podniky udávají, že zaměstnávají 4,8 % pracovníků na částečný úvazek a ve stavebnictví jen 1,8 %. Z regionálního pohledu jsou částečné úvazky využívány nejvíce v okrese Plzeň-město (12 %) a nejméně na Litoměřicku. Nejvíce jsou využívány v podnicích s 200-499 pracovníky (více než 8 %), mezi ostatními velikostními kategoriemi není podstatný rozdíl. Z pohledu vlastnictví se vymyká vlastnictví družstevní (12,8 %). Zajímavé je, že jednoznačně nejnižší podíl pracujících na částečné úvazky v našem souboru vykazují soukromé podniky se zahraničními vlastníky. To nepodporuje vžitá tvrzení, že nositelem flexibilnějších forem zaměstnávání jsou právě tyto podniky (graf 4-7). Možnou souvislost můžeme vidět v tom, že tyto podniky jsou velmi často v situaci, kdy si mohou snadno vybírat z uchazečů o zaměstnání. Volí potom raději pracovníky, kteří mohou pracovat na více hodin a mohou se snadněji přizpůsobovat potřebám zaměstnavatele.

Na otázku, zda jsou respondenti spokojeni s využíváním zkrácených pracovních úvazků ve vlastní organizaci, odpovědělo 65 % respondentů kladně, 30 % považuje jejich využívání za nedostatečné a zbývajících 15 % za nadměrné. Anketa tak potvrzuje informace, které vyjadřovali také personalisté při osobních rozhovorech, když tvrdili, že pracovníci nemají zájem o částečné úvazky. Zde ponecháváme stranou zdůvodnění tohoto stavu.

Zdánlivě v rozporu k těmto postojům je odpověď respondentů na otázku, jak se změnil podíl využívání kratších pracovních úvazků za posledních 12 měsíců. Jednoznačná většina (91 %) odpověděla, že zůstal přibližně stejný. Pouhé čtyři organizace hovořily o výrazném nárůstu a naopak téměř 8 % o výrazním poklesu (graf 8). Z toho sice nelze jednoznačně vyvodit, že také absolutní počet osob pracujících na zkrácený úvazek poklesl, ale můžeme tvrdit, že v šetřeném souboru zřejmě nedošlo k nárůstu této formy zaměstnávání.

Respondenti také odpovídali na otázku, zda by nějaká forma státní podpory využívání částečných úvazků přispěla k vytvoření nových pracovních míst v jejich organizaci. Nadpoloviční většina se vyjádřila negativně. Pouze 38 % respondentů si myslí, že by to pomohlo vytvořit nová pracovní místa. Z dalších třídění jednoznačně vyplývá, že podíl kladných odpovědí klesá se vzrůstem velikosti organizací (graf 9). Jestliže u nejmenších se podíl kladných odpovědí blíží až ke hranici jedné poloviny, u největších organizací se pohybuje jen na úrovni 20 %. Zajímavé také je, že k podobným podporám jsou nejskeptičtější soukromé podniky se zahraničními vlastníky. Mohlo by to implikovat fakt, že nemají dobré zkušenosti ze svých domovských zemí. Naopak nejvíce optimismu vyjadřují soukromé podniky bez zahraničních vlastníků a organizace družstevní (graf 10).

3.2 Práce na dobu určitou

Provedené šetření signalizuje, že využívání této formy zaměstnávání je zřejmě velmi rozšířené. V šetřeném souboru pracuje 18,7 % pracovníků na dobu určitou. Tak vysoký podíl je poměrně překvapivý (VŠPS uvádí 7,5 % zaměstnaných), ale zřejmě jej nelze plně svést na nereprezentativnost výběru, protože při podrobnějším zkoumání i všechny jednotlivé segmenty (podle velikosti, odvětví, okresu i vlastnictví) vykazovaly hodnoty přinejmenším dvojnásobné oproti VŠPS (grafy 11-14). Vzhledem k tomu, že šetření ukázalo až nepravděpodobně vysoké hodnoty pro okres Olomouc, provedli jsme také analýzu souboru po vypuštění tohoto okresu. I za této situace jsou však hodnoty stále vysoko nad údaji ČSÚ. Celkový podíl zaměstnaných na dobu určitou v takovém případě klesne k 15 %.

Vysoké údaje nelze vysvětlit ani vyšším podílem zaměstnaných ve velkých podnicích oproti skutečnosti za celou ČR. Protože právě ve větších podnicích je podíl osob zaměstnaných na dobu určitou nižší. Výsledky mohou být poznamenány také výběrem okresů. Vzhledem k pestrosti jejich charakteristik se to však nezdá pravděpodobné. Poslední možností tedy zůstává chybné vyplnění dotazníků. Muselo by však být obdobně chybové ve všech segmentech (pomineme-li extrémní Olomoucký okres). Je tedy otázkou, zda šetření skutečně neodráží extrémně vysoké využívání zaměstnávání na dobu určitou. Tuto skutečnost by bylo třeba ověřit v dalších výzkumech.

Šetření však současně neprokázalo nárůst této formy zaměstnávání. Drtivá většina (více než 80 %) organizací hodnotí využívání dočasného zaměstnávání jako stabilní. Zbývající organizace jsou rozděleny na přibližně stejně početné skupiny těch, kteří hovoří o výrazném poklesu nebo výrazném nárůstu podílu těchto zaměstnanců.

Získaná data prokázala očekávaný vyšší podíl dočasných úvazků v zemědělství (30 %), kde je to do značné míry způsobeno sezónností tohoto odvětví. Nadprůměrné využití také signalizuje sektor služeb i stavebnictví, kde jsou koncentrovány podniky s menším počtem zaměstnanců, které tuto formu zaměstnávání zřejmě využívají častěji. Nepozorovali jsme významné rozdíly mezi podílem žen a mužů pracujících na dobu určitou.

Anketa také zjišťovala rozsah využívání sezónních pracovníků. Alespoň občas takové pracovníky využívá téměř třetina respondentů. Polovina z nich je zaměstnává pravidelně. Z grafu 15 je zřejmé, že sezónní pracovníky využívají nejčastěji zemědělské podniky (pravidelně přibližně polovina z nich, výjimečně dalších 15 %). Také ve stavebnictví je tato forma zaměstnávání častější.

3.3 Trojúhelníkové vztahy

Další formou dočasného zaměstnání je najímání pracovníků zaměstnaných personálními agenturami (pronajímání zaměstnanců). Čtyřicet pět organizací z šetřeného souboru (10,3 %) uvedlo, že si najímá pracovníky z personálních agentur v rámci tzv. trojúhelníkových vztahů, kdy podnik má smlouvu s agenturou a ta je zaměstnavatelem pracovníka, kterého zapůjčuje. Téměř třetina z nich (14) uvedla, že si takové pracovníky najímá pravidelně. Podíl organizací, které takto spolupracují s personálními agenturami, roste s velikostí podniku (graf 16). Rovněž je z výsledků zřejmé, že častěji využívají pracovníky agentur podniky vlastněné zahraničními vlastníky (graf 17).

Počet takto najatých osob jednou organizací se pohyboval od jednoho pracovníka po 500 osob. Respondenti většinou uvedli poměrně obecné skupiny profesí, na které najímají tyto pracovníky. Lze proto pouze říci, že mezi uváděnými profesemi byly nejčastěji profese dělnické následované pomocnými pracovními silami ve výrobě, stavebnictví nebo v obchodě. Jen velmi zřídka respondenti takto najímají pracovníky na profese vyžadující vyšší kvalifikaci (obsluha CNC strojů, kuchař, mistr do výcviku, účetní).

Nejčastější motivací k využívání zaměstnanců agentur je fakt, že je touto cestou snadnější získat pracovní sílu (průměrné známky u vyjmenovaných důvodů zobrazuje graf 18). Naproti tomu hlavní příčinou nevyužívání takových pracovníků uváděly společnosti nejčastěji fakt, že nemají vhodná pracovní místa. Tato příčina měla velký náskok před dalšími v pořadí - vysokými náklady a tím, že agentury nenabízejí vhodné pracovníky. Jako nepodstatné příčiny označily nevhodnou pracovní-legislativu a administrativní náročnost. Přibližně desetina dotázaných uvedla, že o takové možnosti vůbec neví (graf 19).

4. Vybrané formy organizace práce

4.1 Práce doma

Pouze 13 % organizací umožňuje práci doma. Přitom jen 24 z dotázaných uvedlo, že tuto formu práce umožňuje pravidelně. Z analýzy vyplývá, že s růstem velikosti organizace klesá využívání domácí práce (Graf 20). Téměř zanedbatelně je využívána práce doma ve spojení s výpočetní technikou. Pouze 4 % respondentů odpověděla, že pracovníci, kteří pracují doma, využívají při své práci počítač.

Skladba profesí, kterým zaměstnavatelé umožňují práci doma, je mírně vychýlena ve prospěch administrativních činností (účetní, právníci, překladatelé, projektanti, ale také učitelé a vedoucí pracovníci). Mezi dělnickými profesemi převažují jednoduché montážní práce (balení, výroba upomínkových předmětů apod.), ale relativně časté jsou také například švadleny a šičky. Ve výčtu profesí se také sporadicky objevili programátoři a práce spojené se zpracováním dat.

Jednoznačně nejzávažnějším důvodem pro využívání práce doma je vycházení vstříc potřebám zaměstnanců (graf 21). Jasná většina organizací, které umožňují práci doma, tomuto důvodu přiřkla maximální důležitost.

4.2 Sdílení pracovního místa

Padesát organizací (11 %) prohlásilo, že používají sdílení pracovního místa, z toho 19 pravidelně. Je ovšem trochu problematické spolehnout se na tento údaj, protože je pravděpodobné, že pod sdílením pracovního místa si jednotlivé podniky představují různé způsoby organizace práce. Sdílení místa, pro které je typické zaměstnání na kratší úvazky, proto pravděpodobně bude využívat jen část organizací, které zde odpověděly kladně.

Uváděné profese, pro které je tato forma organizace práce využívána, jsou i v tomto případě velmi pestré - od pomocných dělníků, přes klasické dělnické profese (lisař, truhlář, pokrývač, strojník, řezník apod.) až k THP profesím (účetní, projekční práce) a profesím ve službách (prodavačky, kuchařky, vrátní apod.). Lze-li se spolehnout na uvedený výčet, potom těžiště leží přeci jen v profesích dělnických. Naopak vůbec se nevyskytují pozice řídící.

Jako nejvýznamnější faktor zdůvodňující využívání sdílení pracovního místa vyplynula z šetření vyšší produktivita práce následovaná vyšší flexibilitou. Až v závěru se umístily faktory na straně zaměstnanců - jejich vyšší spokojenost a splnění požadavků zaměstnanců.

Jediným zaznamenání hodným důvodem pro nevyužívání sdílení pracovního místa je dle respondentů nedostatek vhodných pracovních míst. Můžeme se však oprávněně domnívat, že tato odpověď se stala jakýmsi univerzálním únikem pro velkou část respondentů. Většina těch, kteří přiřkli této příčině známku jedna, se s ohodnocením ostatních faktorů příliš nezabývala.

4.3 Nerovnoměrné rozložení pracovní doby

Nerovnoměrné rozložení pracovní doby do období delšího než týden pravidelně využívá 16,4 % dotázaných organizací, dalších 11,6 % tuto formu využívá občas. Z regionálního pohledu lze odlišit okres Litoměřice, kde využívání této formy organizace práce přiznává 46 % dotázaných (graf 25). Naproti tomu výrazně nejméně tuto formu přiznávají respondenti z Olomoucka (14 %, přičemž jen 2 % ji využívají pravidelně).

Odlišnosti pozorujeme také mezi jednotlivými sektory. Nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu využívají nejvíce zemědělské a stavební podniky, což bude s největší pravděpodobností způsobeno často sezónním charakterem produkce obou sektorů. Potvrzuje to také hodnocení důvodů pro využívání i nevyužívání této formy organizace práce. Respondenti se jednoznačně nejčastěji odvolávají na charakter své činnosti (grafy 27-28).

4.4 Využívání externích pracovníků

Přestože externí pracovníky využívají téměř tři čtvrtiny dotázaných organizací (třetina z nich pravidelně), šetření nepotvrdilo obecně vžitě tvrzení, že se outsourcing využívá stále častěji. Organizace nepříznávají v současné době vyšší využívání externích pracovníků pro práce, které dříve tradičně vykonávali kmenoví zaměstnanci, než tomu bylo před rokem. Většina hodnotí situaci z pohledu využívání externích pracovníků jako stabilní. Problematika outsourcingu a také subcontractingu by si však zasloužila mnohem větší pozornost, protože v takovémto dotazníkovém šetření je obtížné dostatečně definovat podstatu věci.

4.5 Pružná pracovní doba

Tato forma organizace práce je typická zejména pro administrativní profese. K jejímu využívání se přihlásila více než třetina organizací (156), z toho 99 ji dle vlastních slov využívá pravidelně. Nejoblíbenější formou přitom je pracovní doba pružná dle potřeb zaměstnance ke splnění pracovních úkolů (více než třetina organizací). Výrazně méně organizací využívá ostatní formy (viz dotazník).

Pružnou pracovní dobu závislou na tom, jak potřebuje zaměstnanec plnit pracovní úkoly, využívají více malé organizace do 50 pracovníků (nadpoloviční většina). S růstem počtu zaměstnanců obliba této formy klesá až prakticky na nulu u největších organizací. Naopak zdá se, že menší podniky minimálně pracují s pružnou pracovní dobou, kdy se fond pracovní doby vyrovnává v delším období než týden (grafy 30-31).

Jisté odlišnosti jsou patrné také při pohledu na využívání pružné pracovní doby v odvětvích. Například v zemědělství ani ve stavebnictví jsme nenarazili na organizaci, která by umožňovala volitelný začátek směny. Naproti tomu pro stavebnictví je typické využívání pružné pracovní doby pro splnění pracovních úkolů zaměstnance (graf 32).

V průměru nejvyšší důležitost přisuzují organizace využívající pružnou pracovní dobu zdůvodnění, že je taková pracovní doba zajímavá pro zaměstnance. Relativně významnými faktory jsou také flexibilní reakce na vývoj poptávky a vyšší produktivita práce. Motivem k využívání pružné pracovní doby ve většině případů není snížení nákladů.

Mezi důvody, proč není pružná pracovní doba využívána, opět jasně zvítězila úniková odpověď - neexistence vhodných pracovních míst. Na druhém místě byla překážka v podobě směnného provozu, zbylé dva faktory - vysoká organizační náročnost a nezáměr zaměstnanců zřejmě velký vliv nemají (grafy 33-34).

5. Dovolená

Smyslem otázek zaměřených na délku dovolené bylo přispět k objasnění nepříliš zřejmého dopadu novelizace zákoníku práce v oblasti délky dovolené. V nadpoloviční většině (53 %) organizací zahrnutých do ankety byla dovolená stanovena přesně dle ustanovení zákoníku práce. To zpravidla znamená 3 týdny pro mladé pracovníky a o týden více pro osoby s alespoň 15letou pracovní zkušeností. Tyto organizace budou muset délku dovolené od roku 2001 upravit - často to bude znamenat zvýšení nákladů na pracovní sílu.

Zvýšení základní výměry dovolené na zotavenou se přitom odrazí zejména v menších organizacích, které se zákoníku práce držely ve většině případů. Větší podniky svým zaměstnancům mnohem častěji přiznávají nárok na delší dovolenou (graf 35). Z pohledu vlastnictví změna zákoníku práce dolehne zřejmě nejméně na podniky se zahraničními vlastníky (téměř 80 % z nich by splnilo nový požadavek již v letošním roce) (graf 36). Z grafu 37 je patrné, že delší dovolenou než stanovuje ZP mají nejčastěji pracovníci v průmyslu. To zřejmě vyplývá z vyššího vlivu odborů v těchto podnicích, kterým se často při kolektivním vyjednávání daří dojednat delší dovolené.

6. Přesčasy

Šetření se věnovalo také délce pracovní doby a rozsahu přesčasové práce. Pokusili jsme se zjistit délku pracovní doby u jednotlivých skupin pracovníků. Bohužel kvalita vyplnění těchto částí dotazníků neumožňuje seriózní vyhodnocení.

V dalších otázkách se respondenti vyjadřovali k tomu, jakým způsobem s přesčasy nakládají a zda v minulém roce využili možnosti zvýšit limit pro přesčasovou práci. Také tyto otázky byly motivovány změnami v novele zákoníku práce.

Nakládání s přesčasy je zobrazeno v grafech 38-40. Je třeba dodat, že respondenti mohli uvést i více způsobů s doplněním, na kterou skupinu pracovníků se příslušná úprava vztahuje. Obecně nejrozšířenější je poskytování finančních náhrad ve výši stanovené zákoníkem práce (téměř 60 % respondentů). Téměř polovina organizací také poskytuje náhradní volno. U poměrně široké skupiny organizací jsou u některých pracovníků přesčasy zahrnuté již v dohodnuté mzdě. Jak vyplývá z bližší specifikace, jde nejčastěji o manažery, ovšem tato úprava se používá i pro nižší řídicí pozice a jiné administrativní pracovníky. Finanční náhrady nad úroveň stanovenou zákoníkem práce poskytuje jen hrstka organizací, které mají zpravidla více než 100 zaměstnanců. V pětině malých organizací (méně než 50 zaměstnanců) se přesčasy nesledují vůbec.

Z odpovědí týkajících se využívání možnosti zvýšení limitu pro přesčasovou práci vyplývá, že odstranění této možnosti novelou Zákoníku práce dolehne nejvíce na velké podniky, jejichž většina tuto možnost využívala. Menší organizace o zvýšení limitu žádaly mnohem méně, lze však předpokládat, že to neodráží skutečný rozsah přesčasové práce u těchto zaměstnavatelů. Jak již bylo řečeno, téměř pětina malých zaměstnavatelů přiznala, že přesčasy vůbec nesleduje, u dalších lze předpokládat, že se vzhledem k administrativní náročnosti raději se zaměstnanci dohodli jinak, nebo příslušná ustanovení Zákoníku práce jednoduše nerespektují.

7. Změny v organizaci práce

Změny tohoto typu v posledním roce přiznává 98 organizací (22 %). Jejich cílem bylo nejčastěji snížení nákladů (v 60 případech rozhodující faktor; průměrná známka 2,15). Na druhém místě se prakticky shodně umístily požadavky zákazníků (3,01) a přizpůsobení změnám na trhu (3,05), následovala vyšší flexibilita (3,36). Zcela nepodstatné pak ve většině případů bylo splnění požadavků zaměstnanců (4,34).

8. Závěry - hlavní poznatky z šetření

Poznatky zjištěné o využívání zkrácených pracovních úvazků se nevymykají již obecně přijímaným skutečnostem, v některých aspektech přinášejí doplnění. Zkrácené pracovní úvazky sice využívá široká skupina zaměstnavatelů, ale zpravidla jen pro zlomek svých zaměstnanců. Častěji jsou takto zaměstnány ženy, což zřejmě vyplývá z nutnosti skloubit pracovní a rodinné povinnosti. Znatelné rozdíly panují mezi jednotlivými sektory, když průměru se vymykají zejména zemědělství a služby, které zkrácené úvazky využívají výrazně častěji, a stavebnictví, jež tuto formu zaměstnávání využívá jen okrajově. Oproti předpokladům nejméně využívali zkrácené úvazky zaměstnavatelé se zahraničními vlastníky.

Výsledky šetření nesignalizují velké změny ve využívání zkrácených úvazků v posledních 12 měsících. Přesto, že téměř třetina organizací by chtěla tuto formu využívat častěji, došlo zřejmě naopak k mírnému poklesu. Jen menší část dotázaných (většinou menších podniků bez zahraničních vlastníků) si myslí, že by mohla státní podpora zkrácených úvazků přinést vytvoření nových pracovních míst v jejich organizaci.

Podle výsledků šetření je zaměstnávání na dobu určitou ve sledovaných okresech výrazně častější, než uvádějí jiné prameny, a to přestože respondenti většinou neuvádějí nárůst v posledním období. Zaměstnání na dobu určitou je nejčastější v zemědělství. Ve srovnání s průmyslem se využívá také častěji ve službách i stavebnictví. Také sezónní pracovníci, kteří jsou vlastně podmnožinou zaměstnaných na dobu určitou, se kumulují v zemědělství a stavebnictví.

Najímání zaměstnanců personálních agentur je v ČR poměrně nové a zatím není obecně rozšířené. Jejich využití uvedla přibližně desetina respondentů, nicméně většinou pro několik málo zaměstnanců. Existují však i organizace (v našem souboru to byly zejména průmyslové podniky), které si takto ročně najmou i několik set osob. Tuto formu získávání pracovníků používají většinou velké podniky se zahraničními vlastníky pro získávání nízko kvalifikovaných pracovníků.

Práce doma je jen málo využívaná. Její spojení s využitím výpočetní techniky (telecommuting) je doslova raritou. Práci doma podniky využívají jako nástroj, jak vyjít vstříc zaměstnancům, nepoužívá se pro snížení nákladů nebo zvýšení flexibility.

Využívání sdílení pracovního místa uváděli respondenti poměrně často. Je však nejisté, že pod tímto termínem rozuměli vždy stejnou formu organizace práce, protože jeho vysvětlení není ustálené ani u nás, ani v zahraničních pramenech.

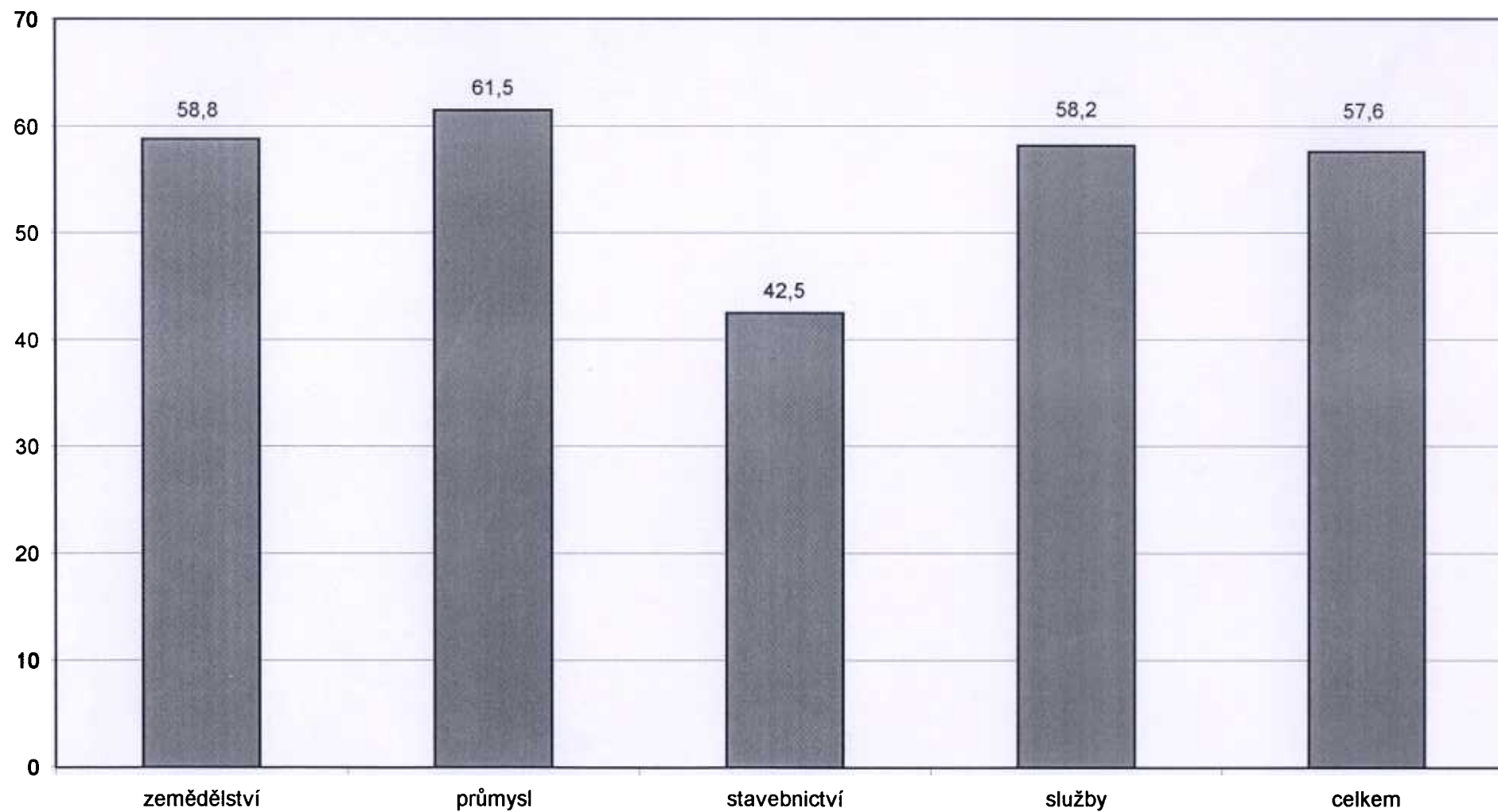
Nerovnoměrně rozložená pracovní doba se používá častěji v zemědělských a stavebních organizacích. Výrazné rozdíly byly patrné v jednotlivých okresech, ke zdůvodnění tohoto jevu však šetření neposkytuje dostatek informací.

Pružná pracovní doba se vztahuje především k práci administrativních pracovníků a využívá ji třetina organizací v šetřeném souboru. Pro menší organizace je typické, že poměrně často umožňují svým zaměstnancům volit pracovní dobu v závislosti na pracovních povinnostech. S růstem organizace tato forma rychle mizí. Naproti tomu malé podniky jen minimálně využívají vyrovnávání fondu pracovní doby v delším období než týden. Souvisí to zřejmě s administrativní náročností této formy pružné pracovní doby.

Zvýšení základní výměry dovolené na zotavenou zřejmě nejsilněji dolehne na malé organizace, které se dosud ve většině případů držely Zákoníkem práce stanovené základní výměry. Naproti tomu větší podniky (nejčastěji v průmyslu) jsou na tuto změnu ve většině případů již připraveny, protože již v roce 2000 přiznávaly nárok na dovolenou delší, než stanovoval zákoník práce. Nejmenší obtíže přinese tato změna podnikům se zahraničními vlastníky.

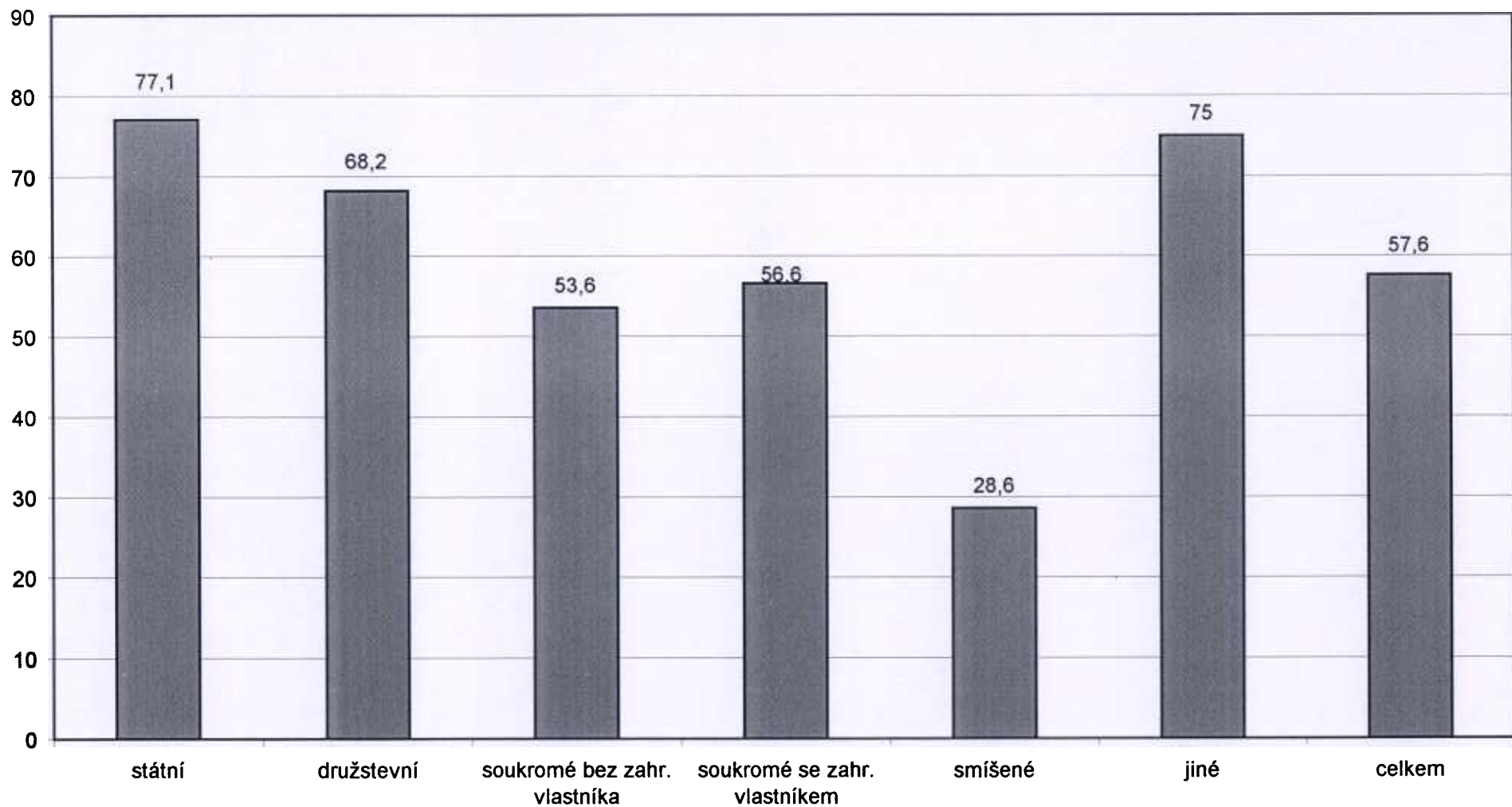
Graf 1

Podíl organizací využívajících zkrácené úvazky v sektorech (v %)



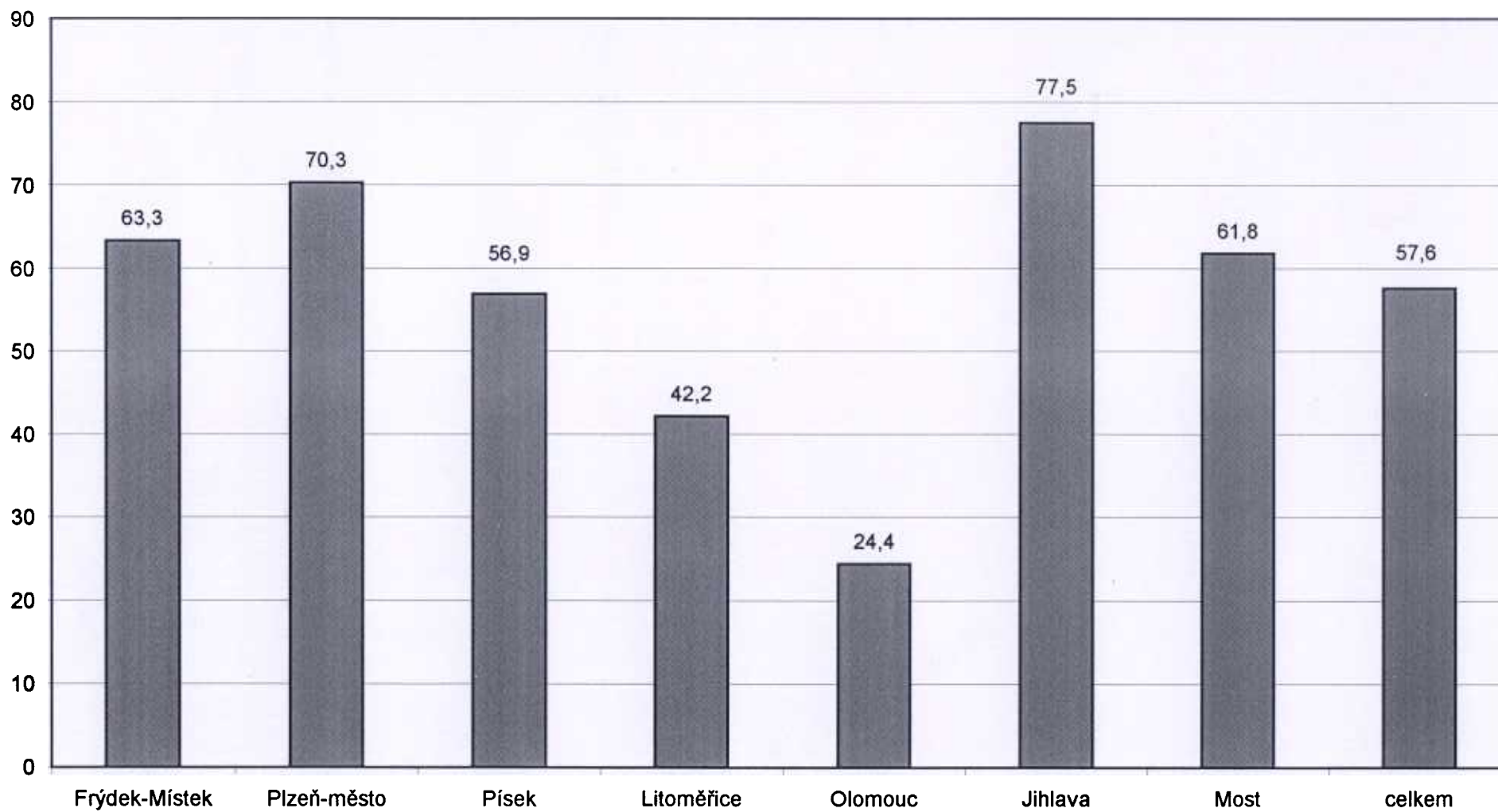
Graf 2

Podíl organizací využívajících zkrácené úvazky dle vlastnictví (v %)



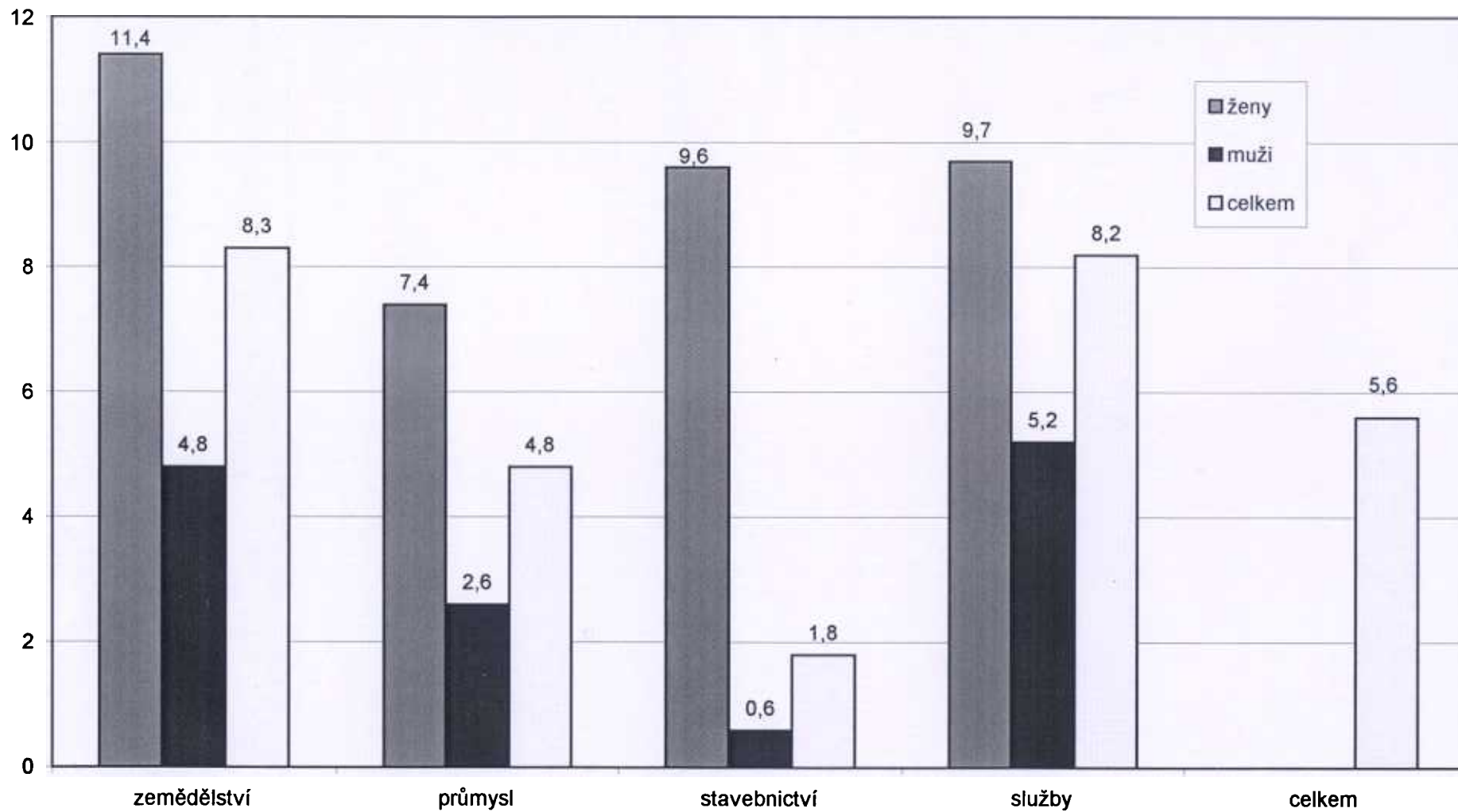
Graf 3

Podíl organizací využívajících zkrácené úvazky podle okresu (v %)



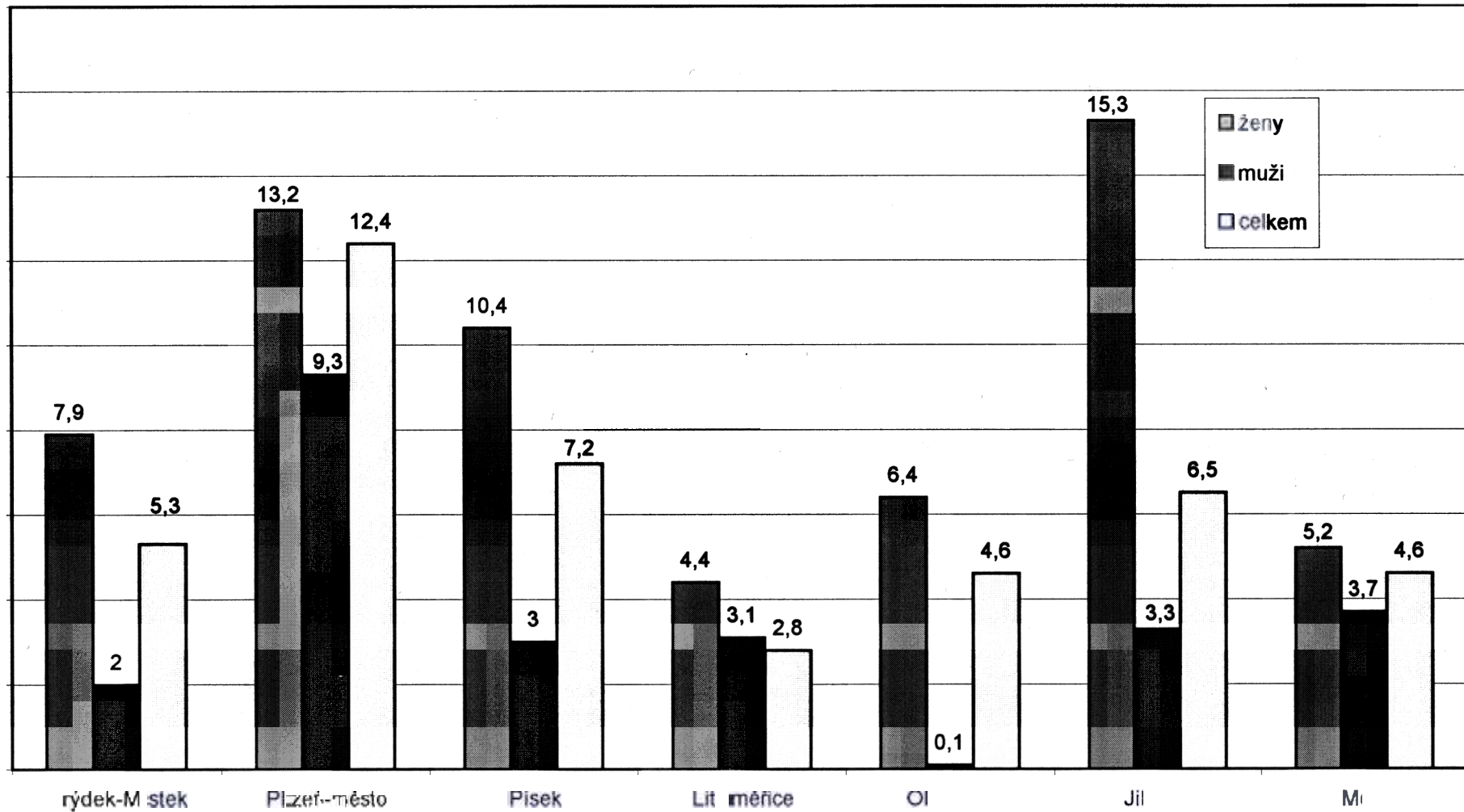
Graf 4

Podíl osob pracujících na částečné úvazky dle odvětví (v %) *



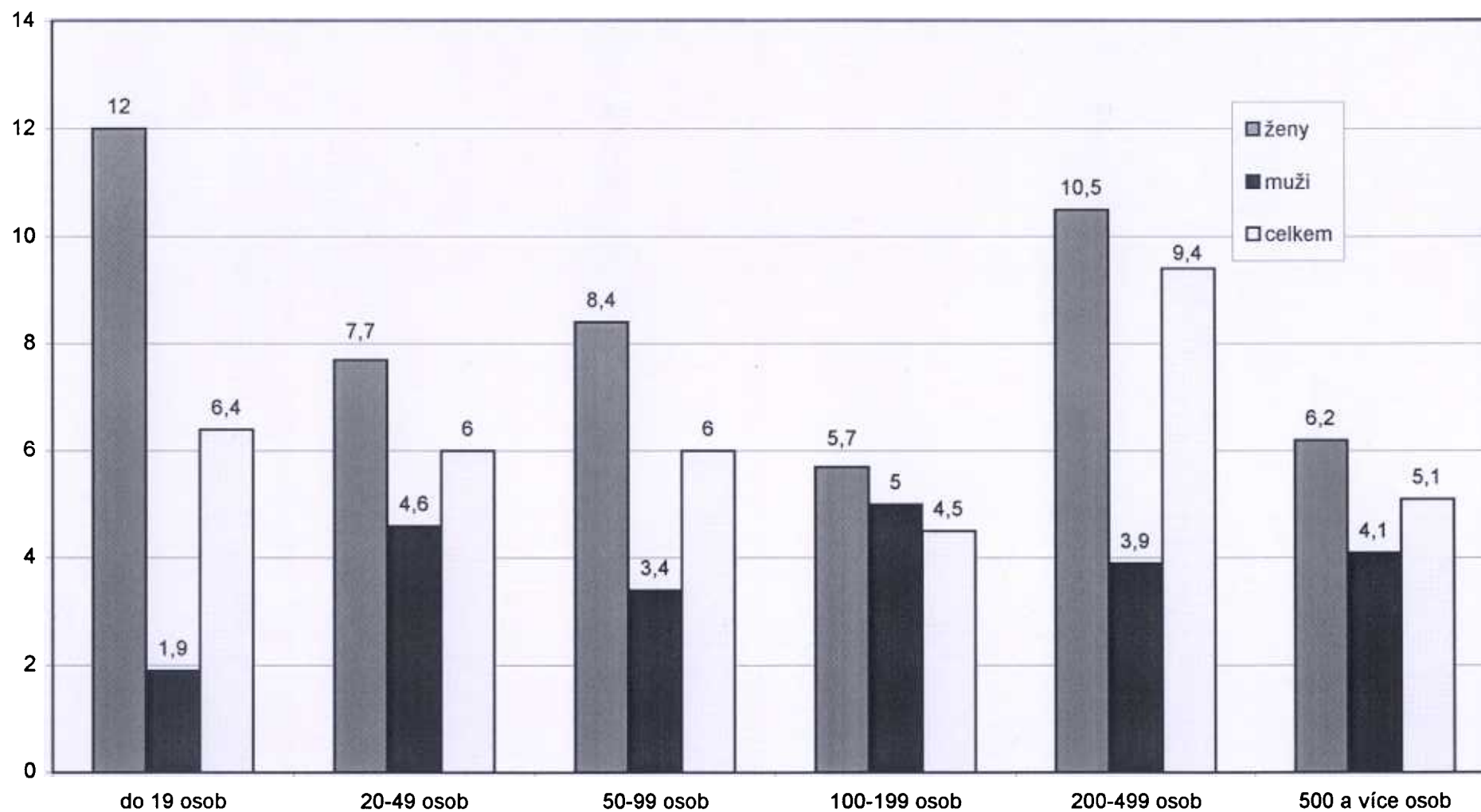
* Celkové údaje nemusí být vždy váženým průměrem údajů za muže a ženy, protože někteří respondenti neuvedli všechny potřebné údaje.

Podíl obcí s azbyčnými čáskami v kdl oku v %



Graf 6

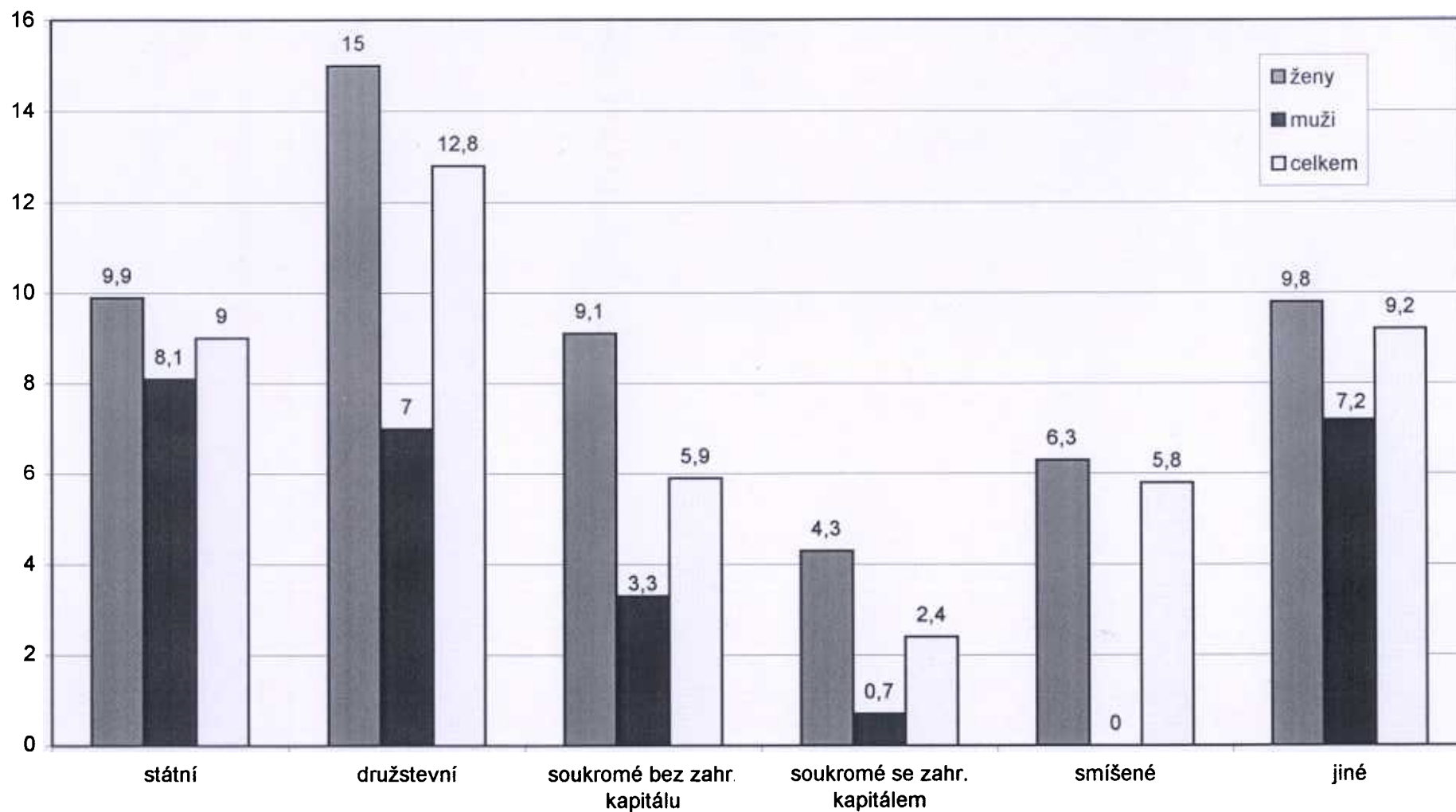
Podíl osob pracujících na částečný úvazek dle velikosti organizace (v %) *



* Celkové údaje nemusí být váženým průměrem hodnot pro muže a ženy, protože někteří respondenti neuvedli všechny potřebné údaje.

Graf 7

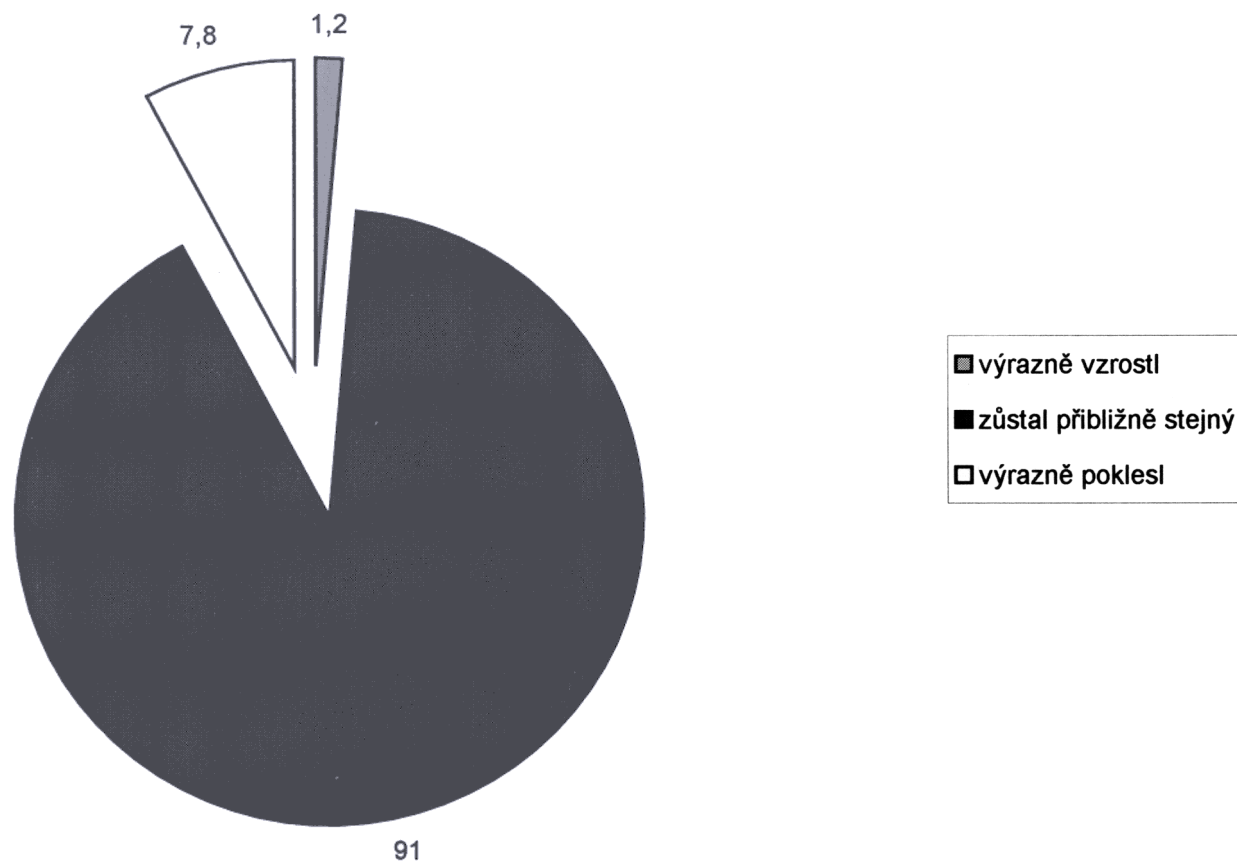
Podíl osob pracujících na částečný úvazek dle typu vlastnictví (v %) *



* Celkové údaje nemusí vždy odpovídat váženému průměru hodnot pro muže a ženy, protože některé organizace nevedly všechny údaje

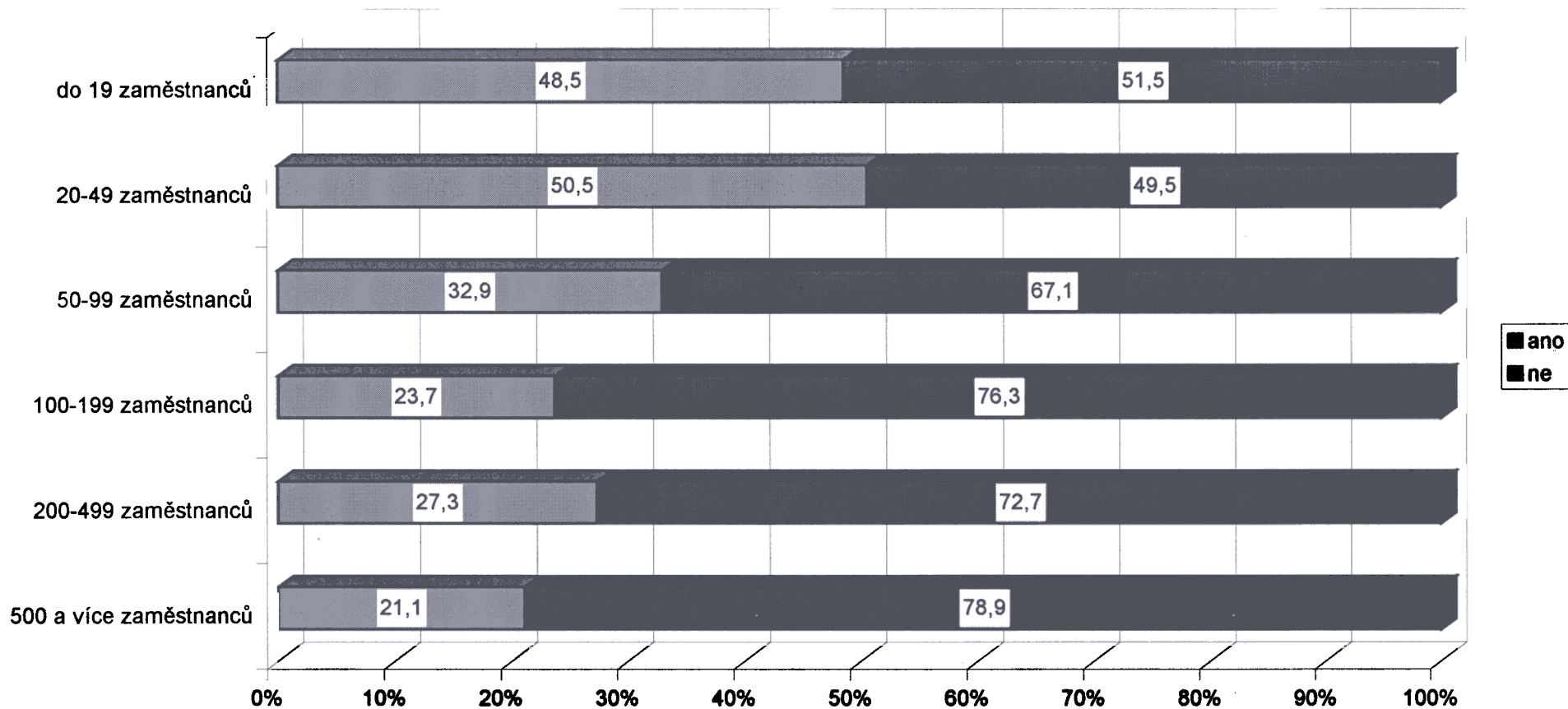
Graf 8

Změnil se v posledních 12 měsících podíl osob zaměstnaných ve vaší organizaci na částečný úvazek? (v % odpovědí)



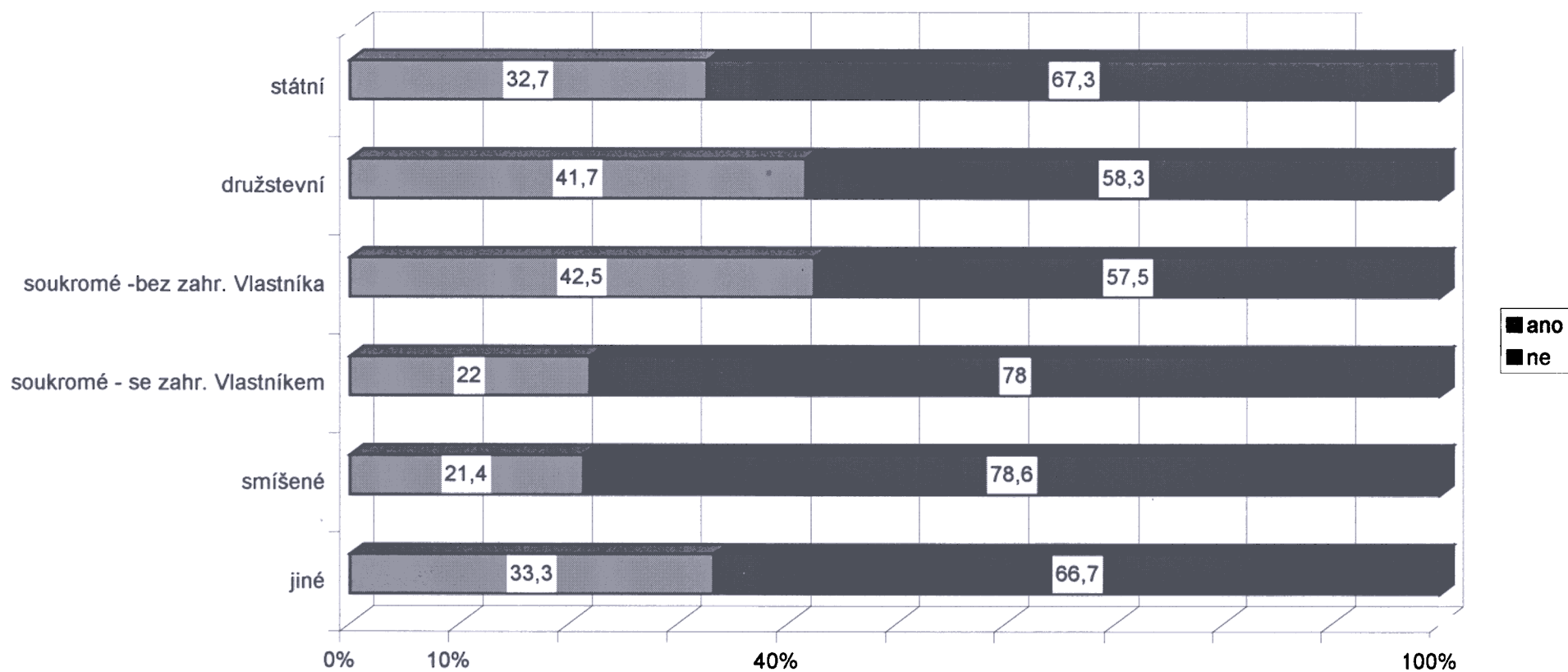
Graf 9

Pomohla by státní podpora zkrácených pracovních úvazků vytvořit ve vaší organizaci nová pracovní místa?



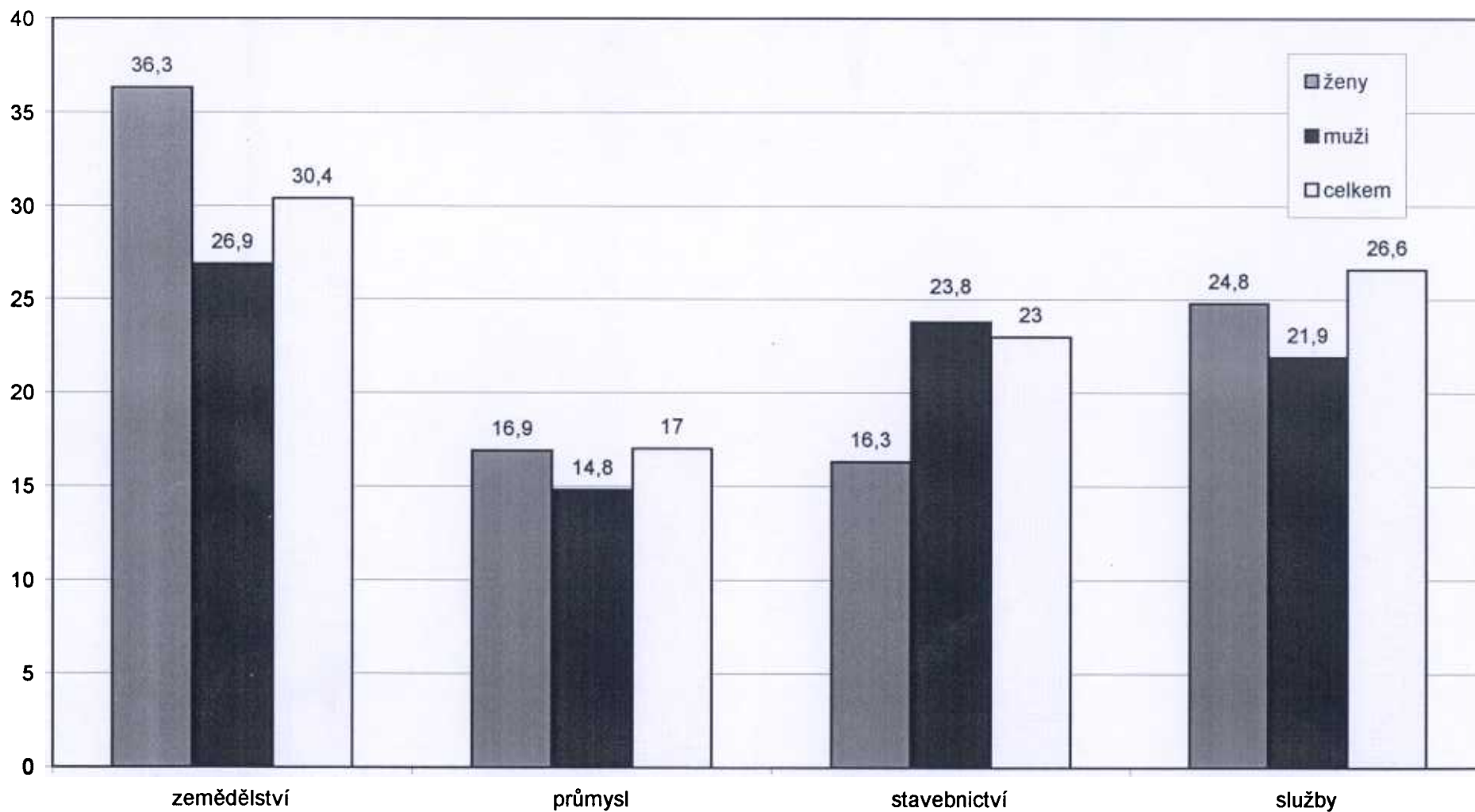
Graf 10

Pomohla by státní podpora zkrácených pracovních úvazků vytvořit ve vaší organizaci nová pracovní místa?



Graf 11

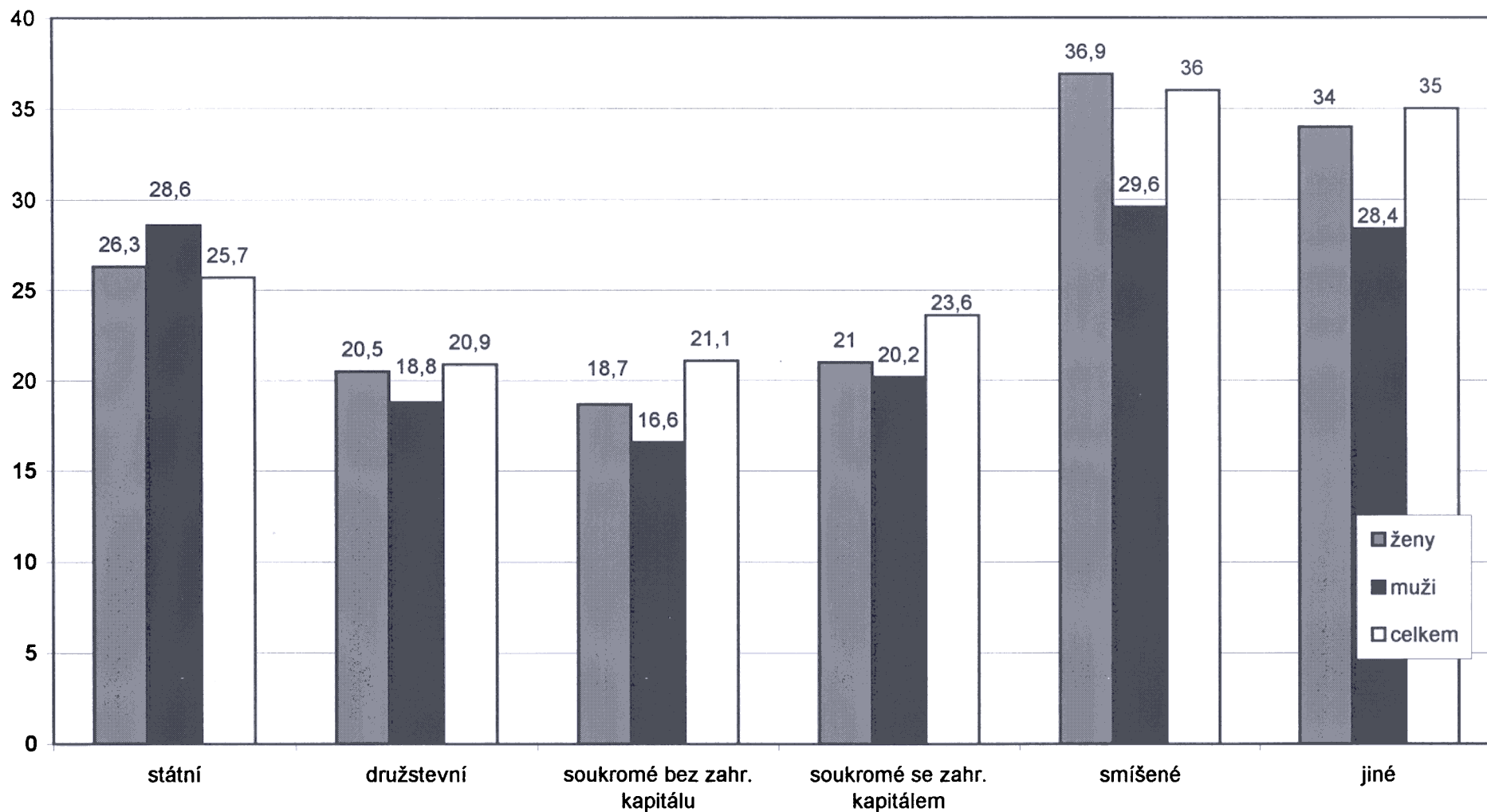
Podíl osob pracujících na dobu určitou dle odvětví (v %) *



* Celkové údaje nemusí odpovídat váženému průměru hodnot pro muže a ženy, protože některé org

Graf 12

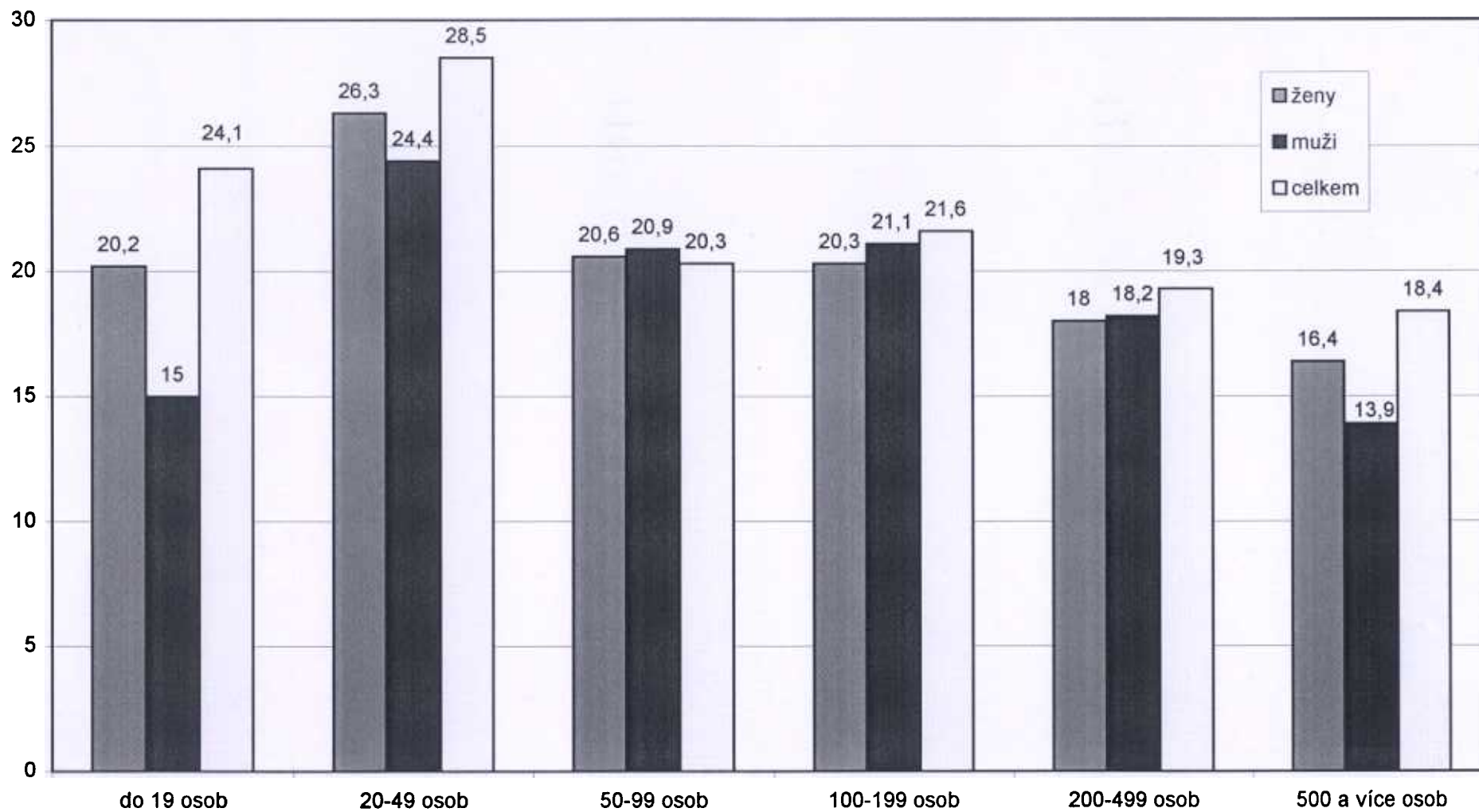
Podíl osob pracujících na dobu určitou dle typu vlastnictví (v %) *



* Celkové údaje nemusí odpovídat váženému průměru hodnot pro muže a ženy, protože některé organizace nevedly všechny údaje.

Graf 13

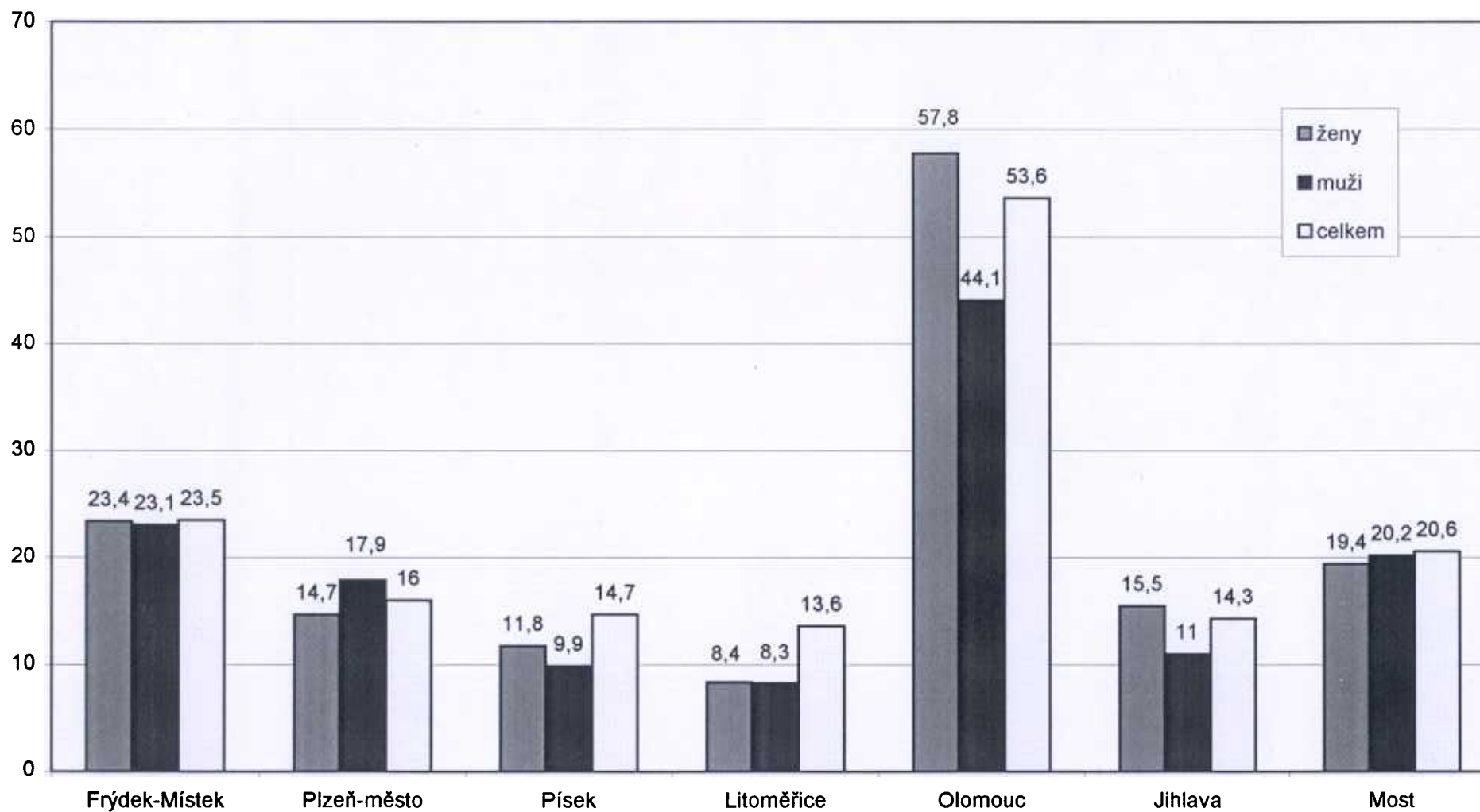
Podíl osob pracujících na dobu určitou dle velikosti organizace (v %) *



* Celkové údaje nemusí odpovídat váženému průměru hodnot pro muže a ženy, protože některé organizace nevedly všechny údaje.

Graf 14

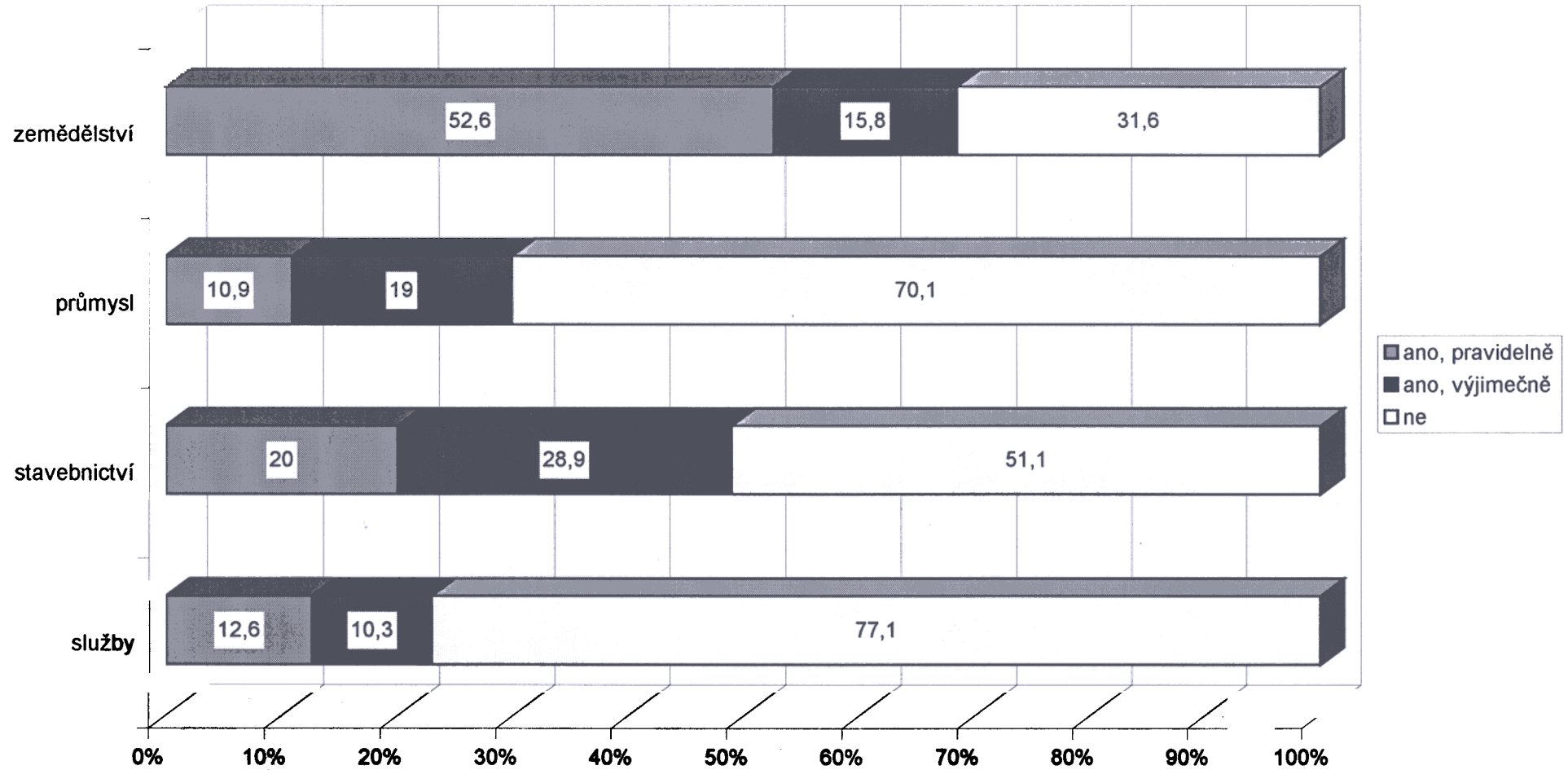
Podíl osob pracujících na dobu určitou dle okresů (v %) *



* Celkové údaje nemusí odpovídat váženému průměru hodnot pro muže a ženy, protože některé organizace nevyplnily všechny údaje.

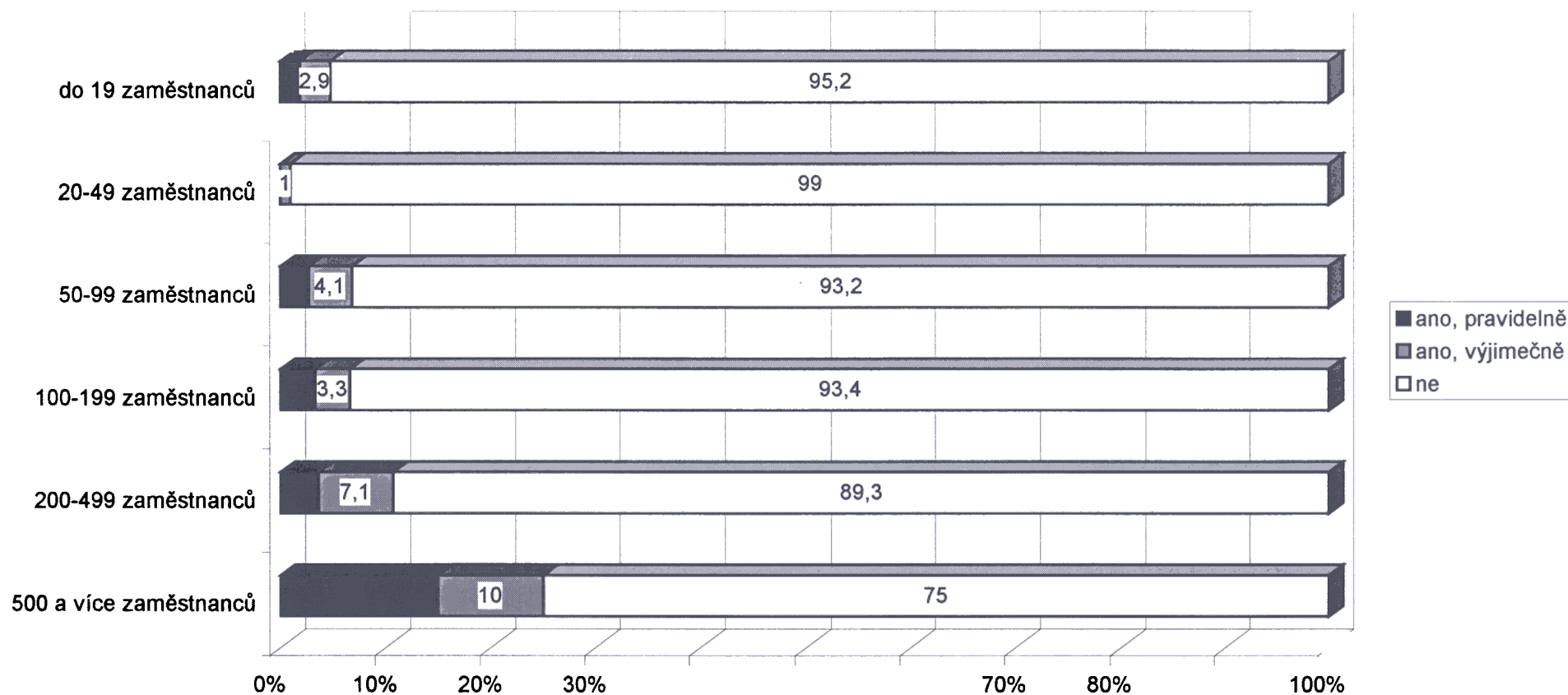
Graf 15

Využíváte sezónní pracovníky? (dle sektorů; v %)



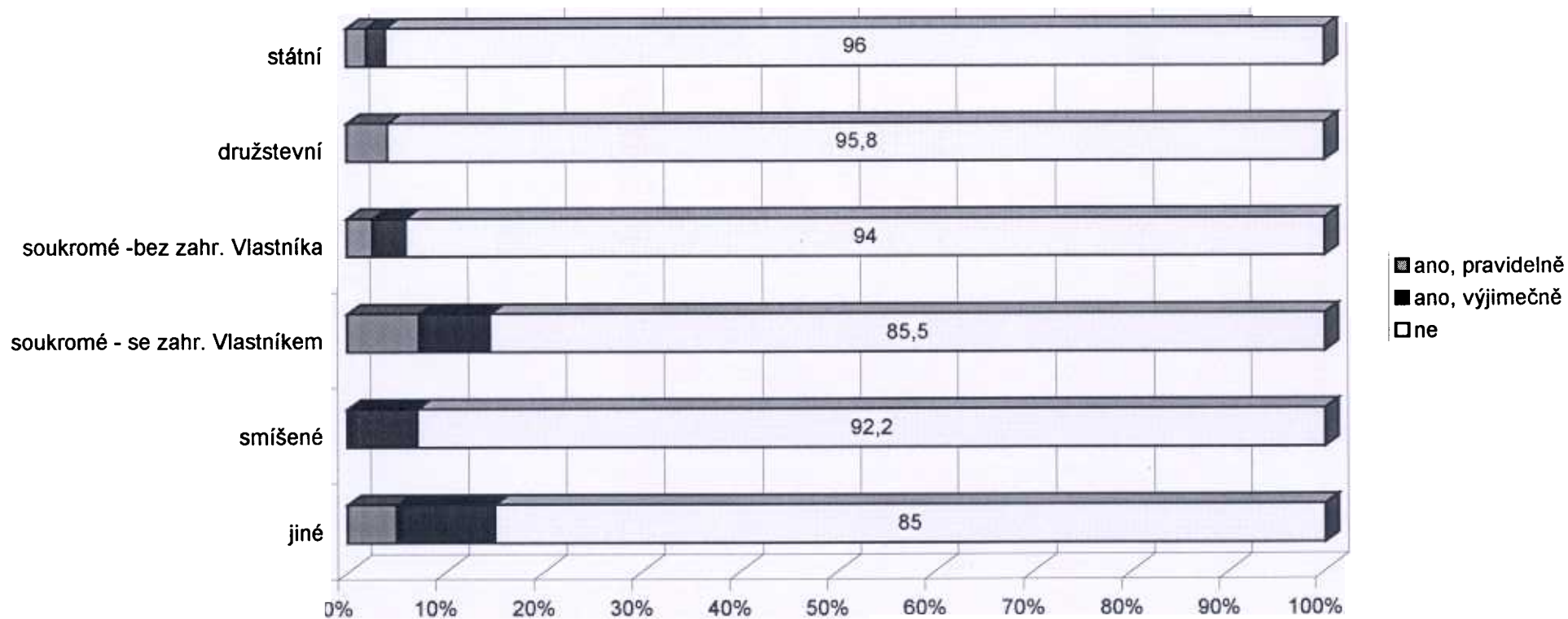
Graf 16

Najímáte pracovníky personálních agentur? (dle velikosti organizace; v %)



Graf 17

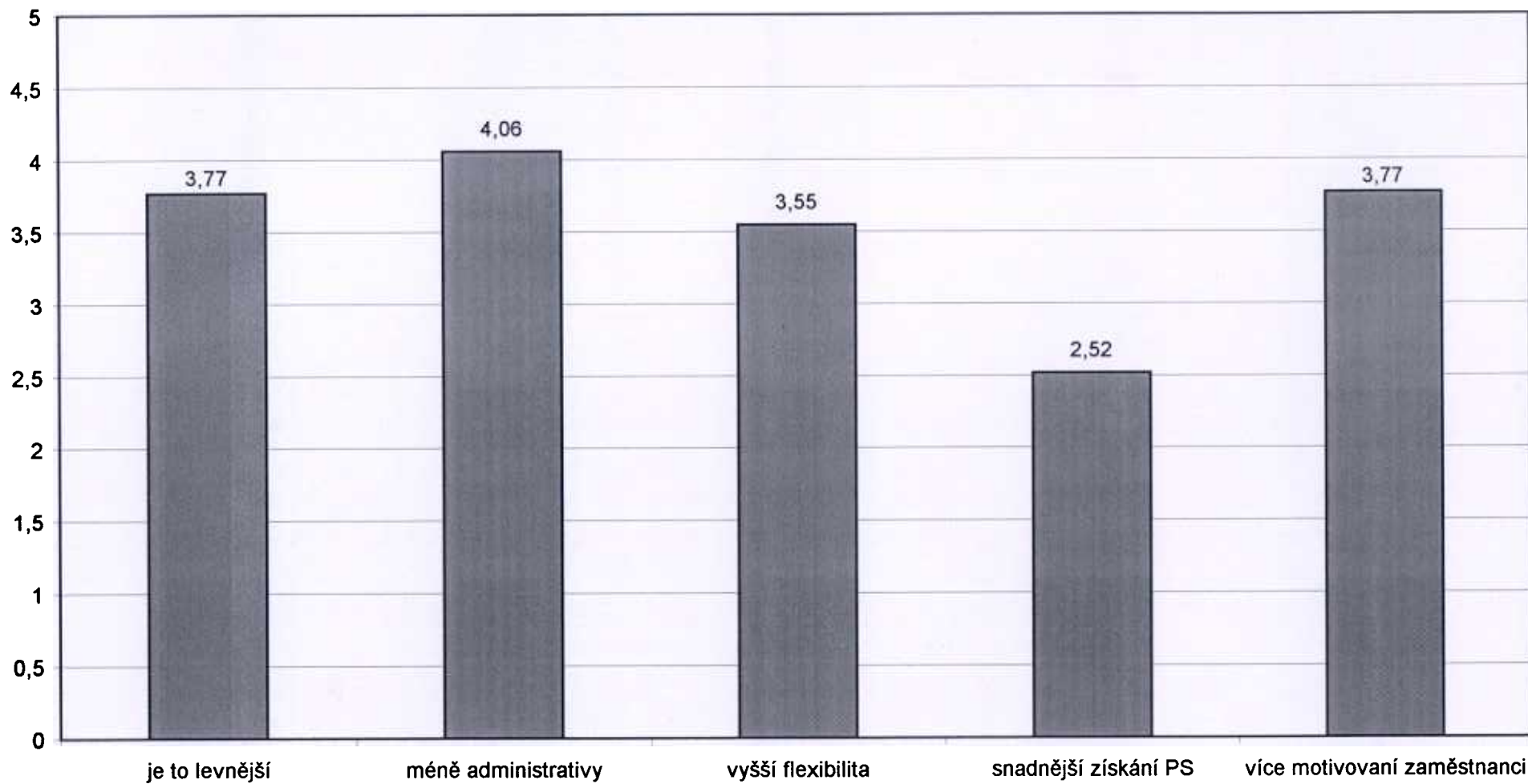
Najímáte pracovníky personálních agentur? (dle typu vlastnictví; v %)



Graf 18

Proč najímáte pracovníky personálních agentur?

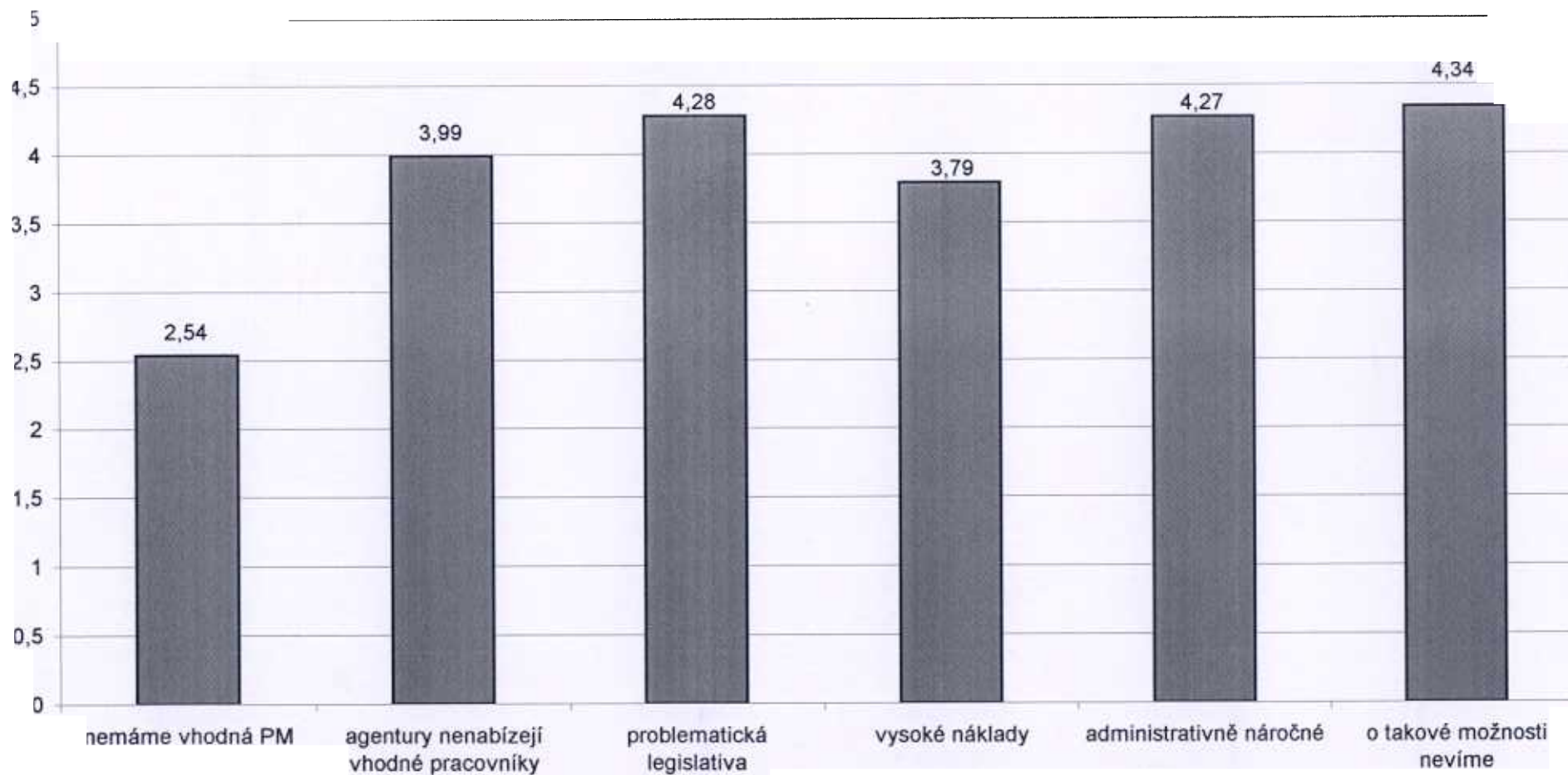
(průměrná známka; respondenti volili na stupnici 1-5, kde 1 má nejvyšší význam)



Graf 19

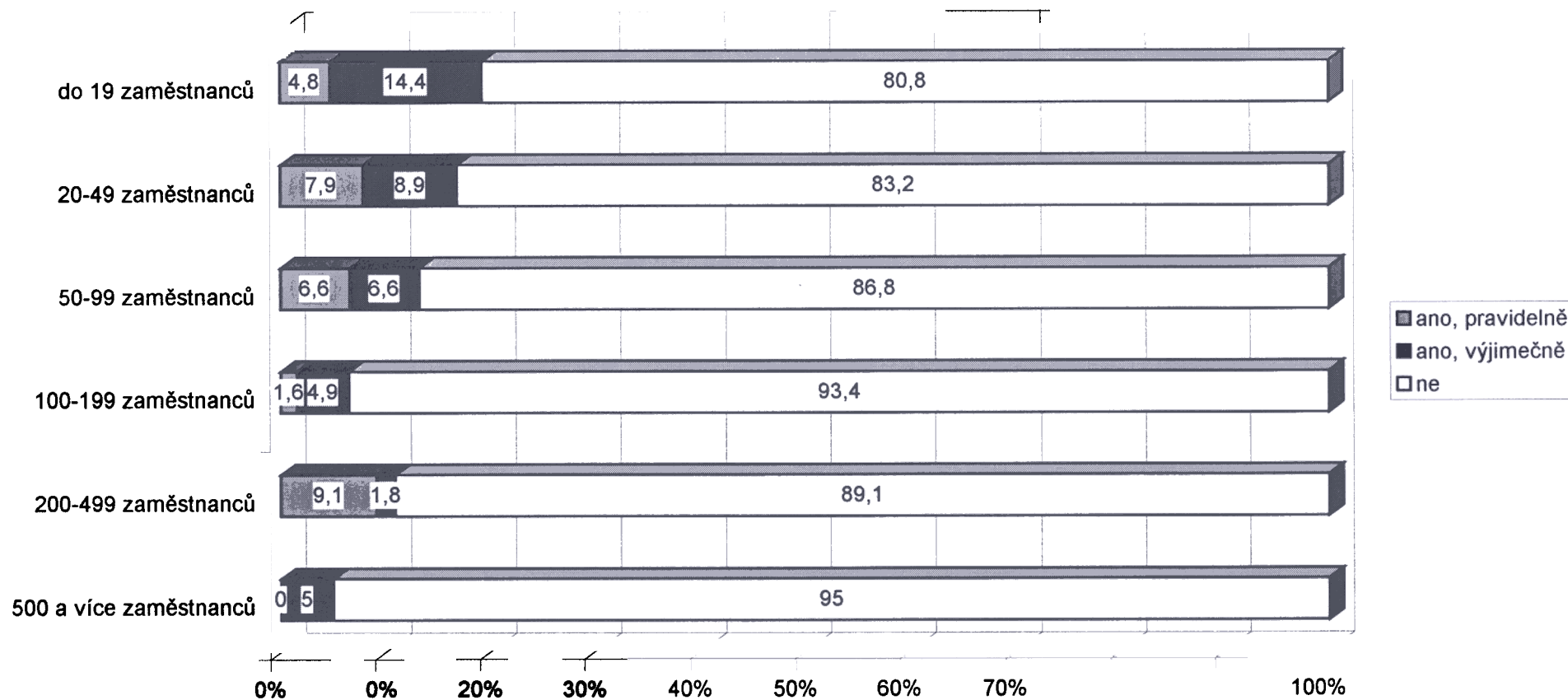
Proč nenajímáte pracovníky personálních agentur?

(průměrná známka; respondenti volili na stupnici 1-5, kde 1 má nejvyšší význam)



Graf 20

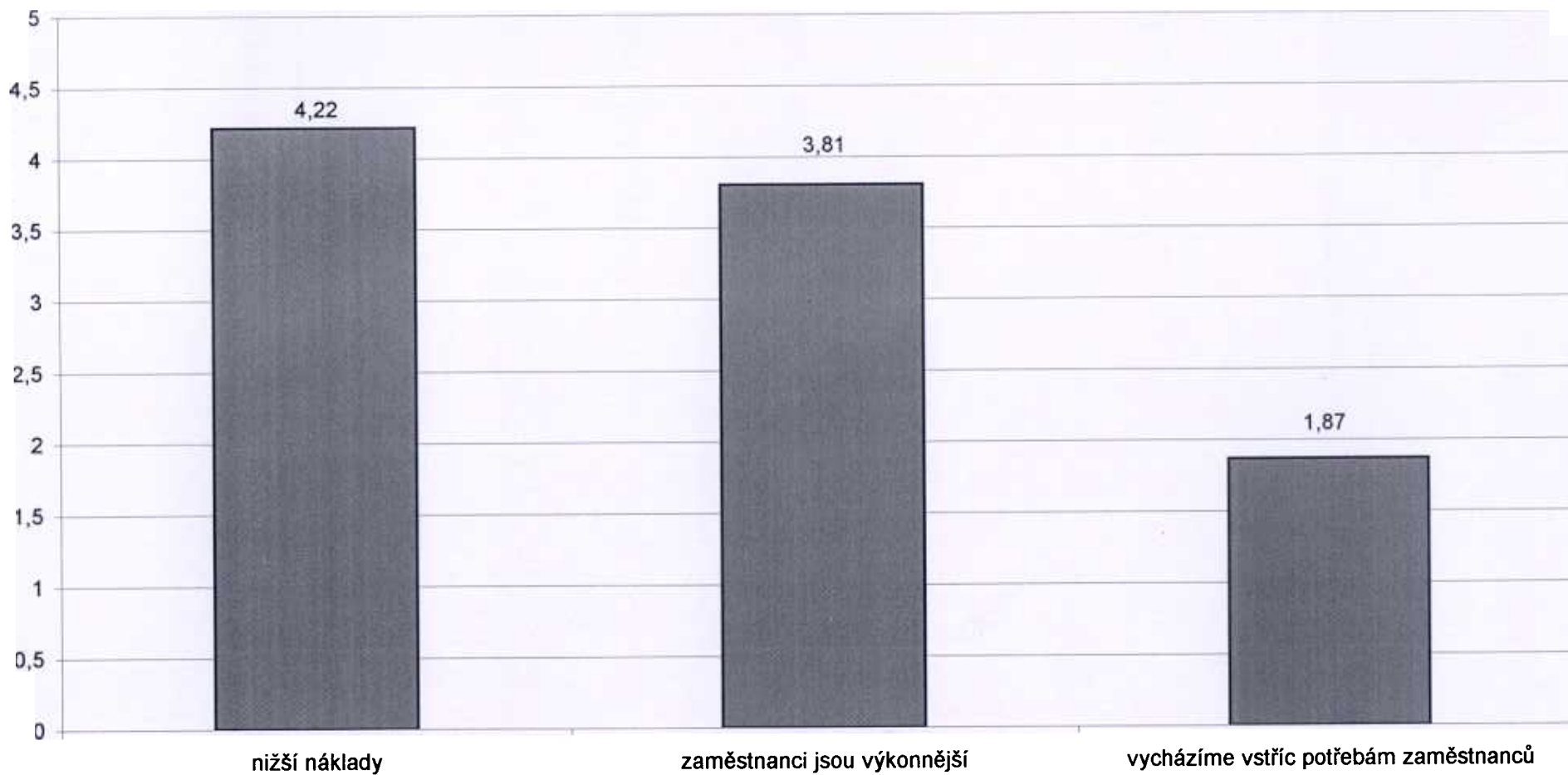
Umožňujete práci doma? (dle velikosti organizace; v %)



Graf 21

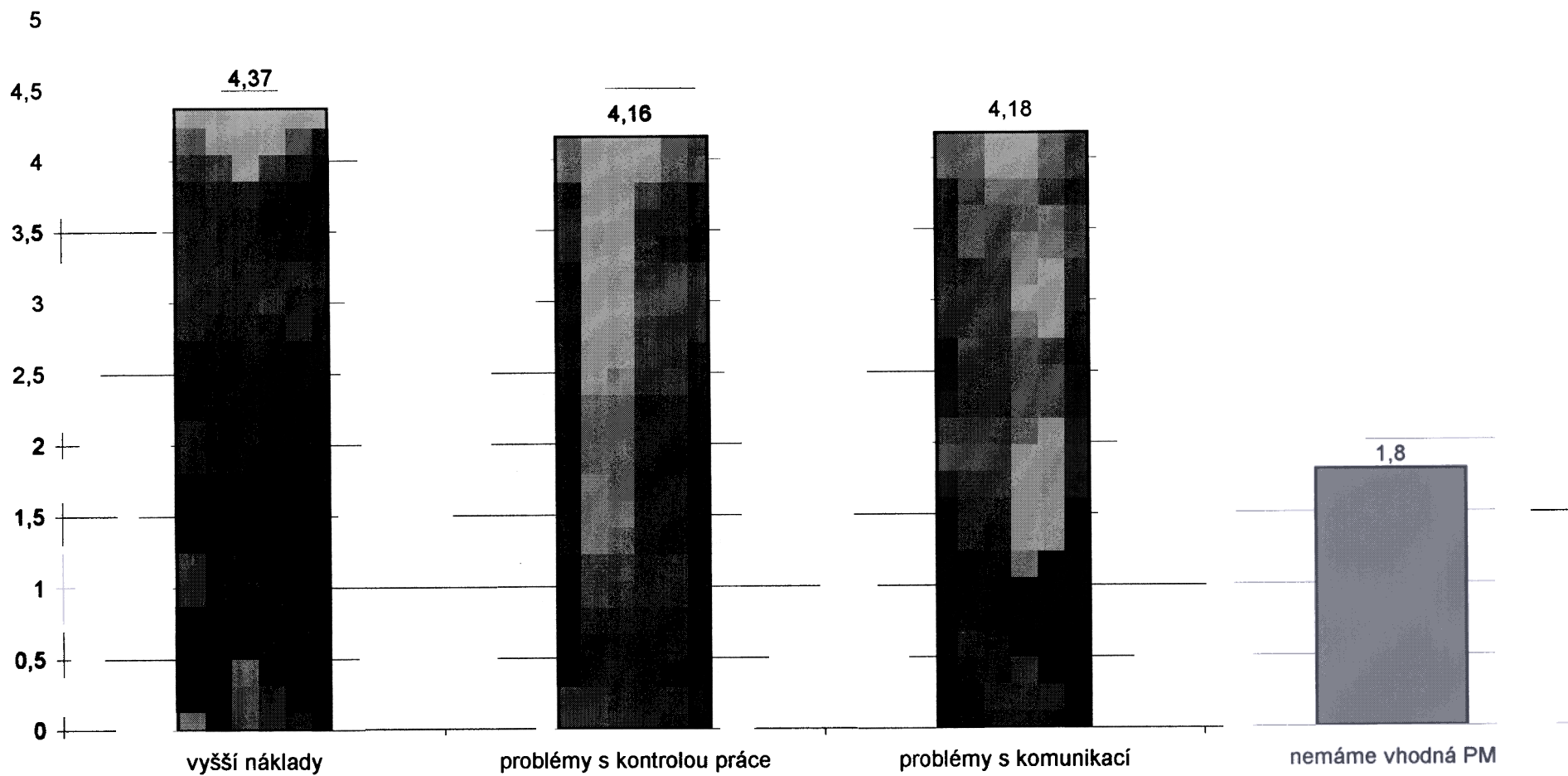
Proč využíváte práci doma?

(průměrná známka; respondenti volili na stupnici 1-5, kde 1 má nejvyšší význam)



Proč nevyžíváte práci doma?

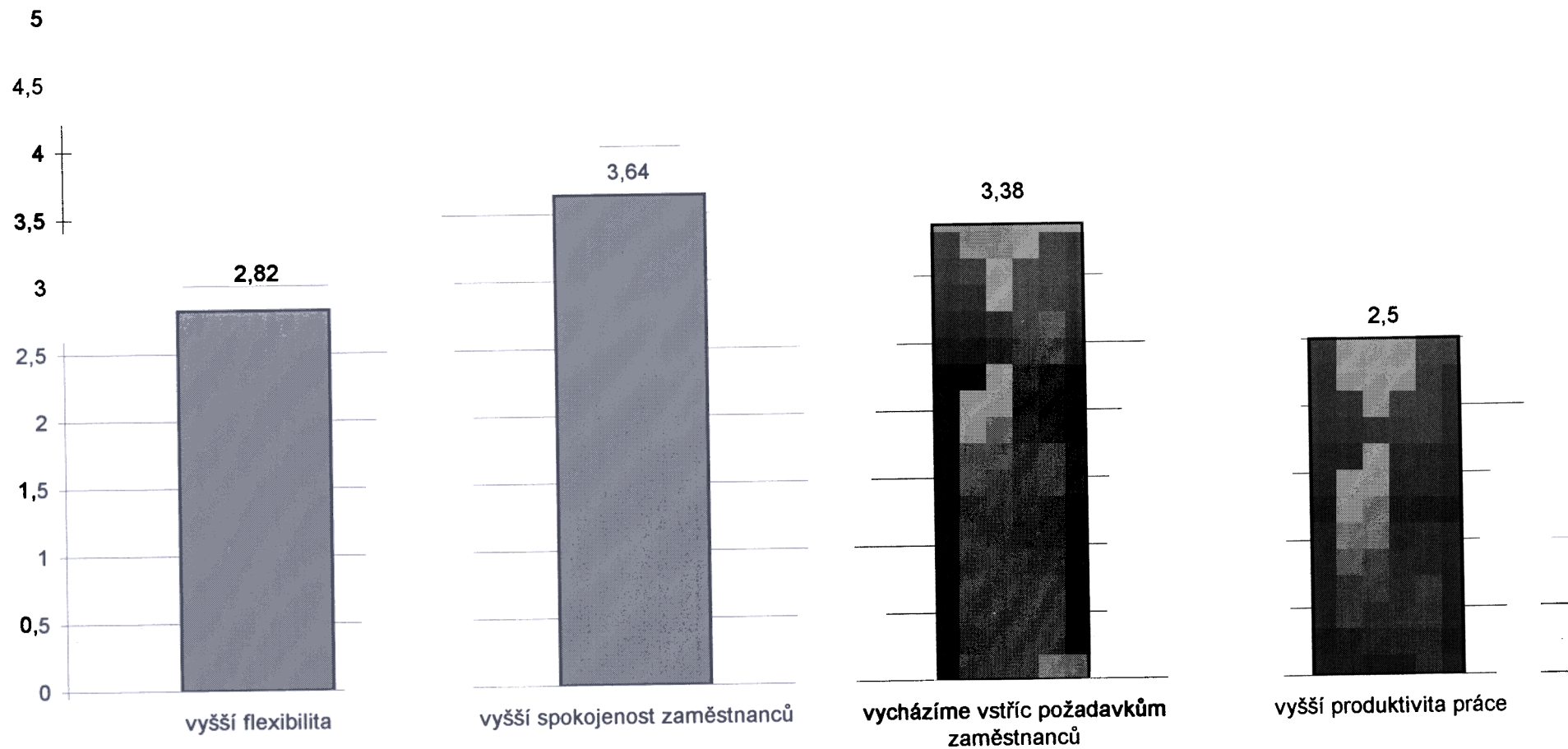
(průměrná známka; respondenti volili na stupnici 1-5, kde 1 má nejvyšší význam)



Graf 23

Proč využíváte sdílení pracovního místa?

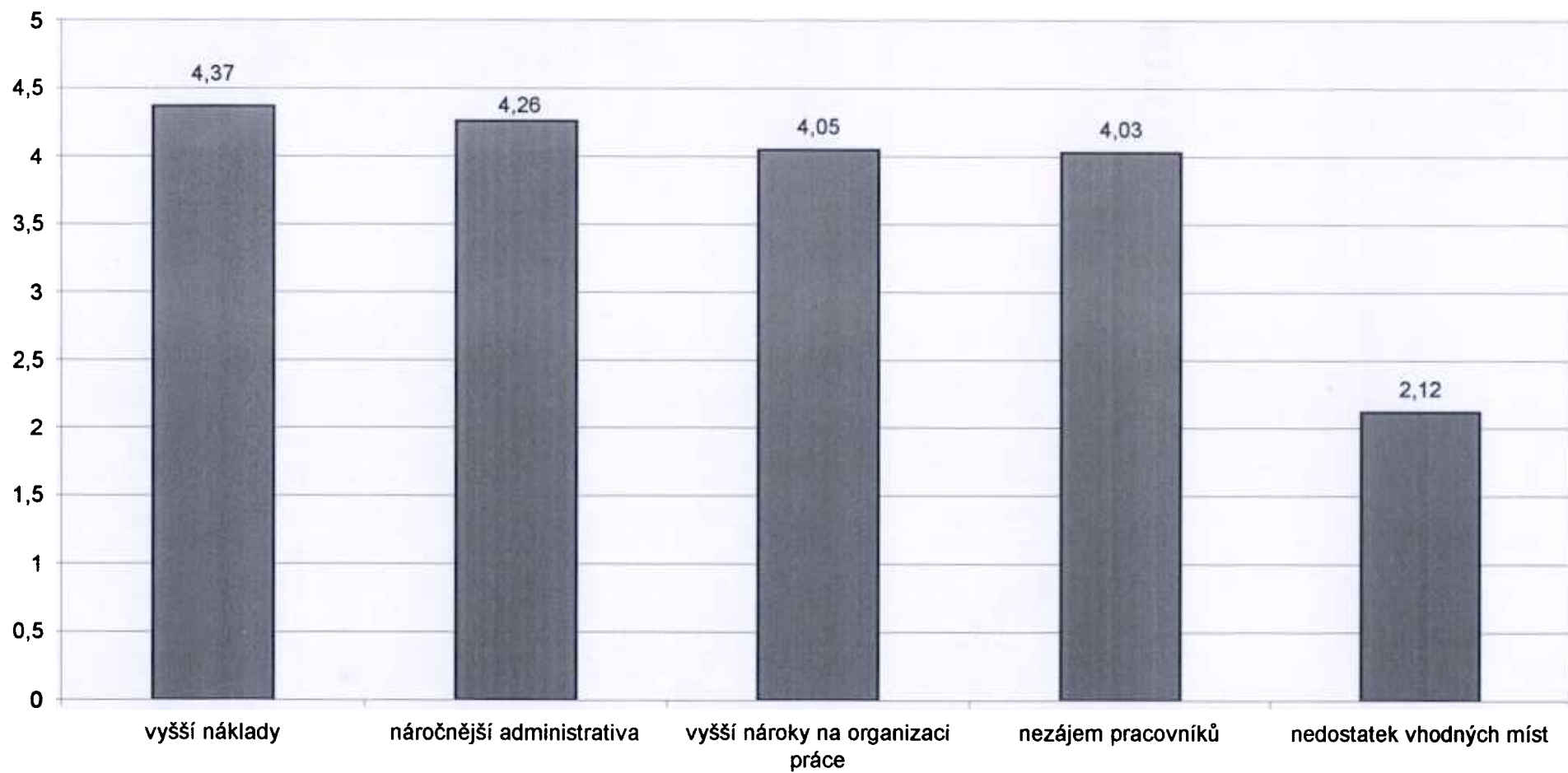
(průměrná známka; respondenti volili na stupnici 1-5, kde 1 má nejvyšší význam)



Graf 24

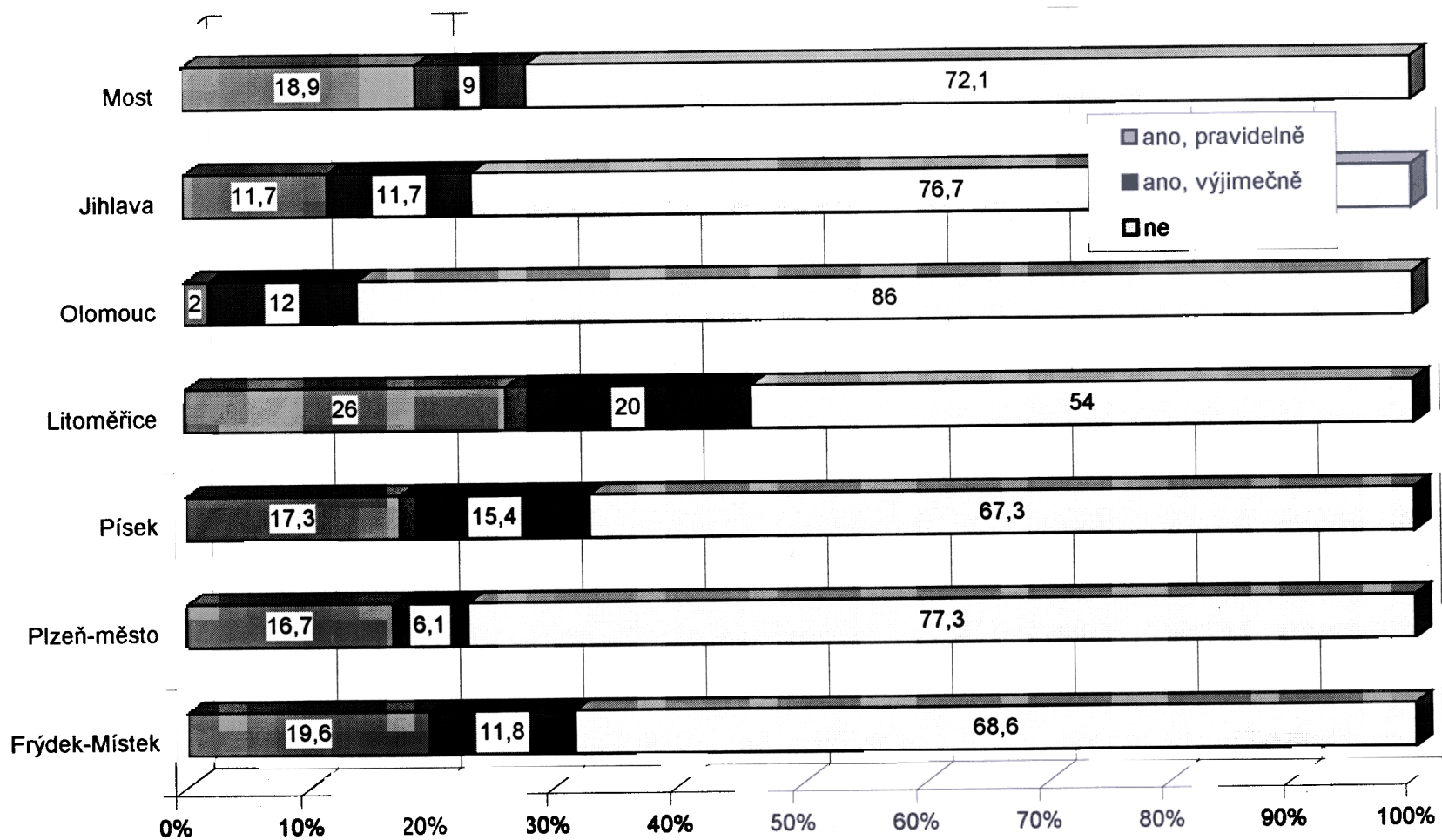
Proč nevyužíváte sdílení pracovního místa?

(průměrná známka; respondenti volili na stupnici 1-5, kde 1 má nejvyšší význam)



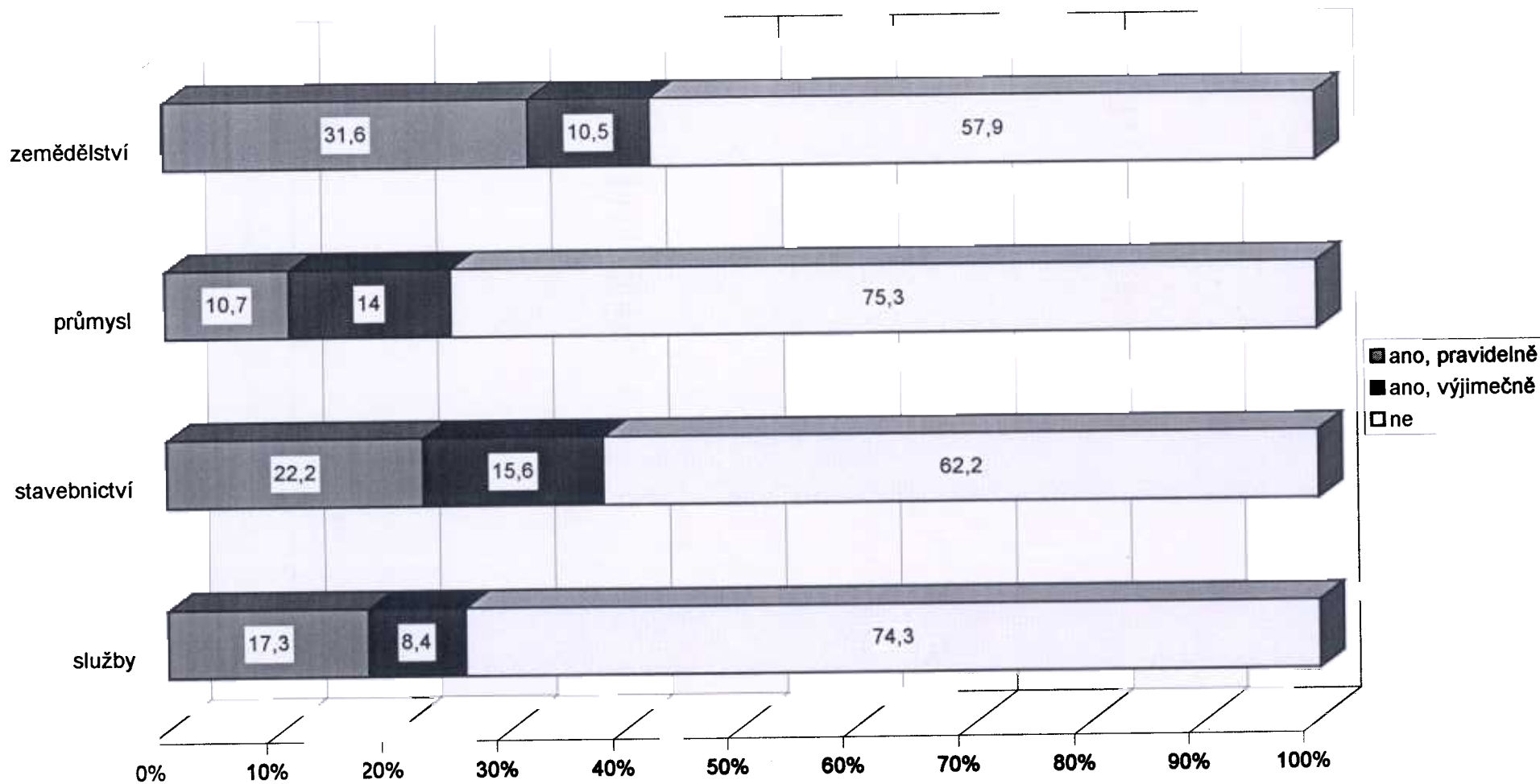
Graf 25

Využíváte nerovnoměrně rozloženou pracovní dobu? (podle okresu; v %)



Graf 26

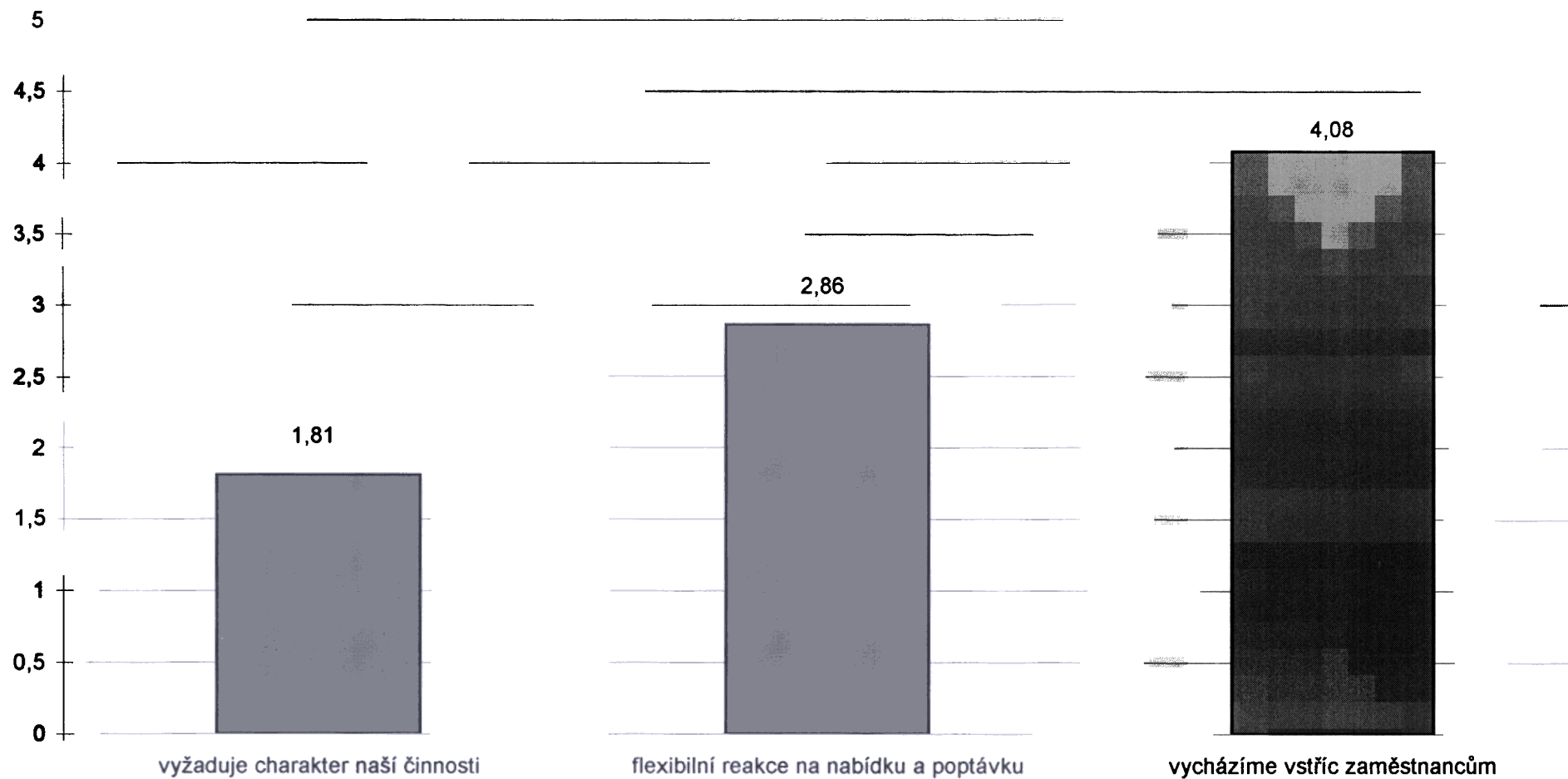
Využíváte nerovnoměrně rozloženou pracovní dobu? (podle sektorů; v %)



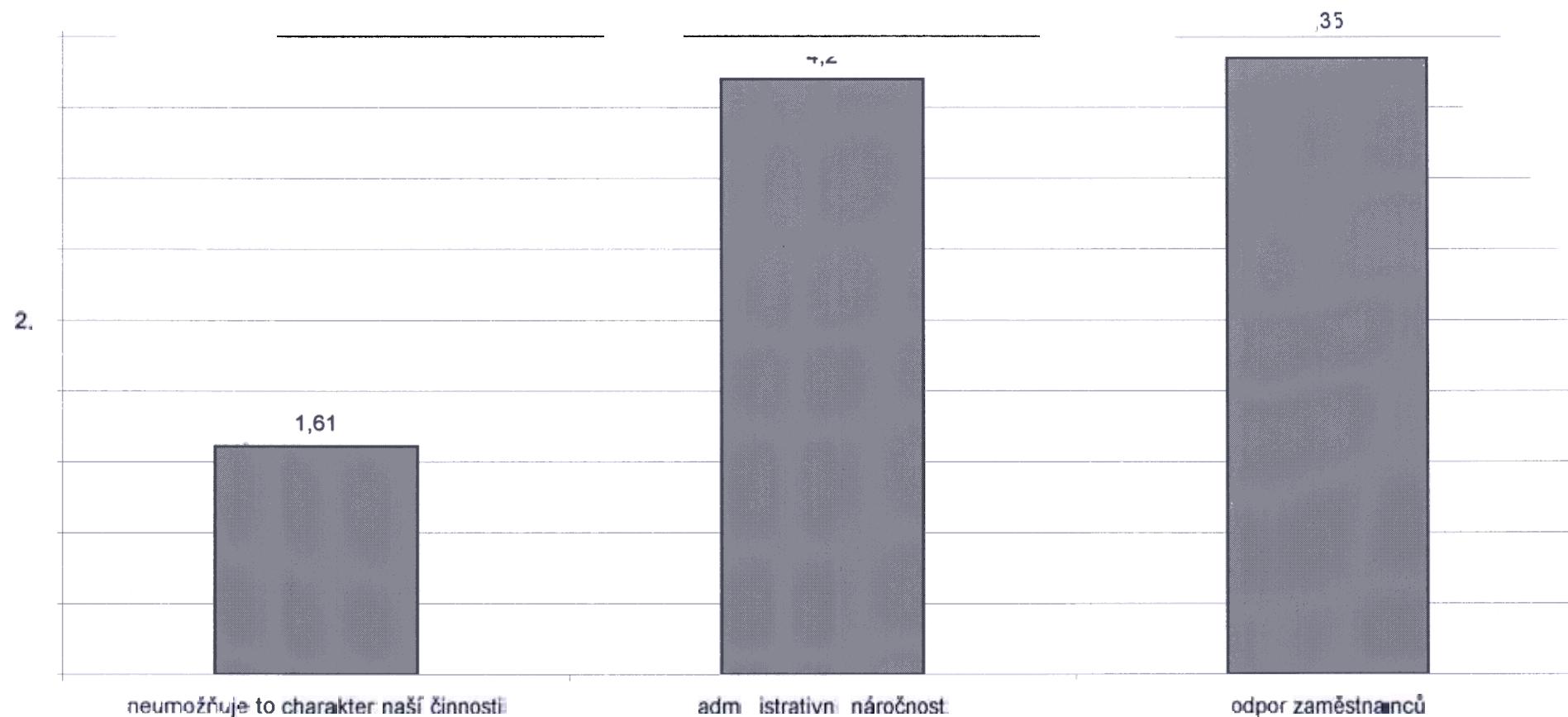
Graf 27

Proč využíváte nerovnoměrně rozloženou pracovní dobu?

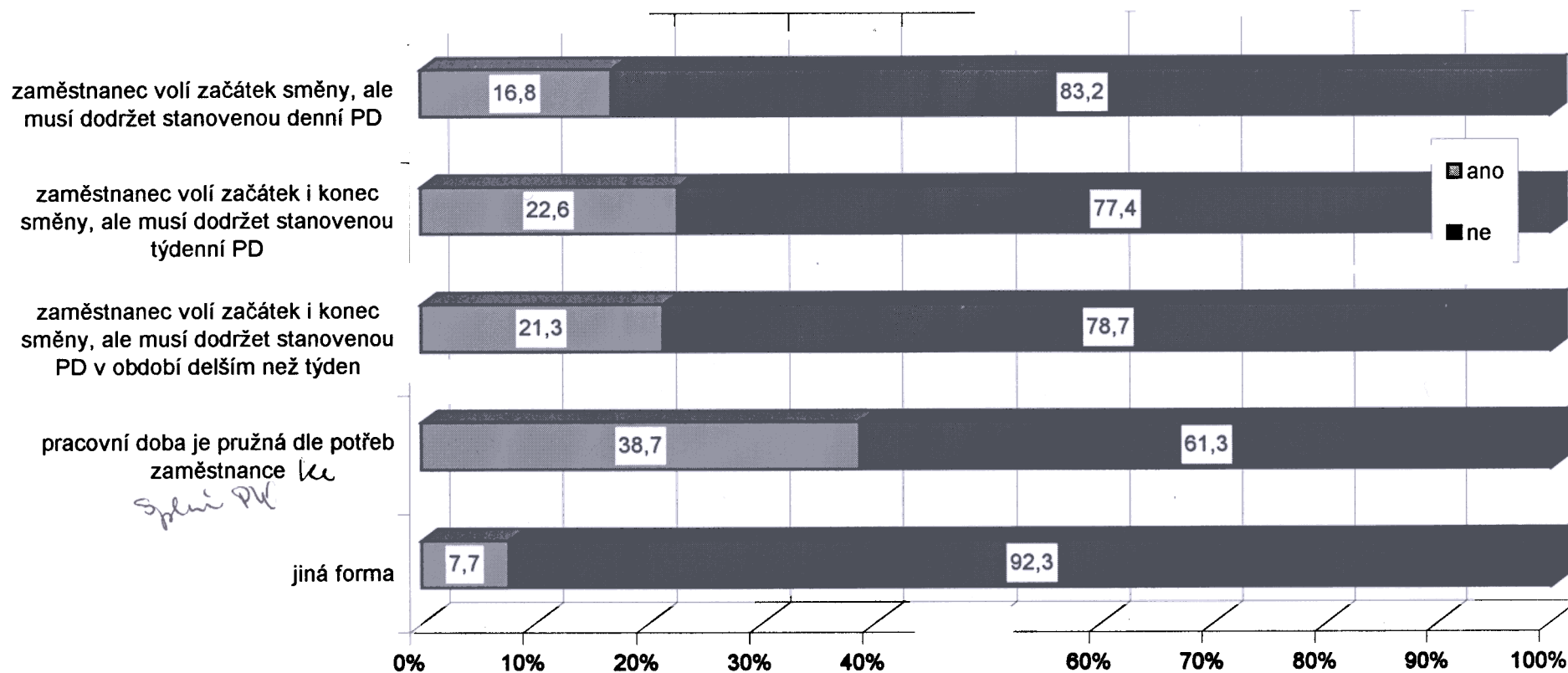
(průměrná známka; respondenti volili na stupnici 1-5, kde 1 má nejvyšší význam)



Proč ne vyvíjíte neovnoměrně rozloženou pracovní dobu?
průměrná známka; respondentů (stupnici 1-5 k 1 = nejvyšší význam)



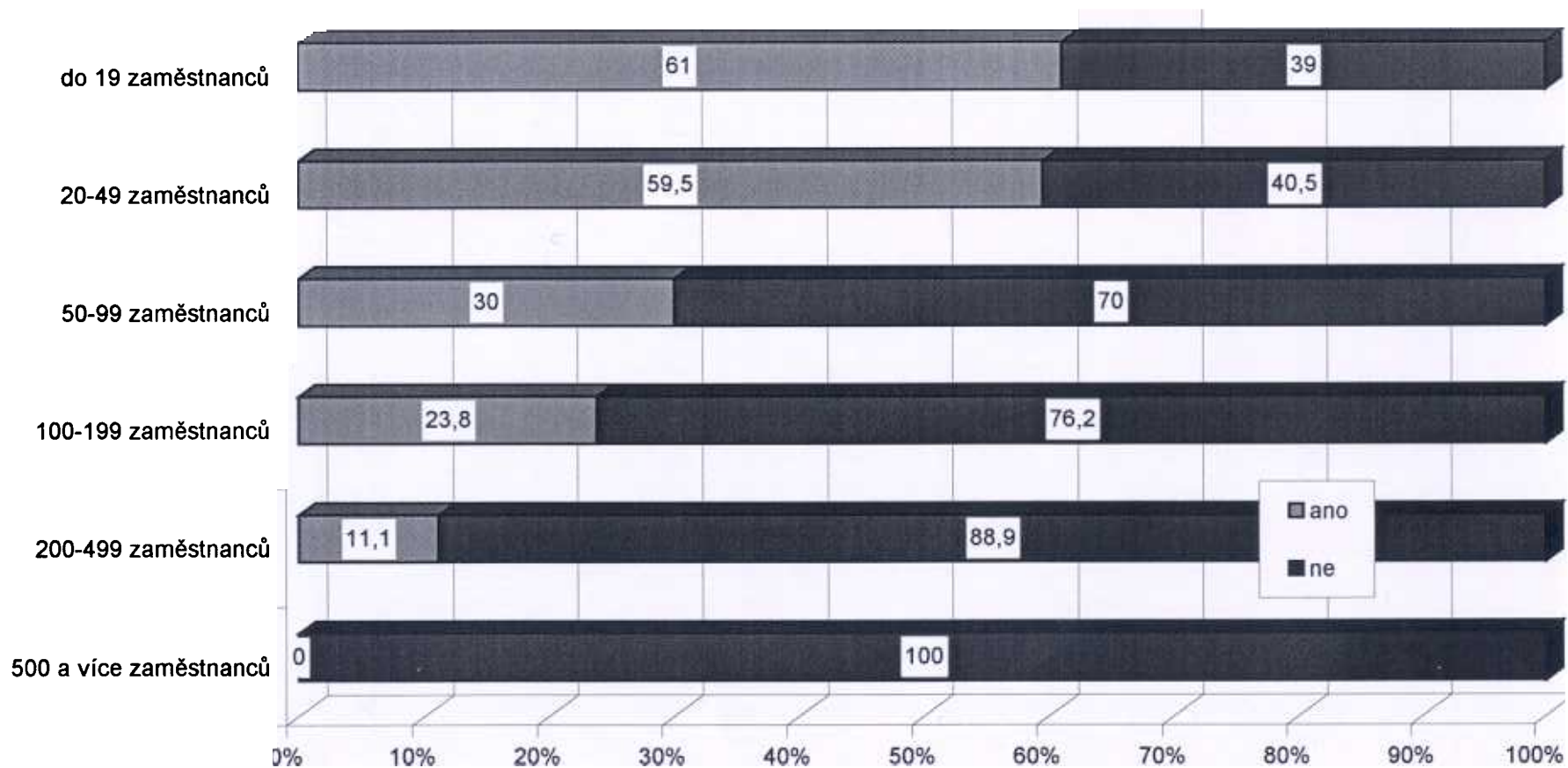
Využívání různých forem pružné pracovní doby (podíl respondentů v %)



Graf 30

Využití jedné z forem pružné pracovní doby podle velikosti organizace

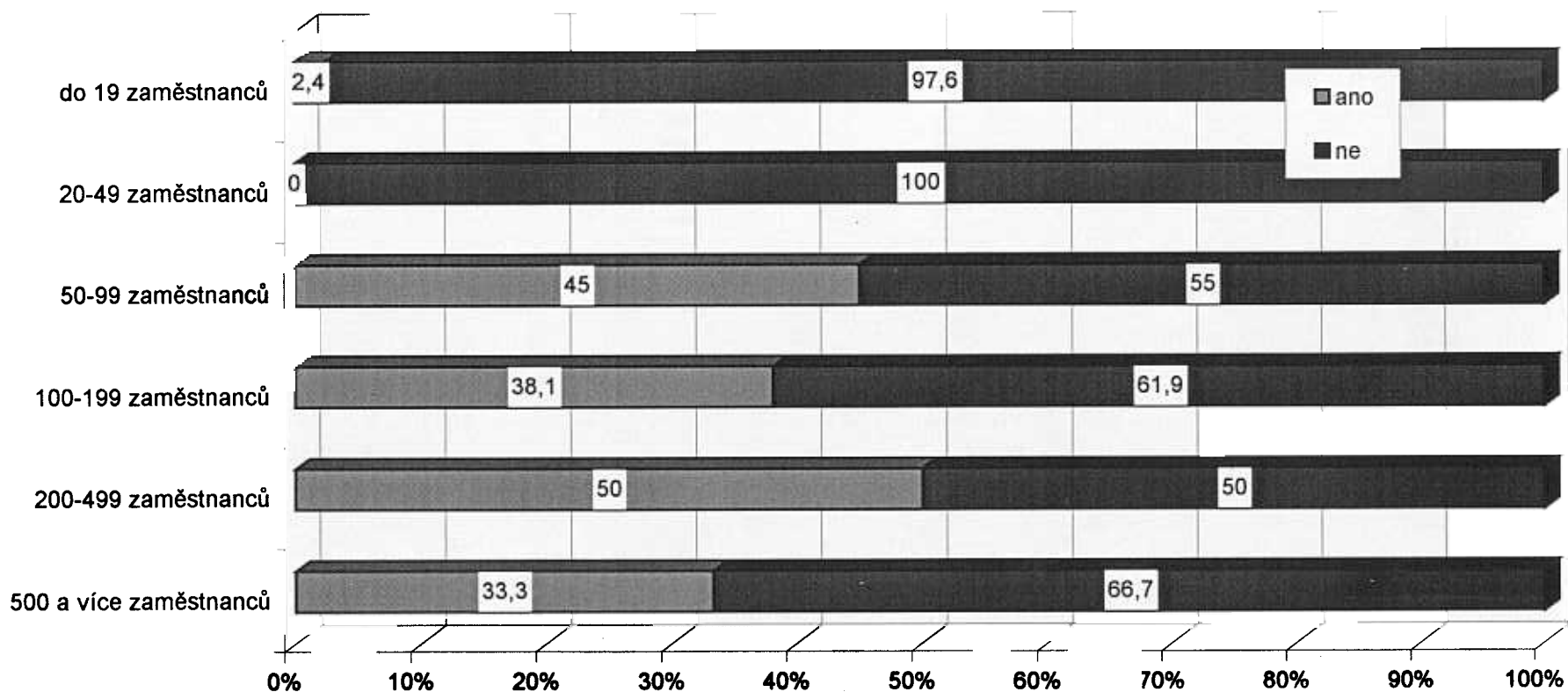
"pracovní doba je pružná dle potřeb zaměstnance ke splnění pracovních úkolů"



Graf 31

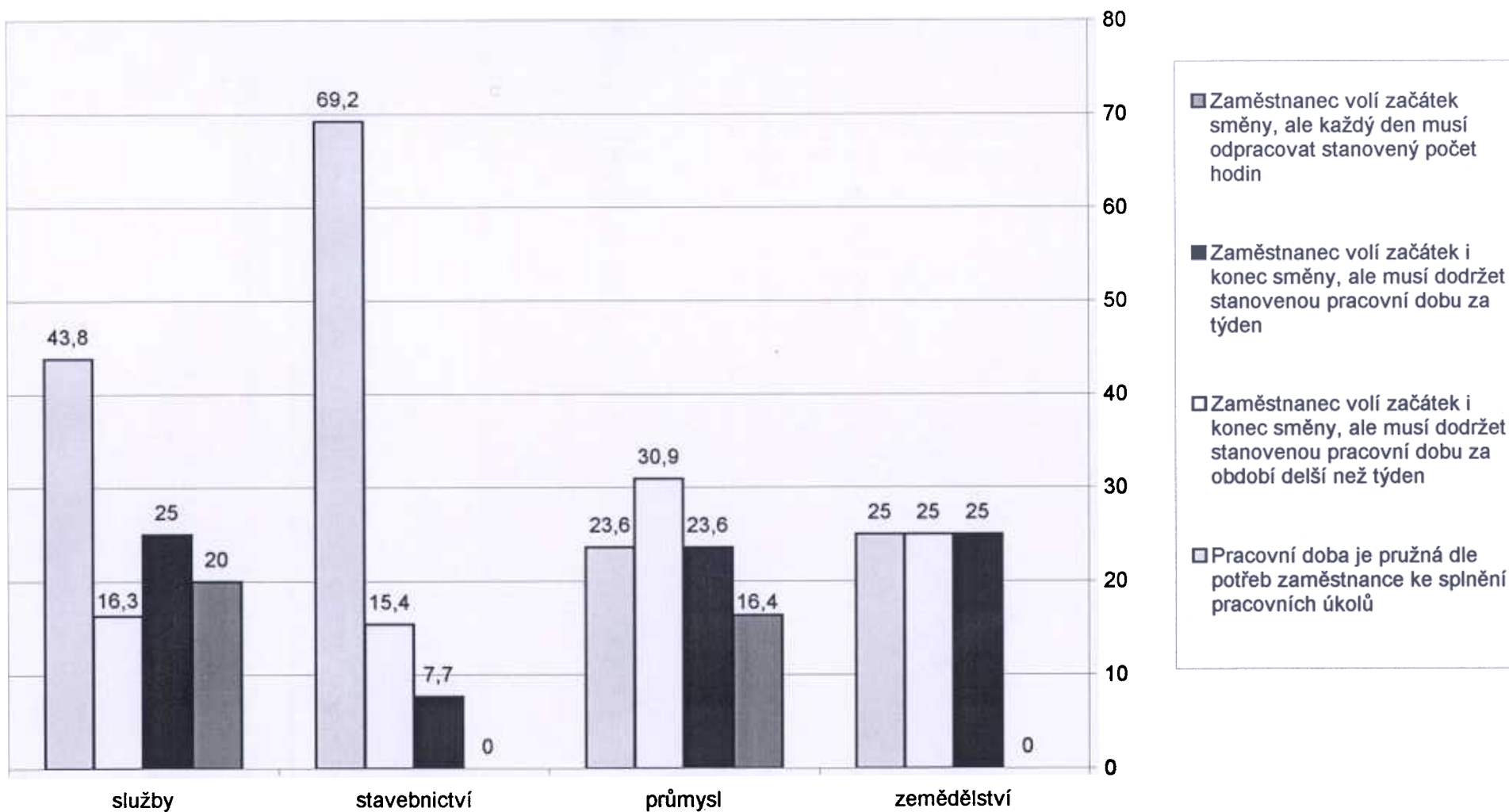
Využití jedné z forem pružné pracovní doby dle velikosti organizace

"zaměstnanec volí začátek konec směny, ale musí dodržet stanovenou pracovní dobu v období delším než týden"



Graf 32

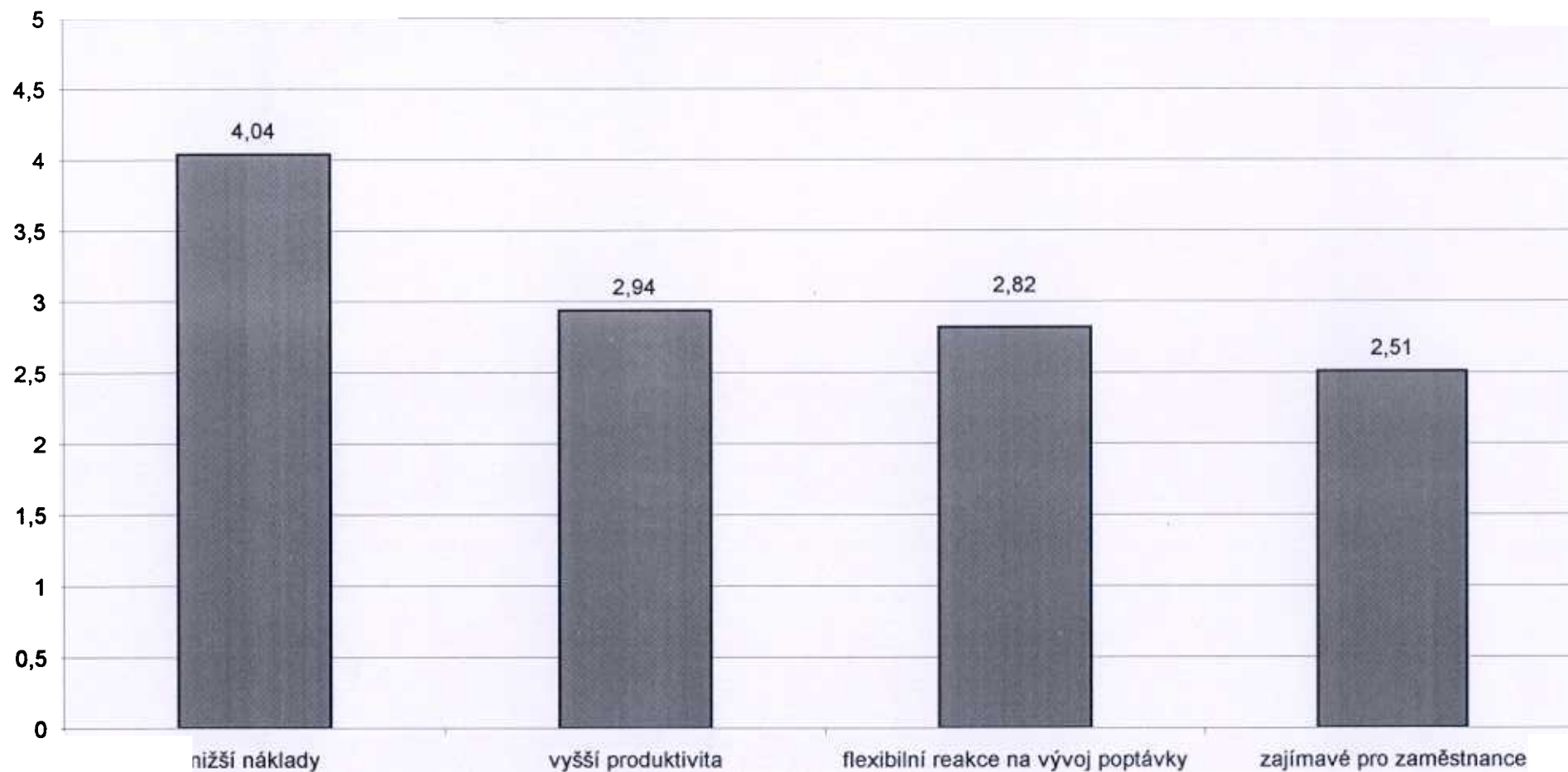
Využívání forem pružné pracovní doby dle odvětví (v %)



Graf 33

Proč využíváte pružnou pracovní dobu?

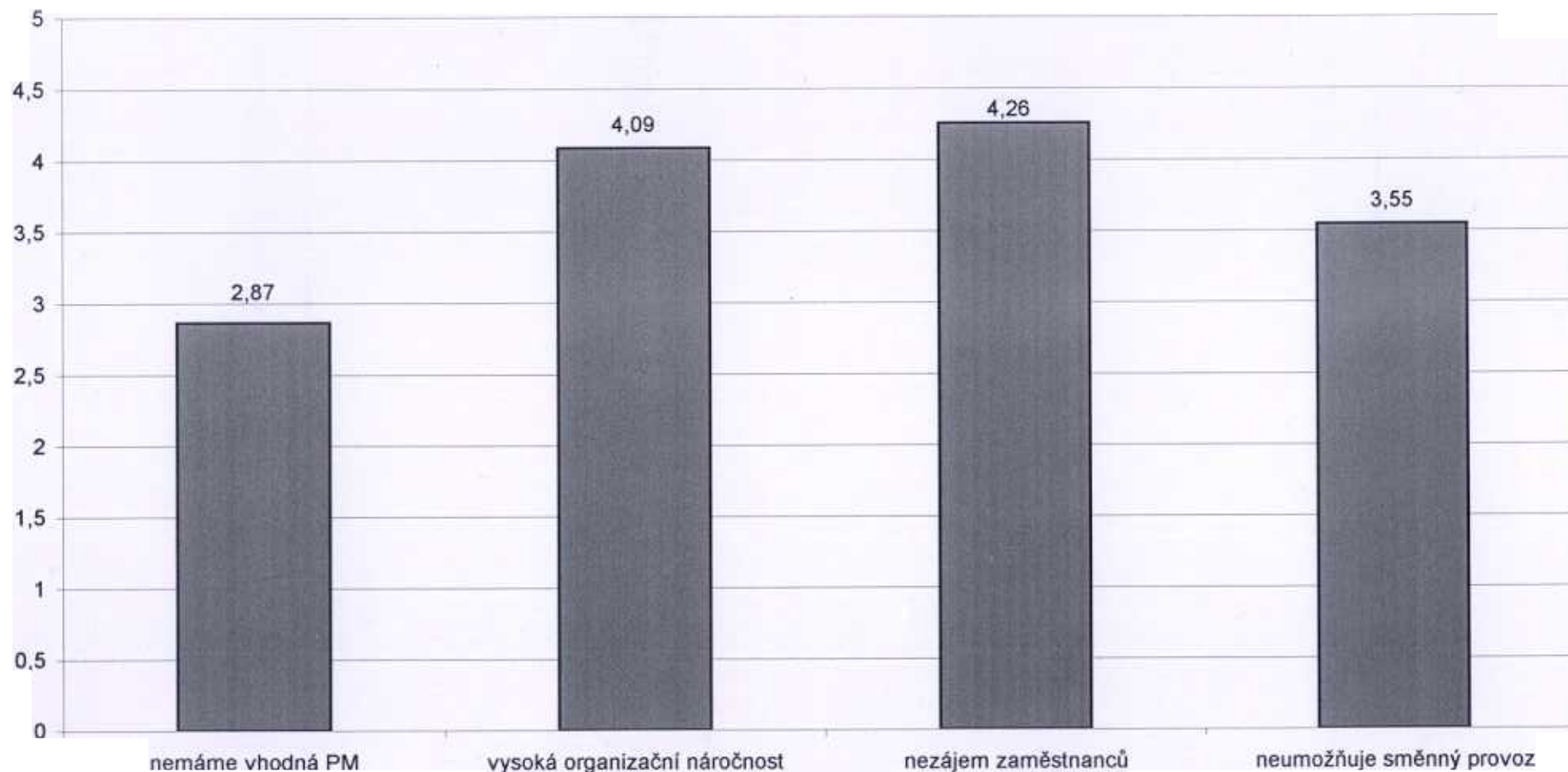
(průměrná známka; respondenti volili na stupnici 1-5, kde 1 má nejvyšší význam)



Graf 34

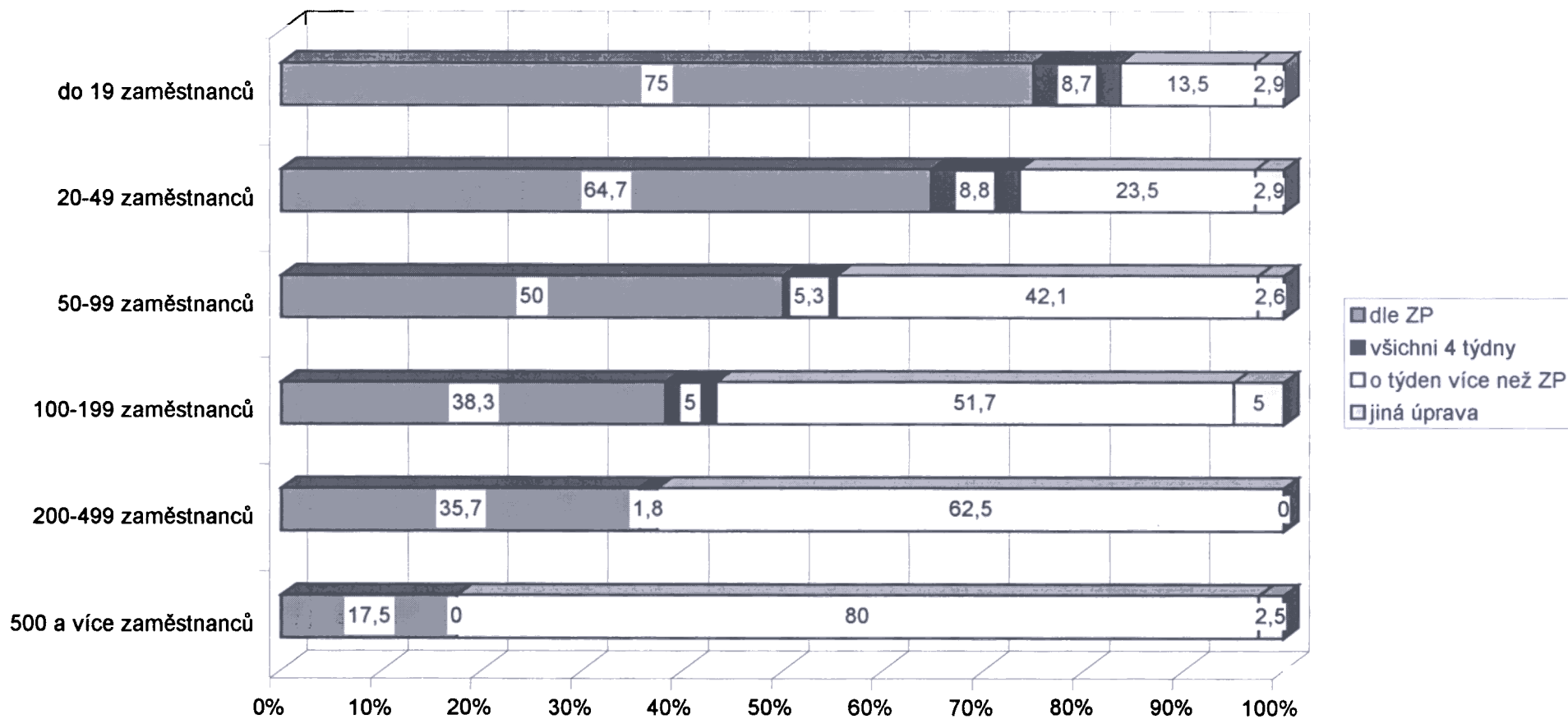
Proč nevyžíváte pružnou pracovní dobu?

(průměrná známka; respondenti volili na stupnici 1-5, kde 1 má nejvyšší význam)



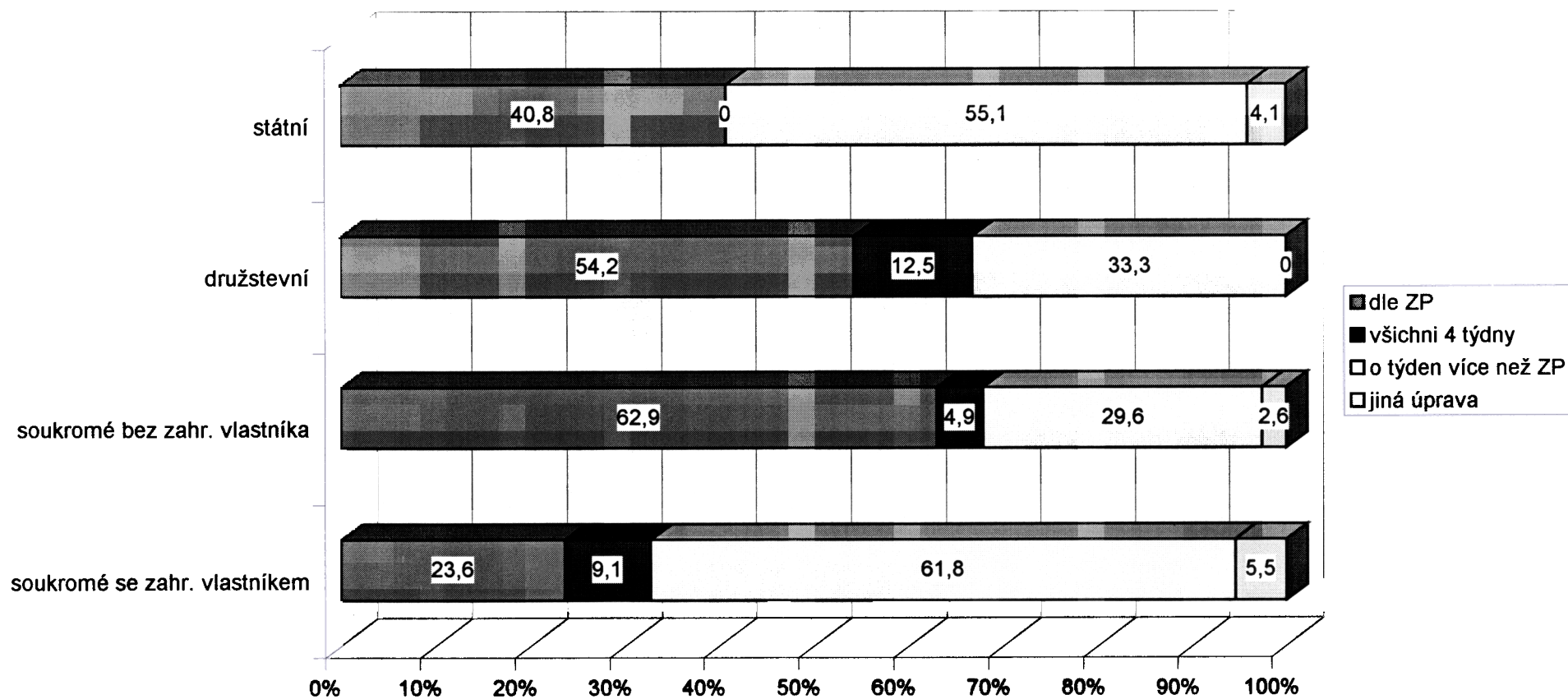
Graf 35

Nárok na dovolenou dle počtu zaměstnanců v organizaci (v %)



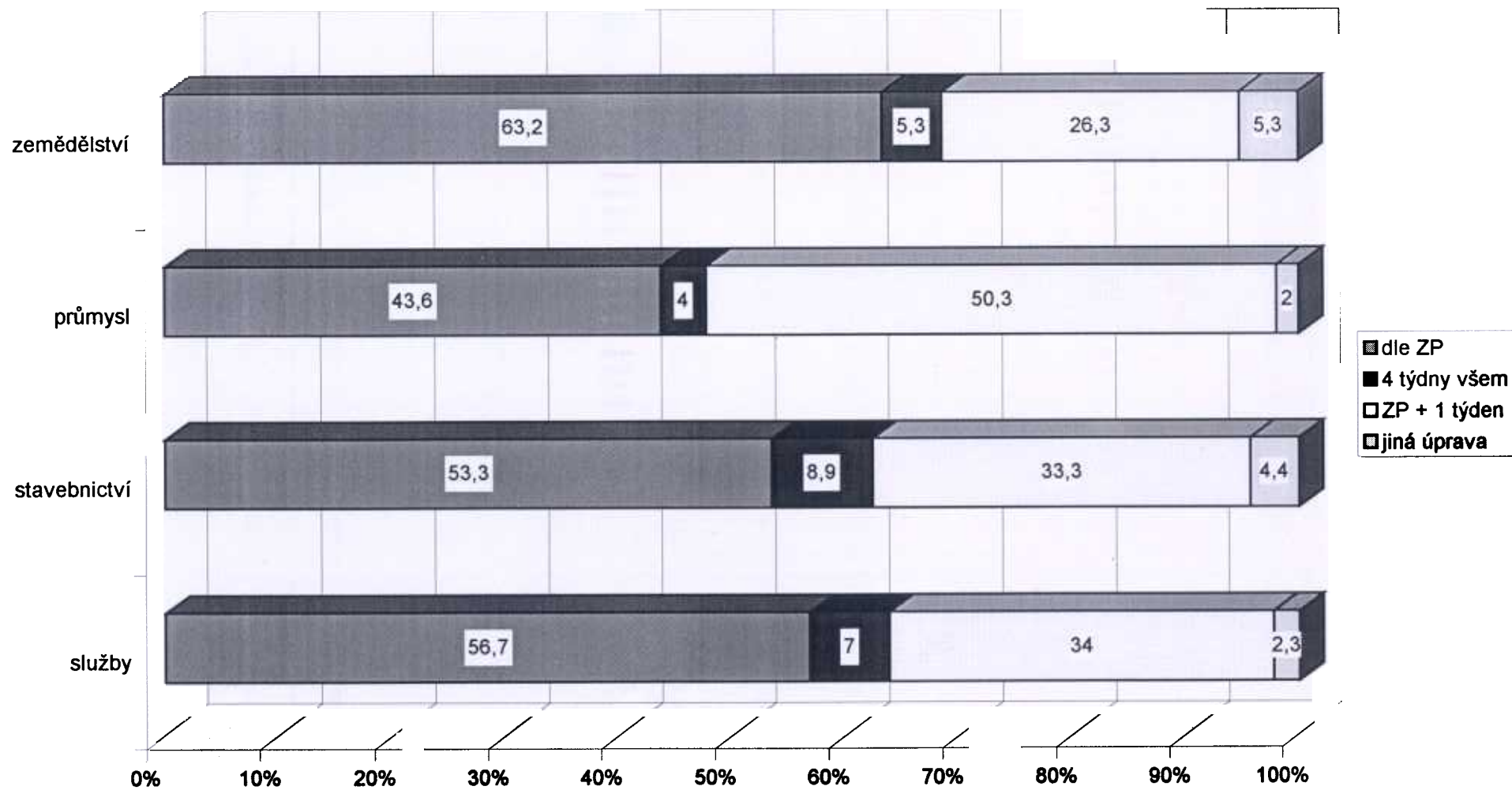
Graf 36

Nárok na dovolenou dle vlastnictví (v %)



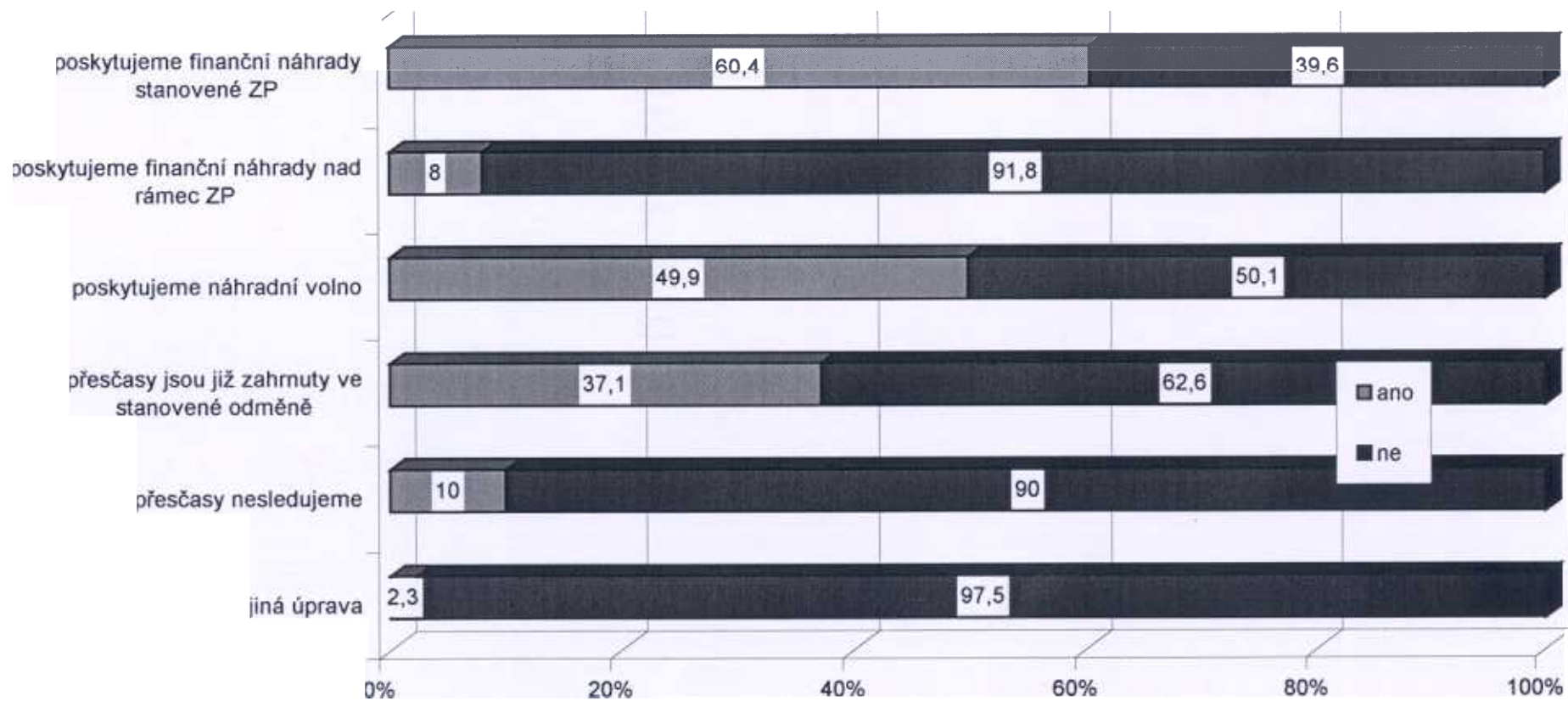
Graf 37

Nárok na dovolenou dle odvětví (v %)



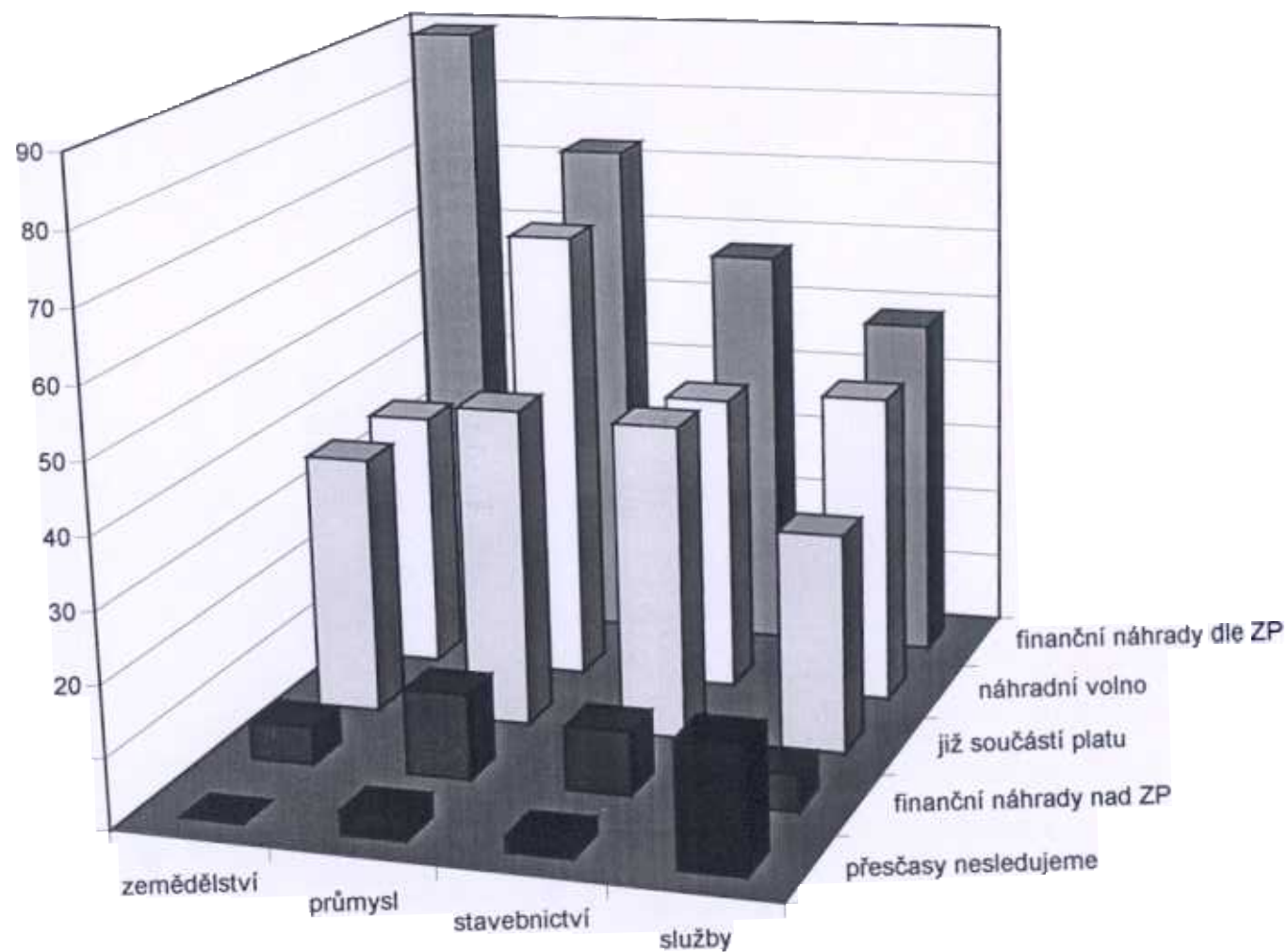
Graf 38

Jak zacházíte s přesčasy? (v %)

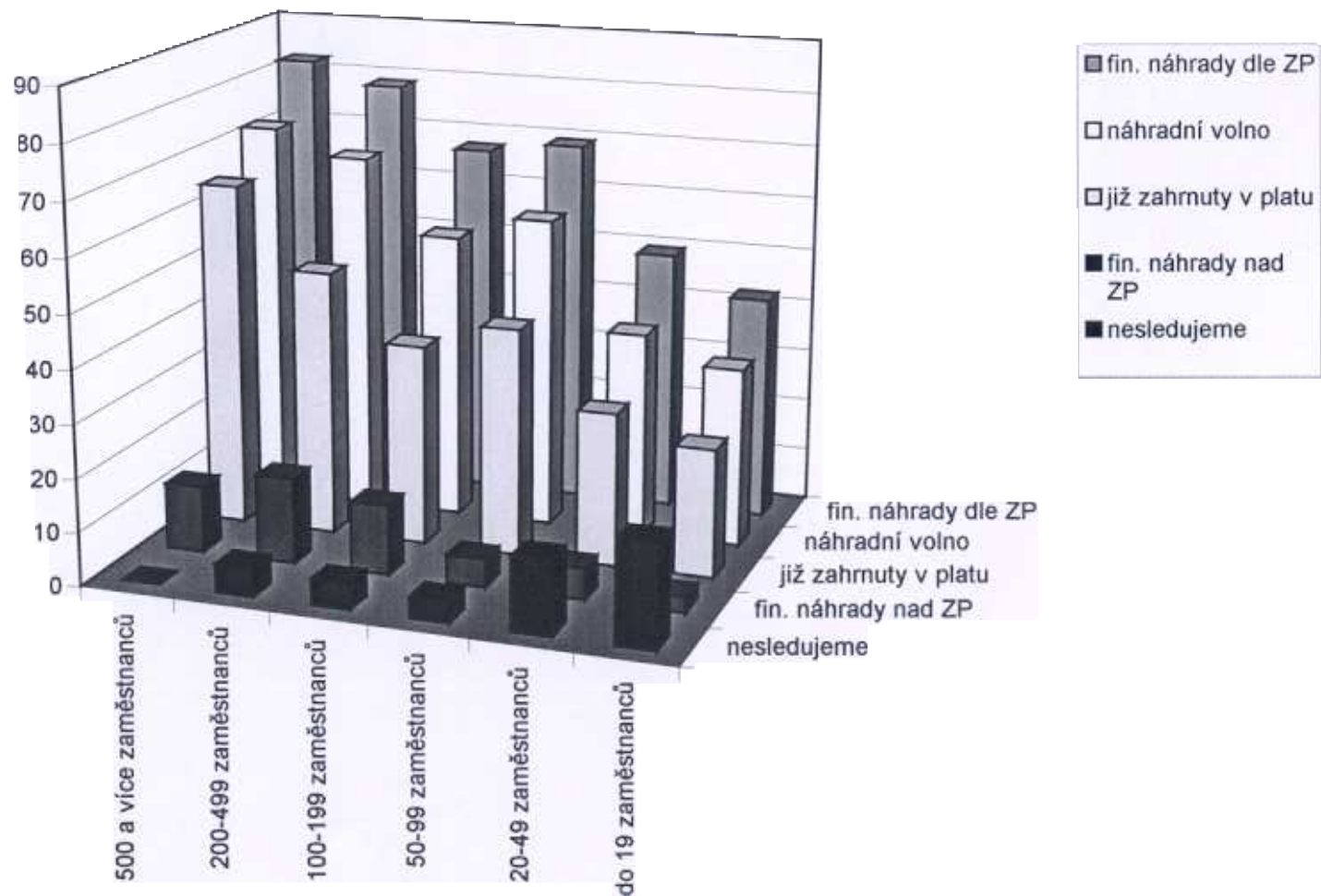


Graf 39

Zacházení s přesčasy dle odvětví v %

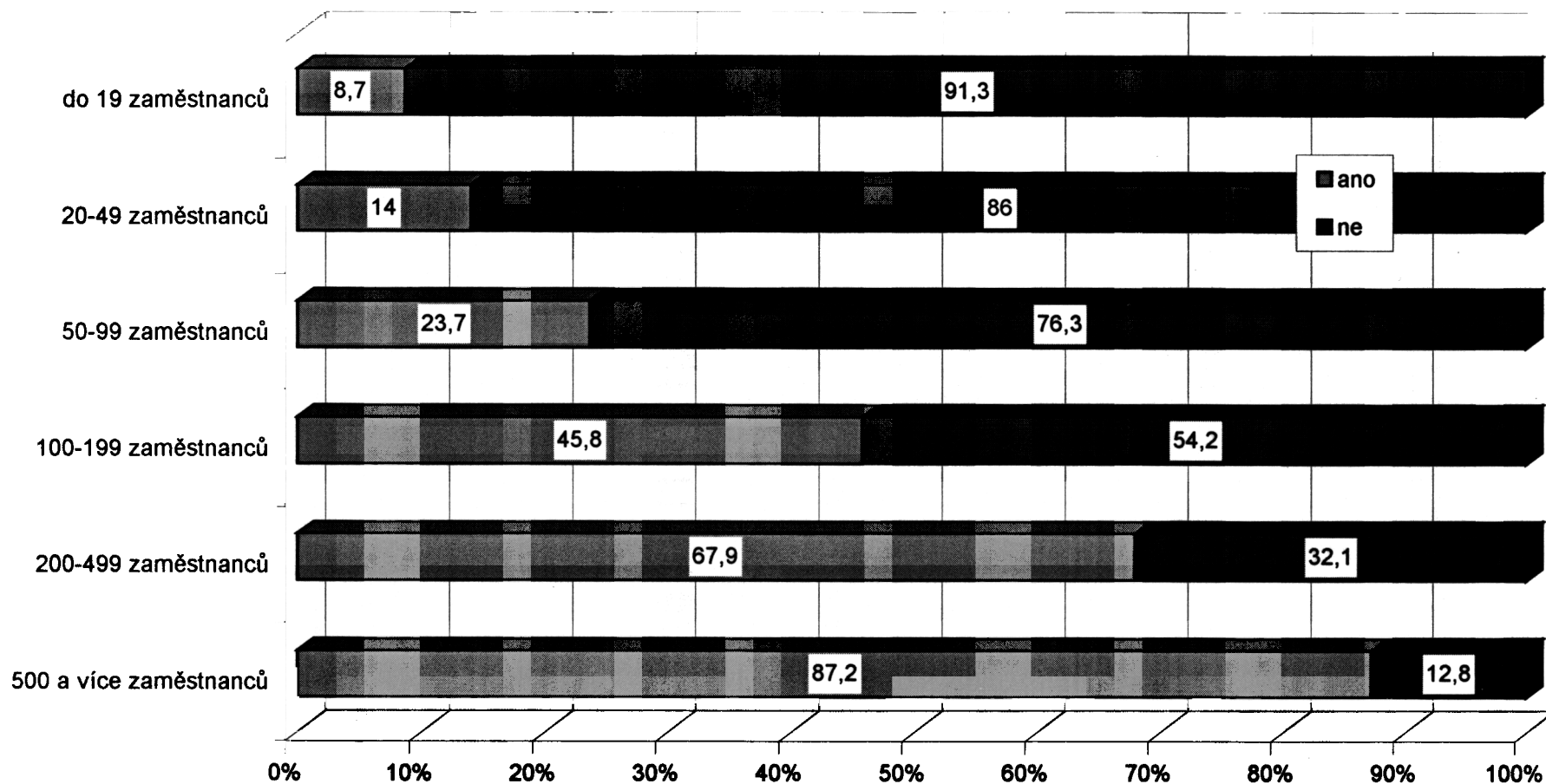


Zacházení s přesčasy dle velikosti organizace (v %)



Graf 41

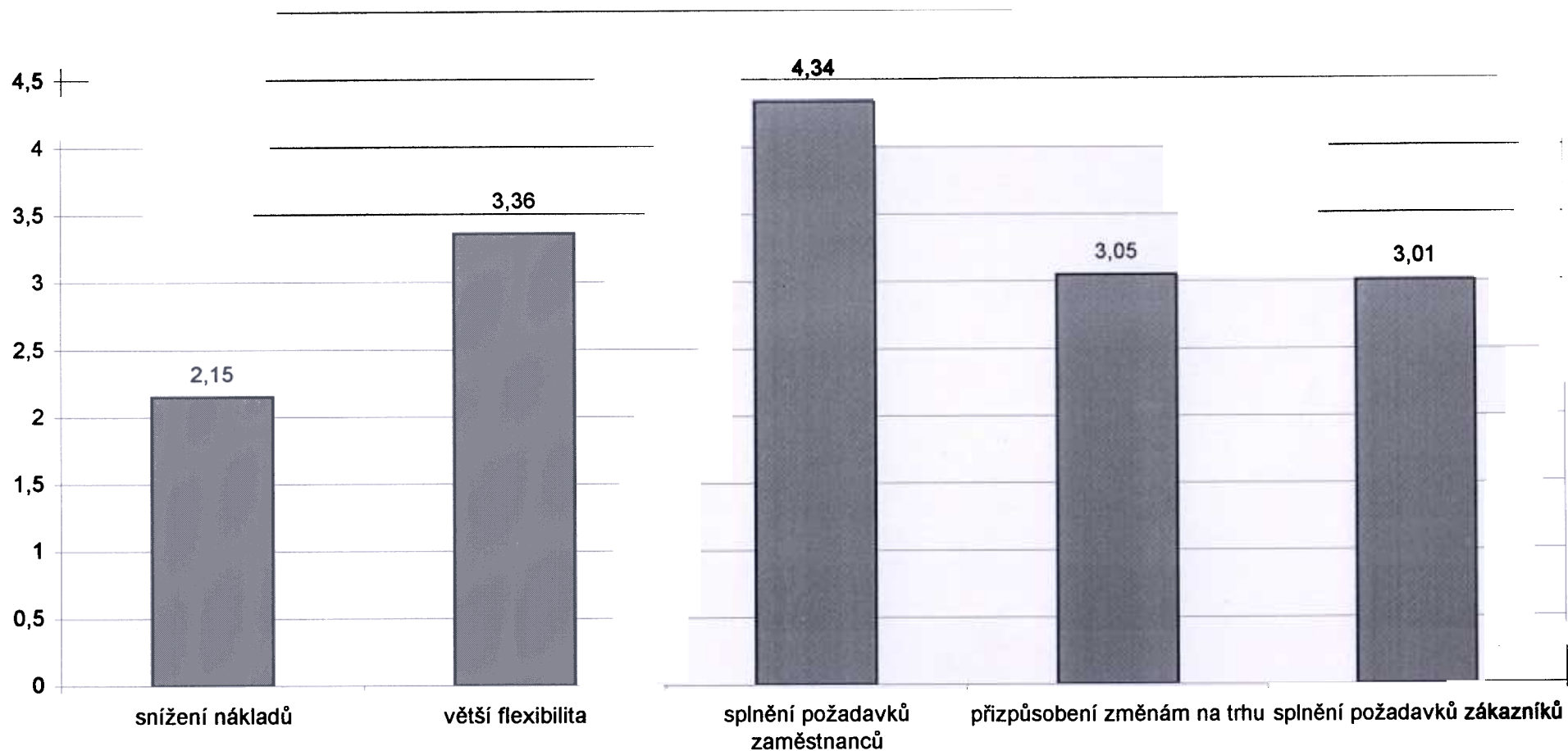
Využili jste v minulém roce možnost zvýšení limitu pro přesčasové hodiny za rok?



Graf 42

Proč jste v posledních 12 měsících přistoupili k organizačním změnám?

(průměrná známka; respondenti volili na stupnici 1-5, kde 1 je nejdůležitější)



Okres:.

1. Jaký je předmět činnosti Vaší organizace? (Pokud jich je více, uveďte hlavní.)

8/1/14

2. Zařad'te Vaší organizaci dle vlastnictví.

- 1) státní
- 2) družstevní
- 3) soukromé – bez účasti zahraničního vlastníka
- 4) soukromé – se zahraničním vlastníkem
- 5) smíšené
- 6) jiné

3. Kolik má Vaše organizace v současné době zaměstnanců?

1	Celkem	
2	- v tom žen	
3	Na plný úvazek	
4	- v tom: ve směnném provozu	
5	v jednosměnném provozu	
6	Na částečný úvazek	
7	- v tom: žen	
8	ve směnném provozu	
9	v jednosměnném provozu	

4. Jaká je struktura Vašich zaměstnanců? (Uveďte počet.)

1	THP celkem	
2	- v tom ženy	
3	dělníci celkem	
4	- v tom ženy	

5. Jak se počet Vašich zaměstnanců změnil za posledních 12 měsíců?

- 1) výrazně vzrostl
- 2) zůstal víceméně stabilní
- 3) výrazně poklesl

6. Využíváte externí pracovníky (tj. pracovníky na dohody o vykonání práce, na smlouvy o pracovní činnosti, na autorské smlouvy, s živnostenskými listy, pracovníky zapůjčené)?

- 1) ano, pravidelně
- 2) ano, výjimečně
- 3) ne

7. Změnil se ve Vaší organizaci v posledním období podíl práce vykonaný externími pracovníky?

- 1) výrazně vzrostl
- 2) je víceméně stabilní
- 3) výrazně poklesl

8. Podíl osob zaměstnaných ve Vaší organizaci na částečný úvazek v posledním roce:

- 1) výrazně vzrostl
- 2) zůstal víceméně stabilní
- 3) výrazně poklesl

9. Kolik má Vaše organizace v současné době zaměstnanců pracujících:

1	na dobu určitou	
-		
-		
-		

10. Podíl osob zaměstnaných ve Vaší organizaci na dobu určitou v posledním roce:

- 1) výrazně vzrostl
- 2) se víceméně nezměnil
- 3) výrazně klesl

11. Využíváte ve Vaší společnosti sezónních pracovníků?

- 1) ano, pravidelně
- 2) ano, výjimečně
- 3) ne (Pokračujte otázkou č. 13.)

12. Kolik jich obvykle zaměstnáváte?

13. Najímá si Vaše společnost pracovníky, kteří jsou zaměstnanci personálních agentur? (Vaše společnost má smlouvu pouze s agenturou, pracovník získává mzdu od agentury.)

- 1) ano, pravidelně
- 2) ano, výjimečně
- 3) ne (Pokračujte otázkou č. 17.)

14. Odhadněte kolik osob jste takto ročně zaměstnali v posledních 12 měsících.

15. V jakých profesích?

16. Jaké máte důvody k využívání takových pracovníků (Přiřaďte každému důvodu známku na škále 1-5; 1 = nejzávažnější, 5 = nejméně závažný.)

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| a) je to levnější | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) nižší administrativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) vyšší flexibilita | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) snadnější získání potřebné pracovní síly | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) více motivovaní zaměstnanci | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f) jiný (Uveďte jaký.)..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

(Pokračujte otázkou č. 18.)

17. Proč nevyužíváte takové pracovníky? (Přiřaďte každému důvodu známku na škále 1-5; 1 = nejzávažnější, 5 = nejméně závažný.)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| a) nemáme vhodná pracovní místa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) agentury nenabízejí vhodné pracovníky | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) kvůli problémům v pracovně-právní legislativě | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) vysoké náklady | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) administrativní náročnost | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f) o takové možnosti nevíme | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g) jiný (Uveďte jaký.)..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

18. Umožňujete svým zaměstnancům práci doma?

- 1) ano, pravidelně
- 2) ano, výjimečně
- 3) ne (Pokračujte otázkou č. 22.)

19. V jakých profesích?

20. Proč využíváte tuto formu práce? (Přiřaďte každému důvodu známku na škále 1-5, 1=nejzávažnější, 5=nejméně závažný.)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1) nižší náklady | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2) zaměstnanci jsou výkonnější | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3) vycházíme vstříc potřebám zaměstnanců
(např. ženy s dětmi, invalidé apod.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4) jiný důvod (Uveďte jaký.)..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

21. Jsou mezi těmito zaměstnanci pracovníci, kteří ke své práci doma používají výpočetní techniku a výsledky své práce předávají také elektronickou formou?

- 1) ano (Pokračujte otázkou č. 23.)
- 2) ne

22. Proč tuto formu práce nevyužíváte? (Přiřaďte každému důvodu známku na škále 1-5, 1=nejzávažnější, 5=nejméně závažný.)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| a) vyšší náklady | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) problémy s kontrolou práce | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) problémy s komunikací s takovým pracovníkem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) nemáme vhodná pracovní místa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) jiný důvod (Uveďte jaký.)..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

23. Využíváte tzv. sdílení pracovního místa (tj. v rámci jedné směny se o jedno pracovní místo dělí více zaměstnanců)?

- 1) ano, pravidelně
- 2) ano, jen výjimečně
- 3) ne (Pokračujte otázkou č. 26.)

24. Uveďte důvody, proč využíváte této formy zaměstnávání. (Přiřaďte každému důvodu známku na škále 1-5, 1 = nejzávažnější, 5 = nejméně závažný.)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| a) umožňuje vyšší flexibilitu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) přináší vyšší spokojenost zaměstnanců | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) vycházíme vstříc požadavkům zaměstnanců | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) zvyšuje produktivitu práce | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) jiný (Uveďte jaký.)..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

25. U jakých profesí tento způsob zaměstnávání používáte?

(Pokračujte otázkou č. 27.)

26. Proč nevyužíváte tento způsob zaměstnávání? (přiřaďte každému důvodu známku na škále 1-5, 1=nejzávažnější, 5=nejméně závažný)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| a) vyšší náklady | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) náročnější administrativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) zvýšené nároky na organizaci práce | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) nezáměr pracovníků | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) nedostatek vhodných pracovních míst | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f) jiný (Uveďte jaký.)..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

27. Považujete využívání kratších pracovních úvazků v současné době ve Vaší organizaci za:

- 1) nedostatečné vzhledem k potřebám Vaší organizace
- 2) odpovídající Vaším potřebám
- 3) příliš vysoké vzhledem k Vaším potřebám

28. Přispěla by podle Vás nějaká forma státní podpory využívání kratších pracovních úvazků (dotace, úlevy na pojistném apod.) k vytvoření nových pracovních míst ve Vaší organizaci?

- 1) ano
- 2) ne

29. Jaká je průměrná týdenní pracovní doba ve vaší organizaci? (Uveďte počet hodin.)

1	u osob pracujících v jedné směně	
2	- v tom: manažerů	
3	ostatních administrativních pracovníků	
4	dělníků	
5	u osob pracujících ve dvou směnách	
6	u osob pracujících ve třech směnách	
7	v jiných režimech (uveďte jakých)	

30. Využíváte nerovnoměrné rozložení pracovní doby v průběhu delšího období (měsíc, rok)?
(Netýká se sezónních pracovníků.)

- 1) ano, pravidelně
- 2) ano, výjimečně
- 3) ne (Pokračujte otázkou č. 32.)

31. Z jakého důvodu využíváte nerovnoměrné rozložení pracovní doby? (Přiřaďte každému důvodu známku na škále 1-5, 1=nejzávažnější, 5=nejméně závažný.)

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| a) vyžaduje to charakter naší činnosti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) flexibilně reagujeme na vývoj poptávky a nabídky | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) vycházíme vstříc zaměstnancům | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) jiný (Uveďte jaký.)..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

(Pokračujte otázkou č. 33.)

32. Z jakého důvodu nevyžíváte nerovnoměrné rozložení pracovní doby? (Přiřaďte každému důvodu známku na škále 1-5, 1=nejzávažnější, 5=nejméně závažný.)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| a) neumožňuje to charakter naší činnosti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) je to příliš administrativně náročné | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) odpor zaměstnanců (odborů) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) jiný (Uveďte jaký.)..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

33. Využíváte ve Vaší organizaci pružnou pracovní dobu?

- 1) ano, pravidelně
- 2) ano, nepravidelně
- 3) ne (Pokračujte otázkou č. 36.)

34. Jaké z následujících forem pružné pracovní doby využíváte (možno více možností)?

- 1) zaměstnanec si může volit začátek denní směny, ale musí každý den odpracovat stanovenou dobu
- 2) zaměstnanec si může volit začátek i konec pracovní doby, ale musí dodržet stanovenou týdenní pracovní dobu
- 3) zaměstnanec si může volit začátek i konec pracovní doby, ale musí dodržet stanovenou pracovní dobu v období delším než týden (Uveďte o jak dlouhé/á období se jedná.)
- 4) pracovní doba je pružná dle potřeb zaměstnance ke splnění pracovních úkolů
- 5) jiná forma (Uveďte jaká.).....

35. Jaké výhody má pro Vaši organizaci využívání pružné pracovní doby? (Přiřaďte každému důvodu známku na škále 1-5, 1=nejzávažnější, 5=nejméně závažný.)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| a) nižší náklady | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) vyšší produktivita | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) flexibilní reakce na vývoj poptávky | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) zajímavé pro zaměstnance | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) jiný (uveďte jaký.)..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

(Pokračujte otázkou č. 37.)

36. Proč nevyžíváte pružné pracovní doby? (Přiřaďte každému důvodu známku na škále 1-5; 1=nejzávažnější, 5=nejméně závažný.)

- | | | | | | |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|
| a) nemáme vhodná pracovní místa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) vysoká organizační náročnost | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) nezájem zaměstnanců | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) neumožňuje to směnný provoz | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) jiný (Uveďte jaký.)..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

37. Vaši zaměstnanci mají nárok na dovolenou na zotavenou v délce:

- 1) stanovené zákoníkem práce
- 2) všichni zaměstnanci mají nárok na dovolenou v délce 4 týdnů
- 3) všichni zaměstnanci mají nárok na dovolenou o týden delší než stanovuje zákoník práce
- 4) jiná úprava (Uveďte jaká.).....

38. Jakým způsobem Vaše organizace zachází s přesčasy? (Můžete uvést i více možností. V takovém případě specifikujte pro jaké skupiny zaměstnanců platí jaká úprava.)

- 1) poskytujeme finanční náhrady stanovené zákonem (.....)
- 2) poskytujeme finanční náhrady nad rámec zákona (.....)
- 3) poskytujeme náhradní volno (.....)
- 4) přesčasy jsou již zahrnuty ve stanovené odměně (platu) (.....)
- 5) přesčasy nesledujeme (.....)
- 6) jiná úprava (Uveďte jaká.).....

39. Kolik přesčasových hodin v průměru odpracují Vaši zaměstnanci ročně?

- 1) celkem.....
- 2) management.....
- 3) administrativní pracovníci.....
- 4) dělníci.....
- 5) jiní (Uveďte skupiny, které se zásadně odlišují od průměru.).....

40. Využili jste v uplynulém roce možnost zvýšení limitu pro počet přesčasových hodin za rok?

- 1) ano
- 2) ne (Pokračujte otázkou č. 42.)

41. Setkali jste se s problémy při jednáních o zvýšení zákonného limitu s úřadem práce?

- 1) ano (Uveďte jakými.).....
- 2) ne

42. Jste spokojeni se službami úřadu práce ve vašem okrese (zajišťování zaměstnanců, možnost využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti apod.)?

- 1) ano
- 2) ne

Zdůvodněte:.....

43. Očekáváte nějaké problémy v souvislosti se změnami zákoníku práce pro příští rok?

- 1) ano (Uveďte jaké.).....
- 2) ne

44. Provedli jste v posledním období nějaké změny v organizaci práce?

- 1) ano (Uveďte jaké.).....
- 2) ne

45. Jestliže jste provedli v poslední době nějaké změny v organizaci práce, co bylo hlavním cílem těchto změn? (přiřaďte každému důvodu známku na škále 1-5, 1=nejzávažnější, 5=nejméně závažný)

- | | | | | | |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|
| a) snížení nákladů | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) větší flexibilita | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) splnění požadavků zaměstnanců | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) přizpůsobení změnám na trhu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) splnění požadavků zákazníků | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f) jiný (Uveďte jaký.)..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |