



Příloha č. 3

Koncepce rodinné politiky Pardubického kraje

**Analýza podmínek pro sladění rodinného
a pracovního života v Pardubickém kraji
na základě vyhodnocení dotazníkového šetření
mezi zaměstnavateli**

2020

Obsah

1. Úvod.....	3
2. Popis výzkumného souboru.....	4
3. Ochota zaměstnavatele k vytváření podmínek pro sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců.....	6
4. Podpora zaměstnavatele od státu v oblasti vytváření podmínek pro sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců	14
5. Motivační a demotivační faktory zaměstnavatelů pro vytváření opatření ke sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců	18
6. Opatření ke sladování pracovního a rodinného života, která zaměstnavatel využívá, nebo by chtěl využívat, a specifikace podpory, kterou k zavedení a realizaci opatření zaměstnavatel potřebuje	20
7. Shrnutí	40
8. Dotazník.....	42

1. Úvod

Základním nástrojem pro vytvoření této analýzy bylo **dotazníkové šetření**. Na jeho vzniku se podíleli zástupci systémového projektu MPSV Krajská rodinná politika, Pardubického kraje, Krajské hospodářské komory Pardubického kraje, Regionální kanceláře pro Pardubický kraj Agentury pro podporu podnikání a investic CzechInvest, Ústavu správních a sociálních věd Fakulty ekonomicko-správní Univerzity Pardubice, další účastníci zastoupení v platformě, která připravovala krajskou koncepci rodinné politiky.

Stejně tak **platforma vybrala nejvhodnější formu dotazování**. Prvotním záměrem bylo distribuovat dotazník elektronickou formou prostřednictvím Google formuláře. Na základě intervence spolupracujících expertních organizací i zástupců platformy došlo k realizaci **prostřednictvím školených tazatelů zajištěných Univerzitou Pardubice**. Dotazování bylo značně rozsáhlé (podrobně viz dotazník v závěru tohoto vyhodnocení). Probíhalo **v prosinci 2019 až lednu 2020**. Následně byla data vyhodnocena v MS Excel. Proběhla **primární analýza dat a jejich základní interpretaci přináší následující kapitoly**.

Na tomto místě musíme **poděkovat partnerům za uskutečnění prvního kontaktu s respondenty**:

Krajské hospodářské komory Pardubického kraje

a

Regionální kanceláři pro Pardubický kraj Agentury pro podporu podnikání a investic CzechInvest

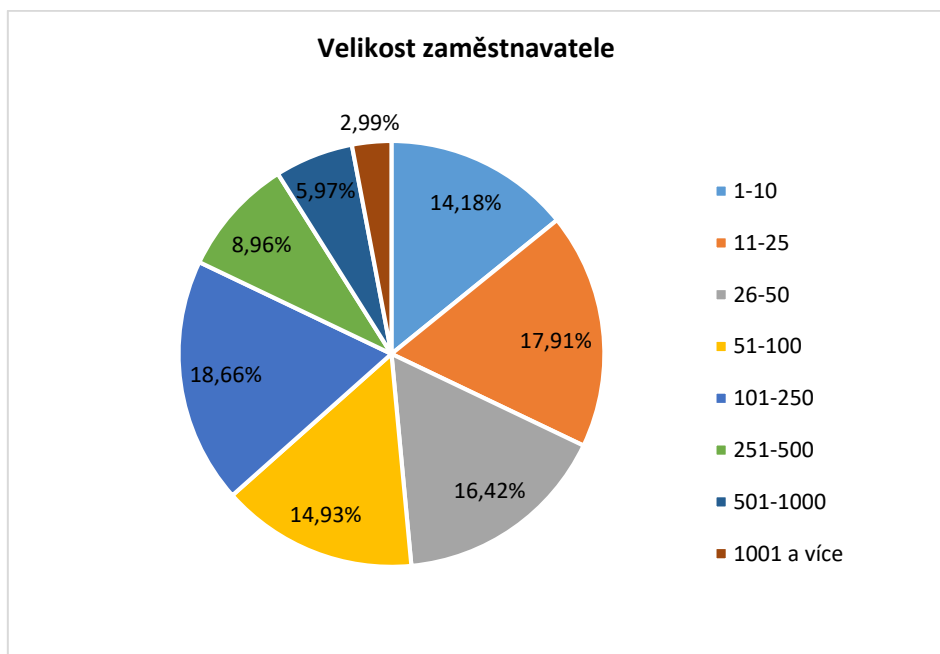
Dále pak **studentům Fakulty ekonomicko – správní Univerzity Pardubice předmětu „Psychologie a sociologie pro manažery“**, za jejich účast při sběru a vyhodnocení dat.

2. Popis výzkumného souboru

Celkem se dotazování zúčastnilo **134 respondentů**. Osloveno jich bylo přibližně 400. V neprospěch metodologie hovoří načasování sběru dat, kdy velká část probíhala na konci roku (nešlo nijak termínově ovlivnit – vycházelo z práce platformy). Takto rozsáhlý dotazník by uvítala většina respondentů v plně elektronické podobě.

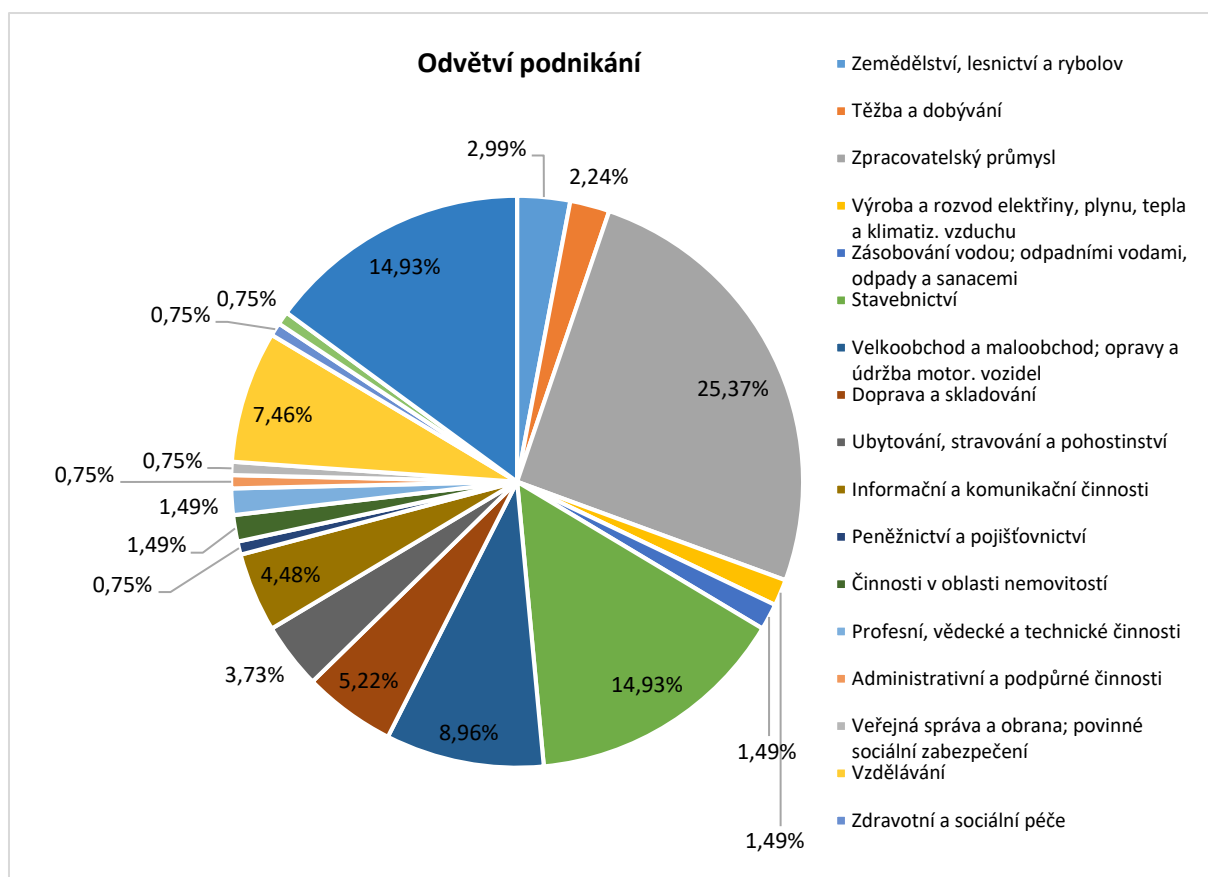
Přesto **se podařilo zajistit vzhledem k cílům odpovídající soubor subjektů, které zaměstnávají osoby**. V rámci výběru byly osloveny **členské organizace** participujících organizací (**hospodářské komory a agentury CzechInvest**) a následně ještě **další podniky**. Nešlo primárně o kvótní výběrový soubor, ale o **subjekty, které byly vůbec ochotny odpovídat**. Zde je tedy jistý **interpretační limit** předložených **výsledků**. Na základě výstupů činnosti platformy však můžeme konstatovat, že **je dostatečně reprezentativní** v tom smyslu, že **zjištěné výsledky odpovídají vesměs realitě zaměstnavatelských a zaměstnaneckých problémů** v oblasti sladění rodinného a pracovního života.

V rámci kontaktů organizací se podařilo zajistit **adekvátní rozložení vzorku, co do počtu pracovníků**. Co jsme nedokázali ovlivnit je **odvětví podnikání, kde je rozvrstvení organizací zastoupeno více nekonzistentně**. Na straně druhé, jak bylo řečeno výše, **výsledky reflektují přiměřeně odpovídajícím způsobem realitu**. Z hlediska sídla provozovny respondentů **došlo k zajištění odpovídající struktury dle okresů** Pardubice, Chrudim, Ústí nad Orlicí a Svitavy. Podrobně obrázky 1, 2 a 3.



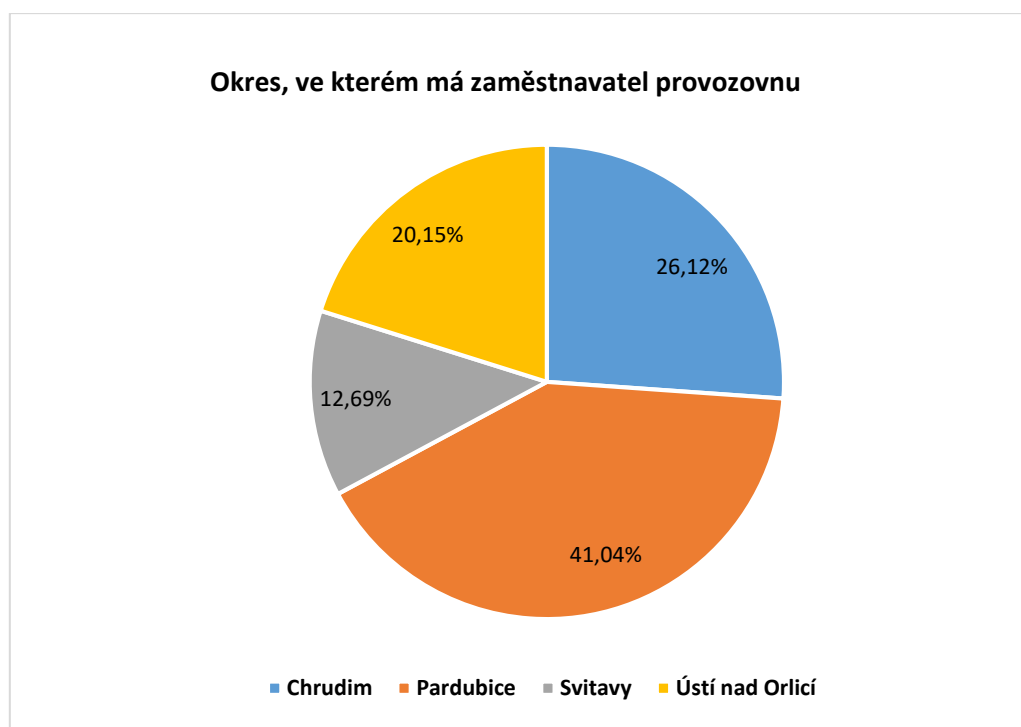
Obrázek 1: Velikost zaměstnavatele dle počtu pracovníků

Zdroj: vlastní zpracování



Obrázek 2: Odvětví podnikání respondentů

Zdroj: vlastní zpracování



Obrázek 3: Sídlo provozovny zaměstnavatele

Zdroj: vlastní zpracování

3. Ochota zaměstnavatele k vytváření podmínek pro sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců

Spokojený rodinný život je základním atributem společenského života a míra spokojenosti je přímo úměrná pracovnímu výkonu. V postmoderních vývojových změnách v chápání lidského života je kladen velký **důraz na optimalizaci podmínek rodinného a dalšího (zejm. pracovního života).**

Do značné míry jsou to samotní **zaměstnavatelé**, kteří **musejí suplovat rozhodující úlohu státu**, který na ně do značné míry **přenáší svou odpovědnost**. Z výsledku šetření můžeme jasně vidět, že **zaměstnavatelé tuto roli přijímají a uvědomují si důležitost** konceptu sladění rodinného a pracovního života.



Obrázek 4: důležitost sladování rodinného a pracovního života

Zdroj: vlastní zpracování

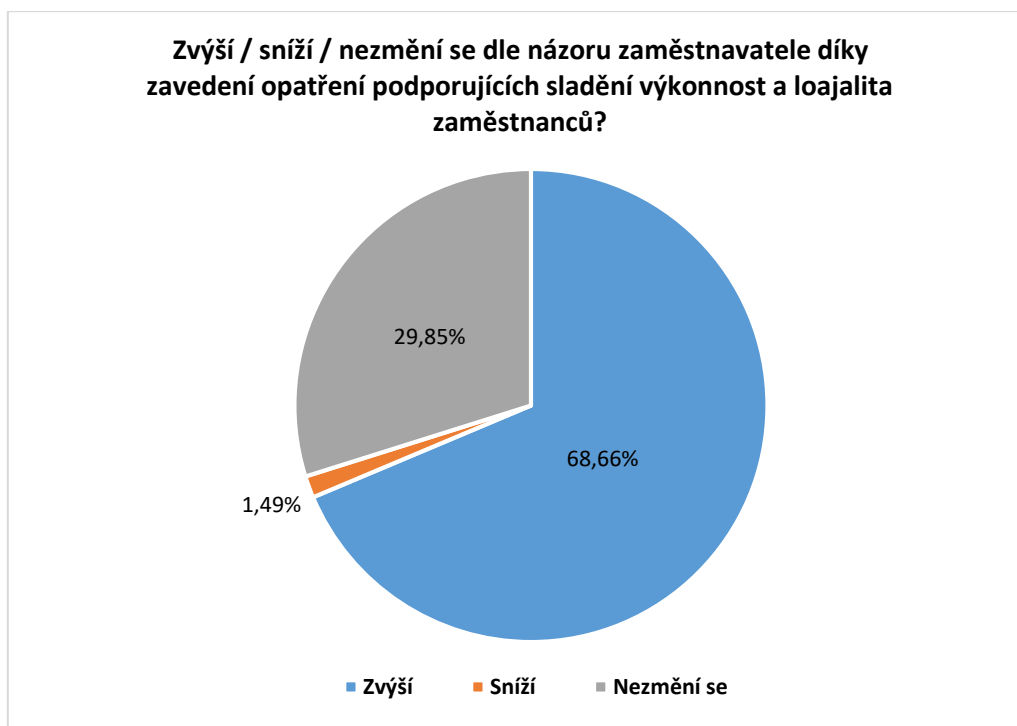
V rámci této otázky dostali zaměstnavatelé prostor k vlastnímu komentáři vnímání problému. Uvedený obrázek je kvantifikací pozitivních a negativních odpovědí.. Ani negativní odpovědi neznamenaají, že by respondenti nerespektovali důležitost sladování. Respondenti v tomto případě uváděli, že **v nutných případech má přednost práce.**

Jako **klíčové atributy procesu sladování** uváděli respondenti následující výroky:

- Spokojený zaměstnanec se lépe soustředí na práci a podává lepší výkony. Spokojený osobní život zaměstnance = spokojený zaměstnavatel. Větší stabilita a loajalita zaměstnanců.
- Sladění pracovního a rodinného života je jedním z hlavních bodů v oblasti BOZP pro rok 2020. Aktivní harmonizace podmínek pro pracovní a rodinný život.

- Snažíme se našim zaměstnancům vyjít vstříc, ale je nutné brát ohled na provoz organizace.
- Přizpůsobení potřebám zaměstnanců.
- Vzájemná spolupráce a podpora mezi pracovníky.
- Podpora žen na rodičovské dovolené (brzký návrat nebo práce z domova).
- Dochází k efektivnímu využívání různých pracovních míst různými pracovníky dle jejich životních událostí a věku.
- Práce nemá znamenat ztrátu osobnosti (osobního života).

Následující série otázek se týkala **výkonnosti a loajality pracovníků díky zavedení opatření na podporu sladění rodinného a pracovního života a nákladů v souvislosti s těmito opatřeními**. Nejprve je uveden obrázek s výsledkem a poté generalizovány jednotlivé otevřené odpovědi. Obrázek 5 jasně ukazuje, že **zaměstnavatelé dostávají za svou snahu podpořit rodinný život pracovníků odměnu v podobě větší loajality**.



Obrázek 5: Změny ve výkonnosti a loajalitě zaměstnanců

Zdroj: vlastní zpracování

Názory **proč a případně jak se změní situace při zavedení opatření na podporu sladění rodinného a pracovního života**, ukazuje následující přehled klíčových výroků.

Výkonnost a loajalita se zvýší:

- Spokojený zaměstnanec podává lepší pracovní výkony.
- Spokojený rodinný život se pozitivně projeví i v zaměstnání. (bez bližší specifikace)

- Garance, resp. snaha o lepší working balance je vnímáno jako jeden z nejlepších benefitů a zaměstnanci se snaží ho vrátet v podobě loajality/ výkonnosti.
- Sníží se fluktuace.
- Zaměstnanec nemusí zneužívat času v práci k řešení těchto potřeb. Zaměstnanec je většinou loajální k zaměstnavateli, pokud se stejně chová k němu jeho zaměstnavatel.
- Přispívají zaměstnanci ke klidu a osobní pohodě, ale především dávají zaměstnanci možnost vůbec práci vykonávat. Toto je základem a předpokladem pro dobrý pracovní výkon a loajalitu k firmě.
- Zaměstnanci se uleví, nebude pracovat ve stresu.
- Zaměstnanec cítí, že o něj má zaměstnavatel zájem a rozhodně bude k zaměstnavateli i otevřenější, což je nezbytné k vytváření vzájemných pevnějších vztahů.
- Rodiny s dětmi, především matky, pozitivně vnímají ochotu zaměstnavatele. Pokud vidí v zaměstnání vstřícnost a pochopení, pracují v klidu, bez stresu, se zájmem.
- Pozitivně se to odrazí na jeho náladě a ochotě vypomoci prací nad rámec, třeba i o víkendu.
- Větší pracovní pohoda znamená větší výkon.
- Zvyšuje důvěru a snahu u zaměstnance.
- Zvýší se pocit bezpečí.

Výkonnost a loajalita se sníží:

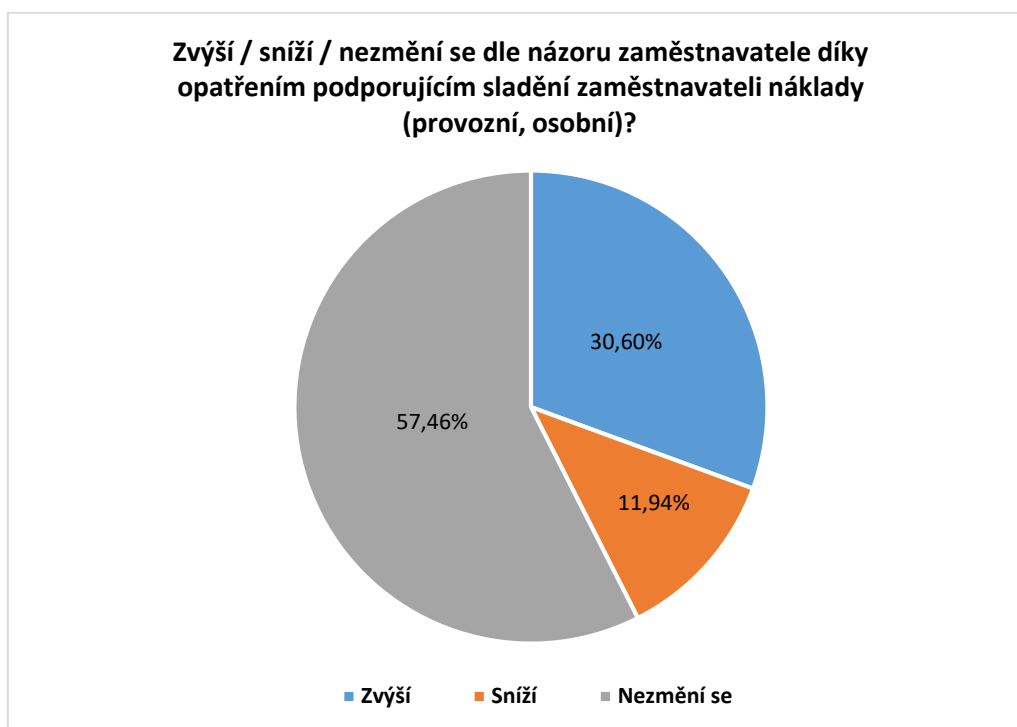
- U výrobních zaměstnanců to má negativní dopad na ostatní pracovníky a samotnou organizaci výrobního procesu.
- Opatření se většinou provádí na úkor výkonnosti zaměstnance.

Výkonnost a loajalita se nezmění:

- Požadavky zaměstnavatele zůstávají stejné, pracovní náplň se také nemění.
- Kdo je loajální k firmě, dokáže sladit rodinu a práci tak, aby se to neprojevovalo na fungování ve firmě.
- Většina opatření pravděpodobně povede ke zvýšení nákladů. Například, zavádění firemních školek, či zkrácené úvazky určité finanční zatížení přináší.
- Zaměstnanci to berou jako povinnost, ne jako výhodu.
- Nezmění se, protože většina zaměstnanců si váží vstřícnosti, na druhou stranu se stává, že dochází i ke zneužívání.
- Nezmění se, zaměstnancům jde hlavně o finanční ohodnocení.
- Přirozená lenivost zaměstnanců.
- Zvýší se pouze spokojenost nikoliv produktivita nebo pouze krátkodobě.

Přestože **převládá pozitivní vnímání opatření**, musíme konstatovat, že **zkušenosti některých organizací ukazují i na kulturní stereotypy v chování české společnosti** (viz poslední tři odstavce posledního odstavce).

Většina respondentů si uvědomuje význam investice do sladování rodinného a pracovního života a vnímají ji jako nepsanou složku v rozpočtu podnikání a fungování.



Obrázek 6: Změny v nákladech zaměstnavatelů

Zdroj: vlastní zpracování

Názory **proč a případně jak se změní situace**, ukazuje následující přehled klíčových výroků.

Náklady zaměstnavatele se zvýší:

- Vzhledem k benefitům poskytovaným zaměstnavatelem, každý benefit něco stojí.
- Aby to fungovalo, je třeba pracovníka, který koordinuje pracovníky, kteří nepracují stále.
- Složitější organizace.
- Nárůst administrativy.
- Je nutno zapojit více zaměstnanců.
- Počet úvazků nebude totožný s počtem pracovníků.

Náklady zaměstnavatele se sníží:

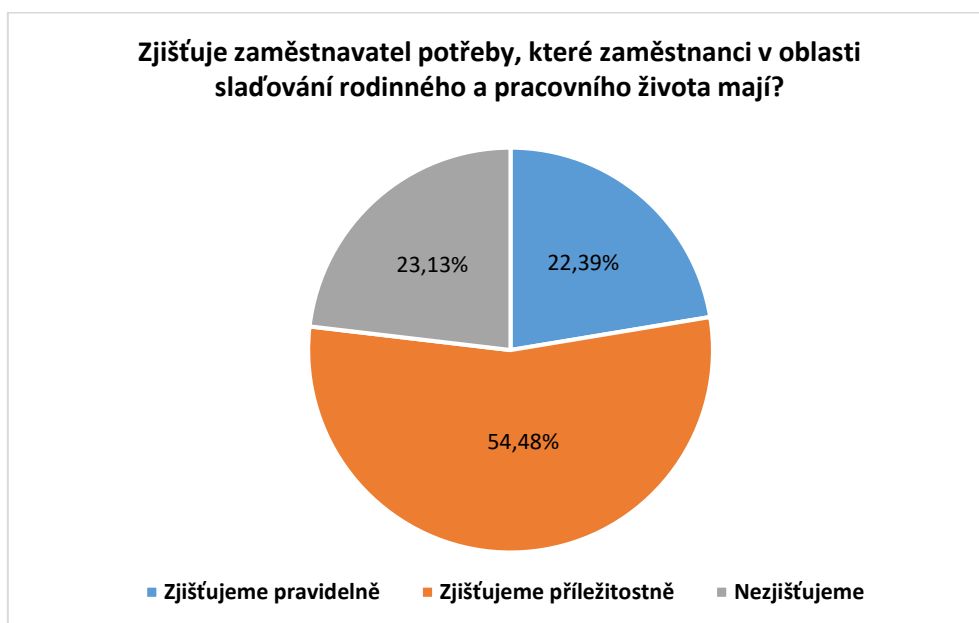
- Spokojený pracovník pracuje více.
- Teoreticky při dobré organizaci práce.
- Pokud pracovník není v práci, šetří se energie.
- Netřeba hledat náhradní řešení při nepřítomnosti pracovníka.
- Plýtvání materiálem.
- Díky efektivitě práce.
- Úspora času.
- Nižší fluktuace.

Náklady zaměstnavatele se nezmění:

- Náklady se přesunou jinam.
- Zvýšené náklady na řešení vyrovná snížení nákladů díky pracovní efektivitě.
- Benefity vyrovnávají požadavky na zvýšení mezd.

Přestože je tedy u respondentů chápána investice do opatření jako jistý vklad, je v tuto chvíli brán jako **běžná součást péče o pracovníky**.

Další důležitou otázkou bylo, **zda zaměstnavatelé zjišťují potřeby zaměstnanců v prarodinných záležitostech a způsob, kterým tak činí, případně důvody, proč potřeby nezjišťují**. Jak ukazuje přehledně obrázek 7, k nějaké formě zjišťování potřeb dochází u většiny respondentů. V polovině zjištění však dochází pouze k příležitostnému ověřování.



Obrázek 7: Zjišťování potřeb zaměstnanců v oblasti sladování

Zdroj: vlastní zpracování

Způsoby zjišťování potřeb pracovníků nejsou nijak překvapivé, jedná se o nejběžnější prostředky – **rozhovor, dotazník**. Musíme zmínit **negativní vnímání nového zákona o ochraně osobních údajů**, které přineslo dle respondentů spíše **provozní komplikace**. Odpovědi, které se týkají fakt, že **organizace nezjišťují potřeby**, se nejčastěji týkají **zasahování do soukromí, nedostatku prostoru** pro tuto aktivitu. Přehled nejčastějších výroků ukazuje následující tabulka.

Zjišťují potřeby	Nezjišťují potřeby
Individuální rozhovor - pravidelný i nepravidelný.	Narušení soukromí.
Dotazníky nebo ankety.	Rozpor se zákonem.
Denní komunikace včetně neformální.	Není důvod zjišťovat.
Každoroční pohovor v rámci hodnocení pracovníka.	Není čas.
Pouze při nástupu dotazováním na potřeby.	Neřešili jsme toto téma.
Omezeno GDPR - nelze obcházet a něco zjišťovat.	Není pracovní kapacita.
Pokud zaměstnanec přijde sám, jsme mu k dispozici.	---
Porady.	---

Tabulka 1: Zjišťování potřeb zaměstnanců v oblasti sladování

Zdroj: vlastní zpracování

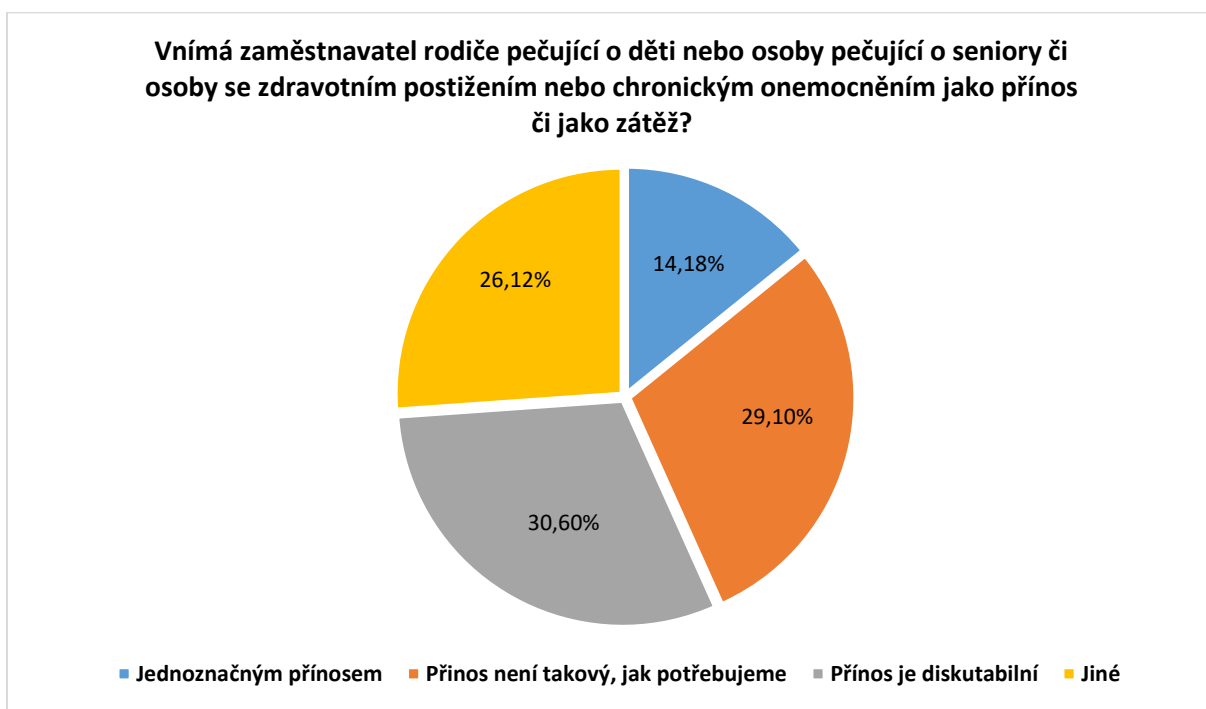
Každá aktivita směřující ke zlepšování procesů v organizaci vyžaduje zpětnou vazbu. Odpovědi, jakým způsobem respondenti konají, prakticky kopírují odpovědi z předchozích otázek – **převažuje pouze částečné zjišťování**. V obou případech **nemůžeme hovořit o nějakém významném systému, který by byl obecně využíván**. Doplnující otázka na **způsob zjišťování nebo důvod nezjišťování spokojenosti s pravidly** přinesla zcela **totožné výsledky**, jako předchozí a proto i zde platí tabulka číslo 1.



Obrázek 8: Zjišťování spokojenosti zaměstnanců s pravidly v oblasti sladování

Zdroj: vlastní zpracování

Jak vyplývá z předchozích zjištění, **přesto, že si zaměstnavatelé uvědomují význam rodinného života pro pracovníky a vlivu na jejich pracovní výkon, znamená to pro ně určité náklady.** Z toho se odvíjí vnímání zaměstnavatelů v případě zaměstnanců, které pečují o další závislé osoby (nejenom o děti, ale i seniory, a osoby se zdravotním či chronickým onemocněním). **Péče znamená zvýšenou zátěž pracovníka na straně jedné, znamená ale také podporu jeho duševních vlastností, které se projeví následně i na jeho pracovním výkonu.** Samozřejmě projevy péče mohou mít na pracovníka i negativní dopady.



Obrázek 9: Vnímání přínosu pracovníků, kteří pečují o závislou osobu

Zdroj: vlastní zpracování

Vnímání pečujících osob respondenty je mírně kontroverzní. Výsledky ukazují, že **pečující pracovníci mohou přinášet konfliktní situace.** Rozsah šetření neumožnil podrobně zkoumat rozdíly ve skupinách závislých osob, což se ukazuje pro budoucí úvahy jako důležité a v případě dalších podobných šetření zcela nezbytné. Výsledky ukazují, že **zaměstnavatelům pečující osoby nepřinášejí vždy takový užitek, jaký by potřebovali.**

V případě, že **respondenti vybrali možnost jiné,** uváděli k otázce následující: **nezajímáme se o rodinnou situaci pracovníků, nerozlišujeme mezi pracovníky, neposuzujeme jejich situaci, pečující pracovníci jsou zátěží pro organizaci, všichni pracovníci jsou si rovni, máme pro tyto osoby uplatnění v rámci zkrácených úvazků, ale není zájem o tyto pozice, každého pracovníka hodnotíme individuálně, nezaměstnáváme tyto osoby, ale pokud bychom v organizaci nějaké takového měli, budeme ho podporovat – bude záležet na jeho přístupu k práci, výkonnost pracovníka nesouvisí s tím, že pečuje o závislé osoby, zajímá nás primárně, jak pracovník pracuje.**

Další otázka směřovala k tomu, **zda respondenti vůbec pečující osoby zaměstnávají**. Zde musíme opětovně upozornit na to, že jsme v rámci šetření nezjišťovali, o jaké závislé osoby se jedná. Proto není nijak překvapivé, že **více jak tři čtvrtiny respondentů tyto osoby zaměstnávají**, neboť **do skupiny závislých osob počítáme i děti**. Zároveň se potvrdilo, že **některé firmy se o tyto záležitosti u svých zaměstnanců nezajímají**.



Obrázek 10: Zaměstnávání pečujících osob

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka ukazuje, že **zaměstnávání pečujících osob vyžaduje konkrétní veřejno-politické intervence státní správy**. Zaměstnavatelé by uvítali **konkrétní intervence**, které by pomohly zlepšit postavení jak pracovníků, tak samotných organizací. Opět se potvrdila dřívější zjištění, že **podpora zaměstnanců znamená zvýšené náklady, které by zaměstnavatelé rádi kompenzovali státní podporou**.

Motivační faktory a komentáře k zaměstnávání pečujících ukazuje následující tabulka.

Procentuální státní náhrada za zaměstnance, který by měl zkrácenou pracovní dobu z důvodu ošetřování člena rodiny.
Finanční zvýhodnění, daňové zvýhodnění (obecně), daňové úlevy z placení odvodů (34%)
Schopnosti zaměstnanců, kteří dostávají od firmy podporu.
Zjednodušení legislativy obecně ve všem, co se týká podnikání.
Daňové úlevy pro zaměstnance, kteří pečují o děti.
Motivací je spokojený zaměstnanec a důležitost pracovníků
Blíže nespecifikovaná státní podpora podnikání.
Kvalitní sociální politika.
Finanční kompenzace na zvýšené náklady, které se pojí na prorodinná opatření zaměstnavatelů.

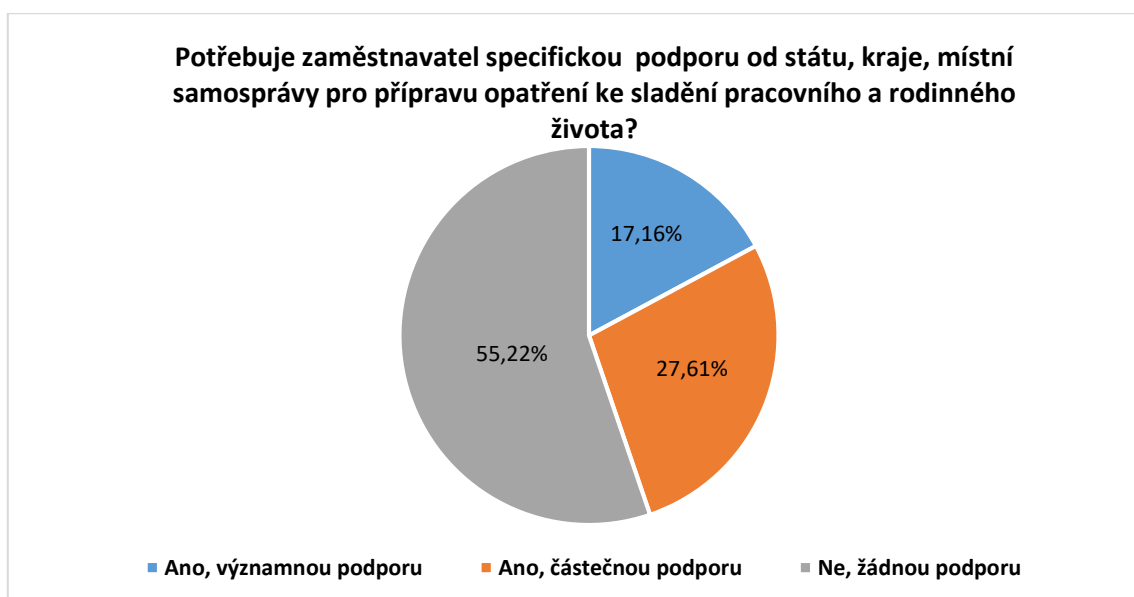
Tabulka 2: Motivátory zaměstnávání pečujících osob

Zdroj: vlastní zpracování

4. Podpora zaměstnavatele od státu v oblasti vytváření podmínek pro sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců

Na předchozí části dotazování navazují doplňující **otázky ohledně podporujících opatření ze strany státu, kraje či místní samosprávy**. Tato část je řešena prostřednictvím čtyř otázek, z nichž tři poslední byly zcela otevřené a vyžadovaly hlubší součinnost tazatelů s respondenty.

Výsledky ukazují, že **většina zaměstnavatelů žádnou specifickou podporu nepotřebuje**. To je **mírně v rozporu s předchozími tvrzeními**, že **podpora prarodinných aktivit zaměstnanců stojí určité náklady**. Tento fakt si lze na základě hlubší interpretace vysvětlit tím, že **zaměstnavatelé spoléhají zejména na svoje schopnosti, nikoliv na podporu zvenčí**.



Obrázek 11: Potřeba podpory pro přípravu opatření

Zdroj: vlastní zpracování

Následující otázka se zabývala **konkrétní formou podpory a důvodem proč respondenti žádnou podporu nepotřebují**.

Potřeba podpory:

- Finanční náhrada za absenci pracovníka.
- Úprava pracovně-právních předpisů, aby bylo možné lépe optimalizovat pracovní sílu.
- Daňové úlevy z placení odvodů (34%).
- Státní příspěvek na mzdy.
- Stát hází podnikatelům klacky pod nohy.
- Finanční kompenzace spojené s podporou rodin pracovníků.
- Obsáhlá blíže nespecifikovaná administrativa související s podnikáním.

- Státní dotace do podnikání.
- Zvýhodnění částečných úvazků a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- Daňové úlevy bez specifikace.
- Klid od státu na práci.
- Nespecifikovaná finanční podpora.
- Podpora propagace firem na trhu práce - podpora zaměstnávání studentů.
- Zjednodušit legislativu.
- Úprava GDPR- velká komplikace bez efektu.
- Lepší sociální politika.
- Vytvářet oporu, nikoliv pouze podporu.
- Péče o dítě lépe legislativně zakotvit.
- Zajistit dostatek podpůrných služeb - školky, lékaři atd.
- Finanční zvýhodnění malých firem.
- Podpora flexibilních a částečných úvazků.
- Podpora dopravy.
- Podpora rodičů samoživitelů.
- Daňové zvýhodnění společensky odpovědných firem.

Pokud shrneme **klíčová doporučení** zaměstnavatelů vůči politice, musíme zdůraznit **finanční podporu podnikání ze strany státu včetně daňových výhod a snížení administrativních zátěží podnikání.**

Bez nutnosti podpory:

- Malá firma.
- Není důvod, aby stát někoho podporoval.
- Nemáme potřebu.
- Skoro všichni zaměstnanci jsou muži.
- Společnost si musí poradit sama.

Opět se potvrdil fakt, že **zaměstnavatelé nespolehnají na státní podporu.** Také se projevuje vliv velikosti zaměstnavatele, kdy **menší počet pracovníků znamená minimální zájem o podporu.**

Spokojenost s fungováním společenského života je důležitým atributem efektivního fungování firem. Proto jsme zjišťovali dostatečnou míru podpory na jedné straně a následně jsme nechali definovat nedostatečné aspekty podpory vytváření opatření. Výrazně převyšovala vyjádření o nedostatečné podpoře.

Spokojenost zaměstnavatelů:

- Dostatek zařízení pro předškolní děti.
- Podpora rodin seniorů.
- V oblasti daní.
- Se vším, co správa dělá.
- Podpora dopravy v místě firmy a dopravní obslužnost.
- Dotace do vzdělávání.
- Podpora regionálního rozvoje.
- Dotace do dopravy a cyklostezek.
- Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
- Fungující úřad práce.
- Spolupráce s nevládními organizacemi, které saturují výpadky státu.

Nespokojenost zaměstnavatelů:

- Vše je třeba zlepšit.
- Snížení, či zrušení zdanění těchto zaměstnanců ze strany státu, daňové prázdniny při zaměstnávání studentů na praxích a stážích.
- Lepší legislativa.
- Zejména příspěvek ve mzdové a sociální politice, aby mohl na ně dosáhnout každý, který pomoc potřebuje.
- Podpora samoživitelů, podpora bydlení.
- Jakékoli finanční zvýhodnění. Vše ostatní si zařídíme, vzhledem k tomu, že státní správa/samospráva je od reálného businessu / komerční sféry velmi vzdálena a ani nečekáme, že by mohla být nějak jinak nápomocna.
- Zrušení třídní kareční doby. Zaměstnavatel má pouze povinnost, ale nemá práva.
- Větší podpora škol a školek, aby mohly pokrýt delší dobu. Podpora organizací zajišťujících mimoškolní činnost v blízkosti zaměstnavatelů, nebo přímo v jejich prostorech.
- Větší podpora škol a školek, aby mohly pokrýt delší dobu. Podpora organizací zajišťujících mimoškolní činnost v blízkosti zaměstnavatelů, nebo přímo v jejich prostorech.
- Snížení odvodů do sociálních a zdravotních fondů.
- Lepší daně, daňové zvýhodnění.

- Státní správa by měla vystupovat jako aktivní navrhovatel podpory a nést administrativní odpovědnost. Připravovat pro firmy řešení na míru a garantovat správnost řešení.
- Větší podpora škol a školek, aby mohly pokrýt delší dobu. Podpora organizací zajišťujících mimoškolní činnost v blízkosti zaměstnavatelů, nebo přímo v jejich prostorech.
- Větší podpora škol a školek, aby mohly pokrýt delší dobu. Podpora organizací zajišťujících mimoškolní činnost v blízkosti zaměstnavatelů, nebo přímo v jejich prostorech.
- Velmi omezit či zrušit štědrá sociální politiku pro lidi.
- Podpora zaměstnavatelů, návaznost studijních programů, doprava-finanční prostředky, legislativa-omezení forem částečných úvazků.
- Větší propojenost školy (teorie) a praxe – nízká připravenost absolventů. Podpora mezinárodních zkušeností studentů i na ZŠ a SŠ, příprava na projekty (i hravou formou), podpora morálních hodnot, příprava na život a práci, skloubení pracovního a rodinného života, time management. Chodí k nám neúspěšní absolventi nebo studenti škol, kteří jsou tak demotivováni školou, že radši nedokončí SŠ a jdou k nám pracovat do výroby.
- Naprosto nefunkční systém dopravy ve městě Pardubice.
- Zlepšení životního prostředí.
- Podporu sportovního a kulturního vyžití mládeže, naše společnost mnoho let podporuje sportovní aktivity mladých sportovců.
- Některé zákony jsou zbytečná "buzerace".
- Větší podporou mikro a malých podniků, tím nastartovat možnost pečovat o firemní hodnoty těchto subjektů.
- Podpora zaměstnavatelů, návaznost studijních programů, doprava-finanční prostředky, legislativa-omezení forem částečných úvazků.
- O podpoře správy nikdo moc neví, je třeba i propagovat.
- Stát není schopen přinutit nezaměstnané k práci, zatěžuje firmu potvrzováním žádanek u lidí, kteří o práci ani nestojí.
- Významně nedostatečná dostupnost sociálních služeb. Nedostatečná dostupnost školek. Zhoršující se dopravní obslužnost.
- Bydlení pro seniory.
- Komunikace s pracovními úřady. Zjednodušit administrativu, přemíra byrokracie.
- Přehodnotit výše všech odvodů, které firmy a zaměstnanci platí.
- Problém sdílených pracovních míst v legislativě.
- Parkování v Pardubicích - kapacity, systém, dostupnost od MHD.
- Doprava a dojíždka za prací je komplikovaná.

Většina poznámek respondentů se týkala toho, že **respondenti nejsou spokojeni se státní podporou, žádnou nepocítují, správa podnikání spíše komplikuje.**

5. Motivační a demotivační faktory zaměstnavatelů pro vytváření opatření ke sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců

Tato kapitola se zabývá **konkrétními opatřeními v kontextu toho, zda je respondenti považují za motivační či naopak demotivační**. Mezi **motivační** patří: **finanční podpora státu, nefinanční podpora státu, změny v legislativě, sdílení zaměstnanců**. Demotivační byly zadavatelem definovány: **náklady na zavedení a realizaci opatření, zvýšená administrativa, chybějící podpora státu, zneužívání opatření ze strany zaměstnanců**. Pro větší přehlednost jsme jednotlivé faktory graficky zpracovali jednotlivě.

Co by bylo pro zaměstnavatele motivací k vytváření opatření? - Finanční podpora státu	Ano, rozhodně	65,67%
	Ano, částečně	22,39%
	Spíše ne	6,72%
	Rozhodně ne	5,22%

Opět se potvrdilo, že **finanční podpora státu představuje jednoznačný motivátor zavádění prorodinných opatření**.

Co by bylo pro zaměstnavatele motivací k vytváření opatření? - Nefinanční podpora státu	Ano, rozhodně	12,69%
	Ano, částečně	31,34%
	Spíše ne	40,30%
	Rozhodně ne	15,67%

Nefinanční podpora je pro respondenty **obtížně uchopitelná, vyjma změn v legislativě**, na které se ptá další sub-otázka. V kontextu všech zjištění je však zřejmé, že **respondenti dokáží realizovat celou řadu opatření bez externích intervencí**. Ze strany veřejné správy **chtějí konkrétní řešení**.

Co by bylo pro zaměstnavatele motivací k vytváření opatření? - Změna příslušné legislativy	Ano, rozhodně	38,81%
	Ano, částečně	29,85%
	Spíše ne	25,37%
	Rozhodně ne	5,97%

Legislativní intervence ve prospěch prorodinných opatření se objevují stejně jako finanční podpora průběžně celé šetření. Zaměstnavatelé **průběžně upozorňovali na komplikace našeho právního systému**, který spíše zaměstnavatelům práci komplikuje, než by jim ji ulehčoval.

Co by bylo pro zaměstnavatele motivací k vytváření opatření? - Sdílení zaměstnanců	Ano, rozhodně	11,19%
	Ano, částečně	20,15%
	Spíše ne	46,27%
	Rozhodně ne	22,39%

Sdílení zaměstnanců není pro respondenty přesvědčivým nástrojem pro vytváření lepších podmínek. Předchozí a další výsledky ukazují, že tento nástroj má **celou řadu administrativních úskalí, které nekompensují zisky z tohoto motivátoru**.

Na druhé straně jsou zde **faktory, které odrážejí respondenty od zavádění opatření**, které pomáhají sladovat rodinný a pracovní život. Fakticky **se potvrzují předchozí výsledky**.

Co zaměstnavatele odrážuje od realizace opatření? - Náklady na zavedení a realizaci opatření	Ano, rozhodně	51,49%
	Ano, částečně	26,12%
	Spíše ne	18,66%
	Rozhodně ne	3,73%

Jednoznačně negativním faktorem zavádění prorodinných opatření v organizacích jsou **náklady, které jsou s touto aktivitou spojeny**. Podobně tomu je i v případě **zvýšené administrativní náročnosti**.

Co zaměstnavatele odrážuje od realizace opatření? - Zvýšená administrativa	Ano, rozhodně	47,76%
	Ano, částečně	32,84%
	Spíše ne	13,43%
	Rozhodně ne	5,97%

Opakovaně se potvrdilo, že **zavést opatření znamená primárně náklady** (ať již konkrétní **finanční**, tak ty méně viditelné, jako třeba **čas, spojený s administrativní činností apod.**).

Co zaměstnavatele odrážuje od realizace opatření? - Chybějící podpora státu	Ano, rozhodně	42,54%
	Ano, částečně	29,85%
	Spíše ne	22,39%
	Rozhodně ne	5,22%

Podpora státu je dle názoru respondentů **zcela nedostatečná**. Opět respondenti uvádějí, že **nemají podporu, kterou potřebují a vlastně ji nemají ani samotní zaměstnanci**.

Co zaměstnavatele odrážuje od realizace opatření? - Zneužívání opatření ze strany zaměstnanců	Ano, rozhodně	21,64%
	Ano, částečně	30,60%
	Spíše ne	35,82%
	Rozhodně ne	11,94%

Zneužívání opatření je negativním faktorem do určité míry pro 52% všech **respondentů**. Nelze tak objektivně **tvrdit, že by docházelo k nějakému zneužívání**. Na straně druhé, jisté **riziko tu je a zaměstnavatelé s ním musejí počítat**, případně proti němu podnikat konkrétní **protiopatření**. To opět znamená **další náklady**.

6. Opatření ke sladování pracovního a rodinného života, která zaměstnavatel využívá, nebo by chtěl využívat, a specifikace podpory, kterou k zavedení a realizaci opatření zaměstnavatel potřebuje

Kapitola číslo pět se zabývá mapováním opatření, které respondenti využívají, nebo by chtěli využívat a specifikaci podpory, kterou potřebují pro zavedení a realizaci vlastních opatření uvnitř organizace. Dále pak, kterých zaměstnanců v rámci organizace se opatření týkají, zda jsou opatření uvedena v dokumentech organizace, kolik zaměstnanců může využít opatření a kolik jich reálně opatření využívá a další podotázky rozšiřující povědomí o daném okruhu problému.

Nejprve budeme analyzovat, **zda zaměstnavatel definovaná opatření realizuje** ve vlastní organizaci. Je třeba připomenout, že jednotlivá opatření vycházejí z definice Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a na jejich konstrukci se tedy podílel přímo zadavatel.

Jak využívá zaměstnavatel opatření ve své organizaci? - Převod dovolené	Ano, zcela	45,52%
	Ano, částečně	36,57%
	Ne, nevyužíváme	17,91%

Přestože došlo k jistým úpravám v legislativě, **zůstává převod dovolené jedním z nejčastěji využívaných opatření.**

Jak využívá zaměstnavatel opatření ve své organizaci? - Vlastní návrh čerpání dovolené	Ano, zcela	53,73%
	Ano, částečně	38,81%
	Ne, nevyužíváme	7,46%

Zaměstnavatelé dle odpovědí **respektují rozvržení dovolené dle potřeb zaměstnanců.** Odpověď částečně znamená, že **zaměstnanci musí respektovat také do určité míry potřeby provozu organizace**, pro kterou pracují.

Jak využívá zaměstnavatel opatření ve své organizaci? - Sdílené pracovní místo	Ano, zcela	17,16%
	Ano, částečně	23,88%
	Ne, nevyužíváme	58,96%

Sdílené pracovní místo si doposud nenašlo významnou pozici v zaměstnaneckých strukturách. Jako slabinu tohoto opatření můžeme na základě předchozích a doplňujících odpovědí uvést, že toto opatření znamená **zvýšené nároky na administrativu, spolehlivost pracovníků** a již mnohokrát **zvýšenou finanční zátěž.**

Jak využívá zaměstnavatel opatření ve své organizaci? - Návrat na původní místo po RD	Ano, zcela	64,93%
	Ano, částečně	24,63%
	Ne, nevyužíváme	10,45%

Návrat (nejčastěji pracovnice) na původní pracovní místo po mateřské nebo rodičovské dovolené je hojně využívaným opatřením, které je dlouhodobě mezi zaměstnavateli respektováno. Můžeme říci, že se jedná o **standartní věc**, která není vnímána jako cokoliv mimořádného.

Jak využívá zaměstnavatel opatření ve své organizaci? - Kratší (částečné) pracovní úvazky	Ano, zcela	41,04%
	Ano, částečně	47,01%
	Ne, nevyužíváme	11,94%

Variabilita úvazku je jedním z často poptávaných zaměstnaneckých benefitů poslední doby. Respondenti tento fakt potvrzují, a pokud je to možné, tuto alternativu na svých pracovištích umožňují. Zároveň však opět potvrzují, že se jedná o alternativu, která není zcela zadarmo, ať již co do finanční stránky, tak té administrativní.

Jak využívá zaměstnavatel opatření ve své organizaci? - DPP nebo DPČ	Ano, zcela	50,00%
	Ano, částečně	38,06%
	Ne, nevyužíváme	11,94%

Podobně jako předchozí odpověď můžeme komentovat tuto otázku. **Různé formy zaměstnávání** jsou **všeobecně akceptované** a **hojně využívané** většinou respondentů. V době interpretace získaných dat ale musíme upozornit, že **v dohledné budoucnosti budou takto zaměstnaní pracovníci** (či ti, kteří o této variantě uvažují) **výrazně opatrnější v obavách o případnou finanční podporu v případě mimořádných událostí, jako je současný nouzový stav vlivem epidemie.**

Jak využívá zaměstnavatel opatření ve své organizaci? - Pružné rozvržení pracovní doby	Ano, zcela	46,27%
	Ano, částečně	34,33%
	Ne, nevyužíváme	19,40%

Pružná pracovní doba je jedním z nejobvyklejších **pracovních benefitů**, který vlastně ani za **benefit považovat nemůžeme**. Pokud respondenti toto opatření nevyužívají je to primárně **dáno provozními potřebami** organizace.

Jak využívá zaměstnavatel opatření ve své organizaci? - Výkon práce z jiného místa	Ano, zcela	26,12%
	Ano, částečně	40,30%
	Ne, nevyužíváme	33,58%

Výkon práce mimo konkrétní pracoviště (nejčastěji tak respondenti chápali **Home Office**) je konceptem, který je **na vzestupu** a **vlivem** již zmiňované **aktuální krize** můžeme očekávat, že **dojde k jeho ještě větší podpoře**. Opět se do výsledku odpovědí promítají **provozní potřeby** organizace respondenta.

Jak využívá zaměstnavatel opatření ve své organizaci? - Udržování kontaktu s rodiči na MD a RD	Ano, zcela	25,37%
	Ano, částečně	43,28%
	Ne, nevyužíváme	31,34%

Rozsah výzkumu neumožňoval definovat **hloubku kontaktů s rodiči na mateřské anebo rodičovské dovolené**. Výsledky **nevypovídají jednoznačně**. Spíše se musíme klonit k tomu, že dochází ke **zdvořilostnímu udržování kontaktů na bázi sociálních sítí přátel**. **Nejedná se o systémové postupy.**

Jak využívá zaměstnavatel opatření ve své organizaci? - Zachování IT konektivity rodičů na MD a RD	Ano, zcela	17,91%
	Ano, částečně	30,60%
	Ne, nevyužíváme	51,49%

IT konektivitu rodičů na mateřské anebo rodičovské dovolené zachovávají respondenti **pouze částečně**. Primárně u pracovníků, kteří pracují alespoň **v rámci nějaké dohody** (DPP, DPČ). Zůstává zachován pracovní e-mail.

Jak využívá zaměstnavatel opatření ve své organizaci? - Dovolená 5 nebo 6 týdnů	Ano, zcela	44,03%
	Ano, částečně	21,64%
	Ne, nevyužíváme	34,33%

Více týdnů dovolené nad minimálně zákonem stanovenou dobu dává svým zaměstnancům **více než polovina respondentů**. Vzhledem k více jak třiceti procentům respondentů, kteří tak nečiní, však **nelze říci, že by se jednalo o úplnou samozřejmost**, neboť dalších takřka **dvacet dva procent** respondentů **vícetýdenní dovolenou využívá pouze částečně**.

Jak využívá zaměstnavatel opatření ve své organizaci? - Sick days	Ano, zcela	26,12%
	Ano, částečně	17,16%
	Ne, nevyužíváme	56,72%

Z výsledků dotazování je zřejmé, že „**Sick days**“ si u respondentů **doposud svoje místo nenašly**. Vlivem již několikrát zmiňovaných událostí však **můžeme očekávat jejich větší zavádění**. Důvody, proč toto opatření není v zájmu respondentů, budou diskutovány ještě dále.

Jak využívá zaměstnavatel opatření ve své organizaci? - Zajištění péče o dítě (firemní školka, dětská skupina)	Ano, zcela	8,21%
	Ano, částečně	7,46%
	Ne, nevyužíváme	84,33%

Zajištění péče o dítě je jednoznačně nejméně využívané opatření. Odpovědi na důvody budeme hledat v dalších otázkách k tématu. Musíme však konstatovat, že do odpovědí se promítají jak **ustupující demografické tendence (nově narozených dětí ubývá)** a také **administrativní a finanční náročnost** těchto typů projektů.

Jak využívá zaměstnavatel opatření ve své organizaci? - Fond kulturních a sociálních potřeb	Ano, zcela	26,87%
	Ano, částečně	21,64%
	Ne, nevyužíváme	51,49%

Fond kulturních a sociálních potřeb neboli **sociální fond**, v minulosti jeden z neoblíbenějších benefitů, je v tuto chvíli pomalu **na ústupu**. Obvykle je **preferována individuální podpora**, případně **jiné benefity**. Zároveň však stále ještě **skoro polovina respondentů toto opatření využívá**.

Druhá část tohoto tématu se zabývá **důvody, proč respondenti uvedená opatření nevyužívají**. Tato otázka byla otevřená a bylo obtížné ji graficky zpracovat. Proto uvádíme výsledky formou výroků v přehledové tabulce. V některých kategoriích **se opakovaly**. Vesměs se podařilo výroky uzavřít do určitých skupin, pro větší srozumitelnost. **Nejvýznamnější bariérou** se opakovaně ukazuje **finanční náročnost** a **provozní mantinely** firem. Další častou proměnou je pak opět **administrativní náročnost** spojená s realizací opatření. **Rozhodující je** pak také **velikost organizace, náplň práce a zájem samotných pracovníků**. Zároveň byla zmiňována **neefektivnost** a **nepotřebnost s ohledem na zájem firmy**. Podrobněji tabulka číslo 3.

Nevyužívané opatření	Důvody
Převod dovolené	- Nelze skloubit s provozem. - Není potřeba, vždy se vyčerpá. - Problém s administrativou a zákonem. - Máme stanoven plán dovolených.
Vlastní návrh čerpání dovolené	- Mnoho pozic nemá zastupitelnost. - Nelze bez konkrétní specifikace. - Určuje školní rok.
Sdílené pracovní místo	- Administrativně náročné. - Nekompetentnost zaměstnanců. - Nespolehlivost zaměstnanců. - Náročnost a náplň práce. - Neefektivnost. - Není to nutné, nepotřebují. - Provozní důvody.
Návrat na původní pracovní pozici	- Nemáme nikoho (např. starší osoby). - Nelze bez udání důvodu. - Nelze skloubit s druhem práce. - Administrativní komplikace.
Kratší (částečné) pracovní úvazky	- Málo zaměstnanců. - Není potřebné. - Neumožňuje provoz. - Komplikované pro účetní.
DPP anebo DPČ	- Malá firma se stabilními pracovníky. - Není potřebné. - Provozní důvody.
Pružné rozvržení pracovní doby	- Charakter práce. - Provozní důvody. - Není zájem.
Výkon práce z jiného místa	- Složitá administrativa. - Provozní důvody. - Charakter práce. - Nesouhlas majitelů firmy.

Udržování kontaktu s rodiči na MD a RD	- Nemáme takové pracovníky. - Není důvod. - Narušení soukromí. - Nemáme potřebu. - Charakter práce.
Zachování IT konektivity	- Nemáme takové pracovníky. - Není důvod/ zbytečnost. - Finanční náklady. - Nemáme potřebu. - Charakter práce.
Dovolená 5 týdnů, 6 týdnů	- Ekonomické/ nákladnost. - Nedostatek pracovníků. - Zaměstnanci mají jiné benefity. - Provozní důvody.
Sick days	- Ekonomické/ nákladnost. - Charakter práce. - Provozní důvody. - Zneužití pracovníky. - Vedení nechce.
Zajištění péče o dítě (firemní školka)	- Ekonomické/ nákladnost. - Není prostor pro zřízení. - Časová náročnost. - Malá firma. - Málo zaměstnanců = málo dětí. - Administrativní náročnost. - Legislativní náročnost. - Mužský kolektiv. - Nevhodné prostředí. - Není potřeba.
Fond potřeb	- Není zájem - Finanční náklady/ neekonomické. - Malá firma - Nelze realizovat

Tabulka 3: Důvody, proč zaměstnavatelé nevyužívají opatření

Zdroj: vlastní zpracování

Logickou návaznost má pak doplňující otázka na **zájem realizovat nerealizovaná opatření**. Jelikož neodpovídali všichni, bylo by uvádění procentuálního počtu zavádějící. Odpovědi jsou tedy interpretovány pomocí **absolutních četností**. Pro zjednodušení **vynecháváme celkový součet**, neboť není nijak významný. Připomínáme, že do výzkumu se zapojilo 134 respondentů. Musíme upozornit, že **pokud respondent ve své organizaci uvedené opatření nerealizuje, spíše nemá zájem ho realizovat ani v blízké budoucnosti**. Ve všech odpovědích toto negativní vyjádření převládalo. Toto téma by si v budoucnu zasloužilo další pozornost za účelem mapování, proč tomu tak je v kontextu možných motivátorů pro změnu stavu v prarodinné politice.

Má zaměstnavatel zájem toto opatření realizovat, pakliže ho nerealizujete? - Převod dovolené	Rozhodně ano	3
	Spíše ano	1
	Spíše ne	10
	Rozhodně ne	10

Převod dovolené je využívaným opatřením, proto organizace, které ho **nevyužívají**, mají primárně provozní důvody, případně ho řeší **spíše neformálně**.

Má zaměstnavatel zájem toto opatření realizovat, pakliže ho nerealizujete? - Vlastní návrh čerpání dovolené	Rozhodně ano	0
	Spíše ano	2
	Spíše ne	4
	Rozhodně ne	4

Statisticky nevýznamný výsledek. **Pracovníci respondentů mají zásadní vliv na rozvrh dovolené**.

Má zaměstnavatel zájem toto opatření realizovat, pakliže ho nerealizujete? - Sdílené pracovní místo	Rozhodně ano	1
	Spíše ano	6
	Spíše ne	47
	Rozhodně ne	25

Problémem sdíleného místa byla již několikrát zmiňovaná **administrativní náročnost** a také zvýšené **finanční náklady**. **Bez vnějších motivátorů nelze očekávat změnu k pozitivnímu vnímání**.

Má zaměstnavatel zájem toto opatření realizovat, pakliže ho nerealizujete? - Návrat na původní místo po RD	Rozhodně ano	0
	Spíše ano	2
	Spíše ne	5
	Rozhodně ne	7

Výsledek ukazuje, že **návrat na původní místo po mateřské a rodičovské dovolené je využívaným opatřením**. Stejně jako u ostatních, **důvodem nezájmu jsou primárně provozní důvody**, tzn., **neumožňuje to povaha práce a podmínky v organizaci**.

Má zaměstnavatel zájem toto opatření realizovat, pakliže ho nerealizujete? - Kratší (částečné) pracovní úvazky	Rozhodně ano	2
	Spíše ano	0
	Spíše ne	11
	Rozhodně ne	3

Podobně u sdíleného místa, jak bylo již několikrát zmíněno, **kumulace kratších úvazků klade jak finanční, tak administrativní nároky**, které jsou primární bariérou tohoto opatření.

Má zaměstnavatel zájem toto opatření realizovat, pakliže ho nerealizujete? - DPP nebo DPČ	Rozhodně ano	0
	Spíše ano	0
	Spíše ne	11
	Rozhodně ne	4

Viz předchozí.

Má zaměstnavatel zájem toto opatření realizovat, pakliže ho nerealizujete? - Pružné rozvržení pracovní doby	Rozhodně ano	1
	Spíše ano	0
	Spíše ne	8
	Rozhodně ne	17

Nezájem využití pružného rozvržení pracovní doby je dán provozem, nejčastěji nutností směnného provozu v dělnických provozech.

Má zaměstnavatel zájem toto opatření realizovat, pakliže ho nerealizujete? - Výkon práce z jiného místa	Rozhodně ano	1
	Spíše ano	1
	Spíše ne	19
	Rozhodně ne	23

Omezení jsou důsledkem provozních potřeb a případně nákladů na zajištění funkčního spojení.

Má zaměstnavatel zájem toto opatření realizovat, pakliže ho nerealizujete? - Udržování kontaktu s rodiči na MD a RD	Rozhodně ano	2
	Spíše ano	5
	Spíše ne	19
	Rozhodně ne	15

Není vnímáno jako prioritní či problémové. Viz otázka 20 – úvod této kapitoly.

Má zaměstnavatel zájem toto opatření realizovat, pakliže ho nerealizujete? - Zachování IT konektivity rodičů na MD a RD	Rozhodně ano	3
	Spíše ano	6
	Spíše ne	28
	Rozhodně ne	32

Viz předchozí.

Má zaměstnavatel zájem toto opatření realizovat, pakliže ho nerealizujete? - Dovolená 5 nebo 6 týdnů	Rozhodně ano	3
	Spíše ano	6
	Spíše ne	20
	Rozhodně ne	17

Důvody nebyly jasně analyzovány z předchozí části otázky kapitoly, můžeme se domnívat, že se jedná o firmy, pro jejichž provoz by bylo nevýhodné dávat zaměstnancům více dovolené, než je zákonná norma.

Má zaměstnavatel zájem toto opatření realizovat, pakliže ho nerealizujete? - Sick days	Rozhodně ano	3
	Spíše ano	6
	Spíše ne	40
	Rozhodně ne	27

Má zaměstnavatel zájem toto opatření realizovat, pakliže ho nerealizujete? - Zajištění péče o dítě (firemní školka, dětská skupina)	Rozhodně ano	2
	Spíše ano	3
	Spíše ne	53
	Rozhodně ne	54

Má zaměstnavatel zájem toto opatření realizovat, pakliže ho nerealizujete? - Fond kulturních a sociálních potřeb	Rozhodně ano	0
	Spíše ano	5
	Spíše ne	37
	Rozhodně ne	26

Všechna tři opatření jsou pro respondenty finančně nevýhodná. Druhé dokonce značně nákladné. V posledním případě se potvrdilo, že zaměstnavatelé tyto benefity využívají, avšak ne přímo v definované formě.

Další část kapitoly se zabývá **kategoriemi zaměstnanců, na které mají opatření dopad**. Snažili jsme se postihnout základní kategorie tak, aby respektovaly možné zaměstnanecké varianty. Jednalo se nám nikoliv o dogmatické vyjádření (to by se nám nepodařilo získat), ale o **kvalifikovaný odhad zaměstnavatelů**.

Kterých zaměstnanců se opatření týká či může potenciálně týkat? - Převod dovolené	všech	76,87%
	pracovníků v provozu	4,48%
	provozních pracovníků	5,22%
	administrativních pracovníků	0,75%
	střední management a vedení	3,73%
	žádných	8,96%

Převod dovolené není bariérou prakticky na žádných pozicích. Pokud ano, tak k převodům dovolené u respondenta nedochází, nebo pouze minimálně.

Kterých zaměstnanců se opatření týká či může potenciálně týkat? - Vlastní návrh čerpání dovolené	všech	79,85%
	pracovníků v provozu	7,46%
	provozních pracovníků	7,46%
	administrativních pracovníků	0,75%
	střední management a vedení	1,49%
	žádných	2,99%

Vlastní návrh dovolené byl jedním z nejvíce akceptovatelných opatření. **Omezení jsou minimální.**

Kterých zaměstnanců se opatření týká či může potenciálně týkat? - Sdílené pracovní místo	všech	9,70%
	pracovníků v provozu	28,36%
	provozních pracovníků	14,93%
	administrativních pracovníků	2,24%
	střední management a vedení	5,97%
	žádných	38,81%

Sdílené pracovní místo je opatřením, které **nelze**, jak uvádějí respondenti, **aplikovat na každého**. Přesto, zejména **u provozních profesí existuje dobrá zastupitelnost** pracovníků na jedné pozici.

Kterých zaměstnanců se opatření týká či může potenciálně týkat? - Návrat na původní místo po RD	všech	70,90%
	pracovníků v provozu	8,96%
	provozních pracovníků	6,72%
	administrativních pracovníků	0,75%
	střední management a vedení	7,46%
	žádných	5,22%

Respondenti **respektují platnou legislativu** a ve většině případů se zaměstnanci mohou vrátit na svou původní pozici.

Kterých zaměstnanců se opatření týká či může potenciálně týkat? - Kratší (částečné) pracovní úvazky	všech	49,25%
	pracovníků v provozu	25,37%
	provozních pracovníků	14,18%
	administrativních pracovníků	1,49%
	střední management a vedení	3,73%
	žádných	5,97%

Částečné úvazky jsou dostupným opatřením **pro většinu** respondentů a **pozic**.

Kterých zaměstnanců se opatření týká či může potenciálně týkat? - DPP nebo DPČ	všech	41,79%
	pracovníků v provozu	37,31%
	provozních pracovníků	10,45%
	administrativních pracovníků	1,49%
	střední management a vedení	5,97%
	žádných	2,99%

Podobně jako u předchozího, **kromě klíčových organizačních pozic, lze u většiny respondentů využít alternativní úvazky.**

Kterých zaměstnanců se opatření týká či může potenciálně týkat? - Pružné rozvržení pracovní doby	všech	32,84%
	pracovníků v provozu	11,19%
	provozních pracovníků	31,34%
	administrativních pracovníků	2,24%
	střední management a vedení	9,70%
	žádných	12,69%

Pružná pracovní doba je limitována provozními podmínkami respondentů. Závisí na druhu podnikání a flexibilitě managementu. Výrobní závody mají oproti ostatním organizacím určitá omezení.

Kterých zaměstnanců se opatření týká či může potenciálně týkat? - Výkon práce z jiného místa	všech	14,93%
	pracovníků v provozu	3,73%
	provozních pracovníků	33,58%
	administrativních pracovníků	8,21%
	střední management a vedení	16,42%
	žádných	23,13%

Výkon práce z jiného místa je dán druhem vykonávané práce. Proto jsou výsledky rozprostřeny do všech kategorií. **Vzrůstající tendence** k možnostem pracovat odjinud je patrna i v našich zjištěních.

Kterých zaměstnanců se opatření týká či může potenciálně týkat? - Udržování kontaktu s rodiči na MD a RD	všech	53,73%
	pracovníků v provozu	11,94%
	provozních pracovníků	7,46%
	administrativních pracovníků	2,24%
	střední management a vedení	6,72%
	žádných	17,91%
Kterých zaměstnanců se opatření týká či může potenciálně týkat? - Zachování IT konektivity rodičů na MD a RD	všech	25,37%
	pracovníků v provozu	2,99%
	provozních pracovníků	14,93%
	administrativních pracovníků	1,49%
	střední management a vedení	22,39%
	žádných	32,84%

Respondenti jsou v rámci svých organizací **otevření k osobám na mateřské a rodičovské dovolené. Většina pracovníků se může spolehnout na podporu kontaktu.** O něco horší je to s IT konektivitou. Primárně je to však dáno tím, že respondenti **nevyužívají tyto pracovníky v době jejich mateřské či rodičovské dovolené pro plnění pracovních úkolů.**

Kterých zaměstnanců se opatření týká či může potenciálně týkat? - Dovolena 5 nebo 6 týdnů	všech	68,66%
	pracovníků v provozu	3,73%
	provozních pracovníků	1,49%
	administrativních pracovníků	1,49%
	střední management a vedení	3,73%
	žádných	20,90%

Ve většině případů respondenti **umožňují dovolenou nad povinný rámec zákona všem zaměstnancům.** V případě, že žádným, koresponduje to s odpověďmi, kde uváděli, že toto opatření nerealizují.

Kterých zaměstnanců se opatření týká či může potenciálně týkat? - Sick days	všech	45,52%
	pracovníků v provozu	2,24%
	provozních pracovníků	5,22%
	administrativních pracovníků	1,49%
	střední management a vedení	5,97%
	žádných	39,55%

V tomto případě **se nejedná o nijak významně využívané opatření.** Tomu odpovídají výstupy z této otázky. Potenciál je významný, ale málo využívaný.

Kterých zaměstnanců se opatření týká či může potenciálně týkat? - Zajištění péče o dítě	všech	26,12%
	pracovníků v provozu	1,49%
	provozních pracovníků	3,73%
	administrativních pracovníků	2,24%
	střední management a vedení	2,99%
	žádných	63,43%

Již bylo upozorněno na **minimální využití opatření zajištění péče o dítě**. Potenciál využití v něm spatřovat do určité míry můžeme – zde **bude záležet na požadované podpoře**, ke které respondenti vyzývají průběžně po celý výzkum. Avšak **více než šedesát procent respondentů uvedlo, že se opatření nemůže týkat nikoho**. Pravděpodobným důvodem je zmiňovaná **náročnost realizace** tohoto opatření.

Kterých zaměstnanců se opatření týká či může potenciálně týkat? - Fond kulturních a sociálních potřeb	všech	49,25%
	pracovníků v provozu	2,99%
	provozních pracovníků	0,00%
	administrativních pracovníků	1,49%
	střední management a vedení	8,96%
	žádných	37,31%

Fond není využíván v maximální míře (viz předchozí odpovědi). Respondenti, kteří uvedli, že nemůže být **u žádných pracovníků**, toto opatření vesměs **nerealizují**. Opatření je pak v dalších případech dostupné všem pracovníkům.

Celá řada opatření (myšleno obecně) má v lidském životě spíše deklarativní charakter. Pokud jsou však ukotvena v konkrétních směrnících, či pravidlech, které jsou závazné pro určitou organizaci, je jejich vymahatelnost pro pracovníky dostupnější. Další otázka se proto zabývala tématem, které se týká **reálného ukotvení opatření ve formálních strukturách organizací**. Jelikož odpovídali respondenti, kteří opatření nějakým způsobem realizují, opět výsledky interpretujeme pomocí **absolutních četností**.

Je opatření ukotveno ve vnitřním předpisu jako možnost zaměstnance nebo je řešeno individuálně? - Převod dovolené	Vnitřní předpis	46
	Individuální řešení	64

Je opatření ukotveno ve vnitřním předpisu jako možnost zaměstnance nebo je řešeno individuálně? - Vlastní návrh čerpání dovolené	Vnitřní předpis	46
	Individuální řešení	78

Převod dovolené nepovažují primárně respondenti za nutné administrativně institucionalizovat. V rámci celkové pohledu je toto opatření vyžíváno a není nijak problematické. Postup při čerpání dovolené je **ve většině případů řešen individuálně**.

Je opatření ukotveno ve vnitřním předpisu jako možnost zaměstnance nebo je řešeno individuálně? - Sdílené pracovní místo	Vnitřní předpis	9
	Individuální řešení	46

Je opatření ukotveno ve vnitřním předpisu jako možnost zaměstnance nebo je řešeno individuálně? - Návrat na původní místo po RD	Vnitřní předpis	32
	Individuální řešení	88

Je opatření ukotveno ve vnitřním předpisu jako možnost zaměstnance nebo je řešeno individuálně? - Kratší (částečné) pracovní úvazky	Vnitřní předpis	24
	Individuální řešení	94

Je opatření ukotveno ve vnitřním předpisu jako možnost zaměstnance nebo je řešeno individuálně? - DPP nebo DPČ	Vnitřní předpis	24
	Individuální řešení	94

Sdílené pracovní místo doposud nenašlo svoji pozici v organizačních strukturách organizací respondentů. Stejně tak **návrat na původní místo po mateřské a rodičovské dovolené** (při respektování zákona), **zkrácené (částečné) úvazky** včetně **dohod o provedení práce** a **dohod o pracovní činnosti**.

Je opatření ukotveno ve vnitřním předpisu jako možnost zaměstnance nebo je řešeno individuálně? - Pružné rozvržení pracovní doby	Vnitřní předpis	41
	Individuální řešení	67

Pružná pracovní doba je oproti předchozím spojeným opatřením **více formalizovaná**, ale i tak **převládá individuální domluva**.

Je opatření ukotveno ve vnitřním předpisu jako možnost zaměstnance nebo je řešeno individuálně? - Výkon práce z jiného místa	Vnitřní předpis	18
	Individuální řešení	71

Výkon práce z jiného místa je primárně pouze **na domluvě mezi zaměstnavatelem a pracovníkem**, nelze tvrdit, že by se jednalo o významně institucionalizované pravidlo. Podobně je tomu i u **opatření týkajících se kontaktu a IT konektivity v době mateřské a rodičovské dovolené**. Tady se jedná čistě o **individuální domluvu** mezi dvěma stranami.

Je opatření ukotveno ve vnitřním předpisu jako možnost zaměstnance nebo je řešeno individuálně? - Udržování kontaktu s rodiči na MD a RD	Vnitřní předpis	9
	Individuální řešení	83

Je opatření ukotveno ve vnitřním předpisu jako možnost zaměstnance nebo je řešeno individuálně? - Zachování IT konektivity rodičů na MD a RD	Vnitřní předpis	10
	Individuální řešení	55

Je opatření ukotveno ve vnitřním předpisu jako možnost zaměstnance nebo je řešeno individuálně? - Dovolená 5 nebo 6 týdnů	Vnitřní předpis	66
	Individuální řešení	22

Je opatření ukotveno ve vnitřním předpisu jako možnost zaměstnance nebo je řešeno individuálně? - Sick days	Vnitřní předpis	39
	Individuální řešení	19

Významnější postavení v dokumentech organizací mají **dovolené** nad povinný rámec zákona a „**Sick days**“. Nejedná se však o nijak statisticky významná zjištění a v **obecném kontextu jsou brány jako samozřejmost**.

Je opatření ukotveno ve vnitřním předpisu jako možnost zaměstnance nebo je řešeno individuálně? - Zajištění péče o dítě	Vnitřní předpis	5
	Individuální řešení	16

Odpověď je determinována předchozími odpověďmi na toto téma. I z počtu odpovědí je patrné, že toto **opatření má minimální zájem respondentů**.

Je opatření ukotveno ve vnitřním předpisu jako možnost zaměstnance nebo je řešeno individuálně? - Fond kulturních a sociálních potřeb	Vnitřní předpis	43
	Individuální řešení	22

Jelikož je podpora pracovníků v oblasti mimopracovní regenerace důležitým benefitem, má toto i **podporu ve psaných pravidlech (např. kolektivní smlouva)**.

Další otázka směřovala ke **konkrétním počtům pracovníků, kteří mohou opatření využívat a kolik jich opatření skutečně využívá**. Jak je zřejmé z obrázků číslo 11 a 12, grafické zpracování je pro formát této zprávy komplikované a neumožňuje detailní přehled výsledků. Proto jim předchází popisné tabulky 3 a 4. **Respondenti odpovídali pouze odhadem** (nebylo po nich vyžadováno přesné číslo). Jejich odpovědi jsme kvantifikovali prostřednictvím intervalu procent z celkového počtu zaměstnanců, kteří mohou opatření dle odpovědí z dotazníků využívat. K těmto intervalům procent pracovníků je v tabulce uveden počet firem / respondentů.

Pro větší přehlednost uvádíme obě tabulky k porovnání. Převod procent byl zvolen z toho důvodu, že nebylo možné jednotlivé firmy porovnat (rozdílný počet pracovníků).

%	Převod d.	Vlastní návrh d.	Sdílené místo	Návrat původní	Kratší úvazky	DPP, DPČ	Pružná doba	Výkon z jiného místa	Kontakt	IT rodičů	Delší dov.	Sick d.	Péče	Fond
0	13	4	55	8	9	4	17	32	23	44	29	53	84	50
1-10	2	2	19	4	24	17	18	30	16	23	2	4	5	1
11-20	5	2	13	6	11	21	16	20	13	15	3	6	3	6
21-30	1	2	6	5	4	6	6	13	2	5		3	2	5
31-50	5	6	10	6	6	12	19	11	1	5	3	1	1	2
51-70		1	1	1	3	3	3	2	1	1		1		1
71-99	3	5	10	5	6	9	6	1	1	1		1		1
100	102	108	13	95	66	55	44	20	71	34	91	60	35	65
bez odpovědi	3	4	7	4	5	7	5	5	6	6	6	5	4	3

Tabulka 4: Počet zaměstnanců, kteří mohou opatření využívat

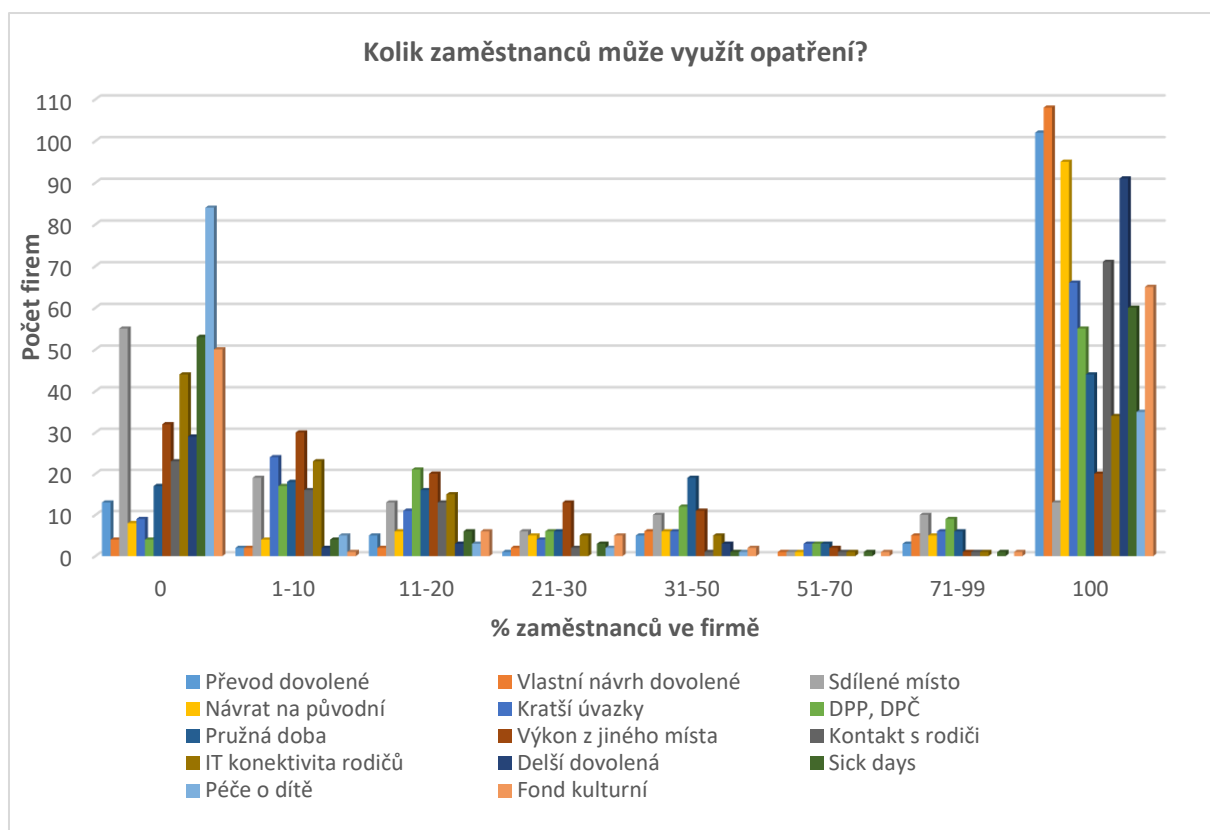
Zdroj: vlastní zpracování

%	Převod d.	Vlastní návrh d.	Sdílené místo	Návrat původní	Kratší úvazky	DPP, DPČ	Pružná doba	Výkon z jiného místa	Kontakt	IT rodičů	Delší dov.	Sick d.	Péče	Fond
0	24	11	80	17	18	18	27	47	46	68	47	76	115	71
1-10	11	5	26	54	56	50	34	45	47	37	8	8	7	8
11-20	9	9	8	15	13	16	13	12	4	7	1	1	3	3
21-30	8	3	2	4	9	11	8	8	5	3	1	9	1	3
31-50	9	10	6	13	12	12	16	4	9	2	6	2	2	7
51-70	9	7	1	1	1	2	4		1		1	2		3
71-99	5	6	1	7	3	3	3		4	1	5	2		1
100	45	69	3	9	3	4	15	5	5	4	52	25	2	28
bez odpovědi	14	14	7	14	19	18	14	13	13	12	13	9	4	10

Tabulka 5: Počet zaměstnanců, kteří využívají opatření

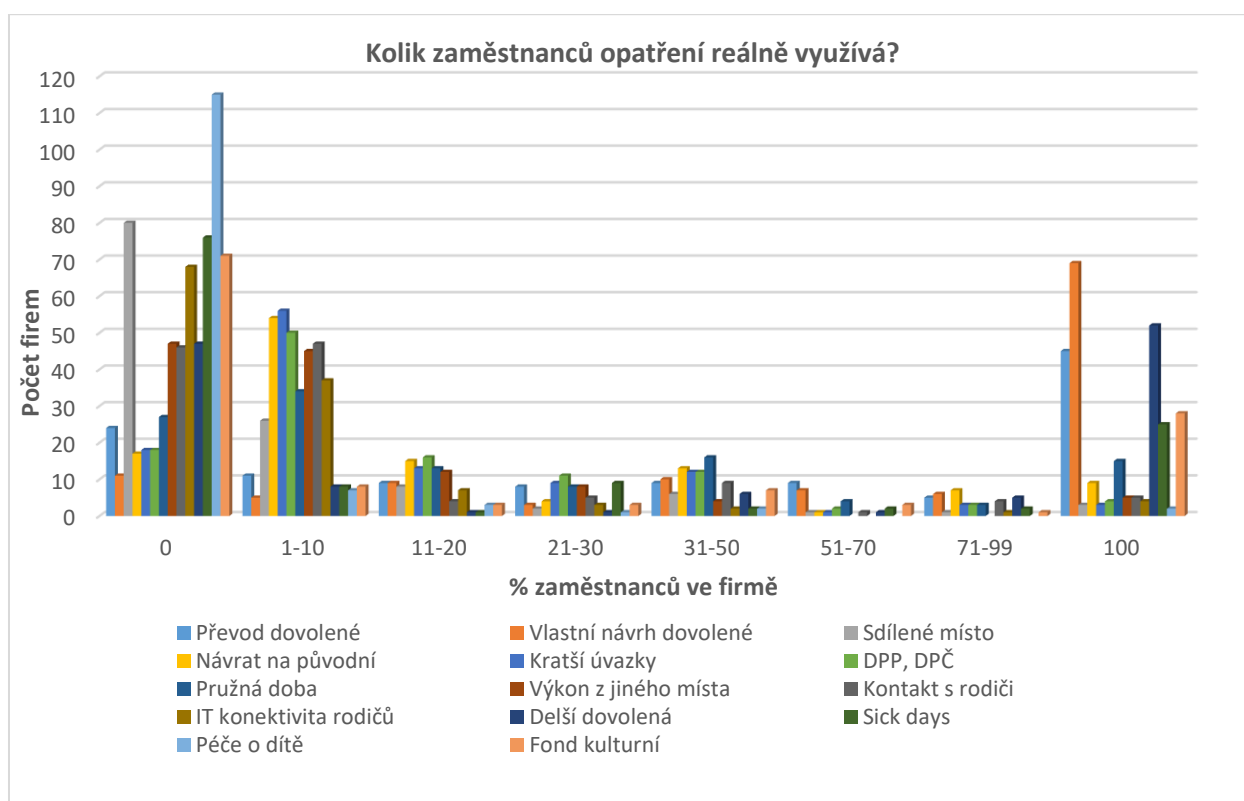
Zdroj: vlastní zpracování

Odhad počtu zaměstnanců, kteří mohou opatření využívat je dle tabulky daleko vyšší než tomu je ve skutečnosti. To lze zvláště vidět na odhadu 100 % v obou tabulkách. Logicky je pak **odhad možných příjemců opatření u nižších intervalů v procentech daleko nižší, než je reálný stav v organizacích respondentů.**



Obrázek 12: Počet zaměstnanců, kteří mohou opatření využívat

Zdroj: vlastní zpracování

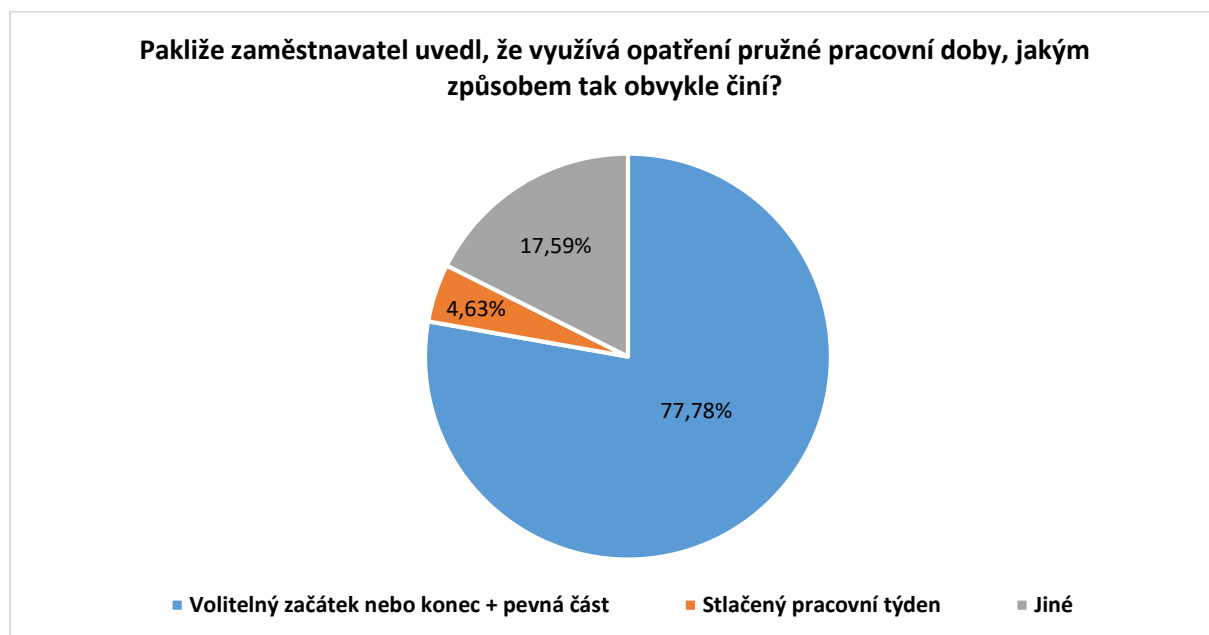


Obrázek 13: Počet zaměstnanců, kteří využívají opatření

Zdroj: vlastní zpracování

Výsledek tedy ukazuje, to, co se potvrzuje celou dobu interpretace. **Respondenti mají rezervy ve využívání opatření.** Obrázky ukazují, **v kterých oblastech jsou rezervy významnějšího charakteru.** Spojující proměnou jsou pak po celou dobu úvahy nad **náklady spojenými se zaváděním opatření** – ať již **finanční**, tak **administrativní** v kontextu toho, že **respondenti necítí významnou podporu státu** pro svou činnost.

Poslední část dotazování se zabývala **upřesněním některých vybraných opatření**. Jejich výběr vycházel z předchozích diskuzí platformy a na základě dalších analytických debat při přípravě koncepce.



Obrázek 14: Způsoby využití pružné pracovní doby

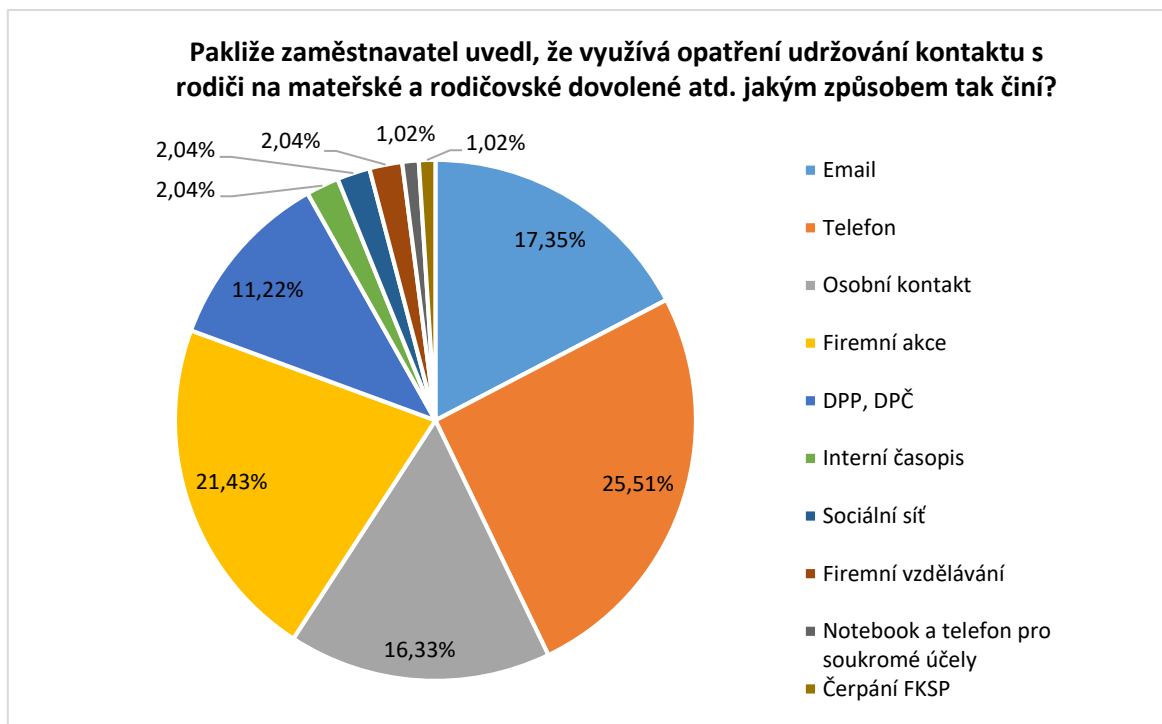
Zdroj: vlastní zpracování

Nejčastěji využívaný konceptem je **volitelný začátek a konec pracovní doby** a v ní **definovaná pevná část** (tedy určený čas, kdy musí být pracovník na pracovišti). Možnost jiné v odpovědích znamenala **individuální domluvu s pracovníkem na základě jeho potřeb s ohledem na specifika výkonu práce**.

	Možnost	Počet odpovědí	%
Pakliže zaměstnavatel uvedl, že využívá opatření výkon práce z jiného místa, kolik % z celkové pracovní doby to je?	4	1	1,12%
	5	5	5,62%
	10	35	39,33%
	14	1	1,12%
	15	7	7,87%
	20	12	13,48%
	25	4	4,49%
	30	2	2,25%
	35	2	2,25%
	40	4	4,49%
	50	10	11,24%
	70	1	1,12%
	80	3	3,37%
	100	2	2,25%

Tabulka 6: Zastoupení výkonu práce z jiného místa v rámci pracovní doby *Zdroj: vlastní zpracování*

Respondenti **nejčastěji umožňují odpracovat 10% z jiného místa** místo prostor organizace. Pak **následuje 20% pracovní doby a poloviční úvazek**. Přestože respondenti uváděli, že se jedná o **problematické opatření**, pokud ho realizují, **dostávají pracovníci značný prostor** pro tuto iniciativu.



Obrázek 15: Způsoby udržování kontaktu během mateřské a rodičovské dovolené

Zdroj: vlastní zpracování

Kontakt s pracovníky na mateřské či rodičovské dovolené není ve strukturách organizace většinově ukotven. Pokud k němu dochází, je to nejčastěji prostřednictvím telefonu (nejčastěji přátelé v rámci zaměstnání), následují setkání v rámci firemních akcí či e-mailový kontakt. Osobní kontakt je až na čtvrtém místě.

Je tedy zřejmé, že **se nejedná o organizované aktivity pravidelného charakteru.** Výrazněji se ještě ve výsledku objevil **kontakt prostřednictvím dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, kdy zaměstnavatel umožňuje zvýšení příjmu těchto osob.**

	Možnost	Počet odpovědí	%
Pakliže zaměstnavatel uvedl, že využívá opatření výkon práce z jiného místa (např. práce z domova), kolik dní v měsíci to může být?	1	2	2,30%
	2	6	6,90%
	3	3	3,45%
	4	11	12,64%
	5	14	16,09%
	7	1	1,15%
	8	1	1,15%
	9	1	1,15%
	10	17	19,54%
	12	3	3,45%
	14	1	1,15%
	15	3	3,45%
	16	1	1,15%
	20	3	3,45%
	21	4	4,60%
	bez odpovědi	16	18,39%

Tabulka 7: Počet dní v měsíci pro výkon práce z jiného místa v rámci pracovní doby

Zdroj: vlastní zpracování

Respondenti dostali otevřenou otázku na počet dnů v měsíci. Ty jsme následně kvantifikovali dle počtu odpovědí na jednotlivé počty dní. **Nejvyšší dosažená hodnota bylo dvacet jedna dní. Nejčastější bylo deset dní, pak pět a čtyři dny, které mohou pracovníci využít pro práci z domova.** Jedná se o **velmi využívaný nástroj** pro skloubení povinností v rodině i zaměstnání. **Rozhodujícím faktorem pro počet dní jsou jednoznačně provozní možnosti** organizace.

7. Shrnutí

Z přibližně 400 oslovených zaměstnavatelů se do výzkumu zapojilo **134 respondentů**. Respondenti byli zastoupeni **ve všech okresech Pardubického kraje** – Pardubice, Chrudim, Ústí nad Orlicí a Svitavy.

Takřka **95 % respondentů si uvědomuje důležitost sladování rodinného a pracovního života** jako atributu fungování vztahu pracovník – zaměstnavatel. **Spokojený zaměstnanec se lépe soustředí na svůj pracovní výkon a pracuje lépe. Práce nemá znamenat ztrátu osobního života.**

Díky zavádění prorodinných opatření **se zvyšuje vedle pracovního výkonu i loajalita. Snižuje se fluktuace a roste vzájemná důvěra.** Na straně druhé **jde dle názoru respondentů zaměstnancům primárně o peníze, zneužívají opatření. Vytváření opatření znamená zvýšené náklady** (provozní i osobní). Každý benefit něco stojí – **finanční náklady, administrativní náklady.** Tvorba **opatření je chápána jako podpora benefitů** pro zaměstnance.

Potřeby zaměstnanců v oblasti podpory rodiny a práce **zjišťují zaměstnavatelé příležitostně. Nejedná se o žádná systémová opatření – nejčastěji se využívá osobní rozhovor a dotazníky.** Někdy bývá **snaha zjišťovat potřeby** pracovníků chápána jako **iniciativa narušující soukromí** pracovníků. Problémovým faktorem je **čas pro tuto činnost.** Podobně **nesystémově je zjišťována** zpětná vazba pracovníků vyjadřující **spokojenost s nastavením prorodinných pravidel.** Opět jde o **příležitostnou aktivitu.**

Obecně **problematické je postavení pečujících osob** (myšleno nejenom pečujících o děti, ale i o seniory a další závislé osoby). Pouze **necelých 15 % respondentů si myslí, že toto posiluje osobnost pracovníků a má toto pozitivní dopad** na pracovníka. Většina respondentů zaměstnává tyto osoby, jedná se však **primárně o pečující o děti.** Opět se zde promítá určitý distanc s ohledem na narušování soukromí zaměstnanců. Opět se potvrdilo, že **podpora zaměstnanců znamená zvýšené náklady, které by zaměstnavatelé rádi kompenzovali státní podporou.** Motivací pro zaměstnávání pečujících by byla **primárně větší podpora státu (daně, legislativa, konkrétní finanční saturace).**

Více jak polovina respondentů nepotřebuje žádnou specifickou podporu ze strany státní správy a samosprávy – postačuje výše zmiňované. Spíše **vnímají zásahy státu jako kontraproduktivní komplikující podnikání.** **Malé firmy nemají potřeby vůči veřejné správě prakticky žádné.**

Motivací pro zavádění opatření je finanční podpora státu, nefinanční podpora státu v rámci administrativních opatření a změny v legislativě. Zároveň, **pokud tato vyjádření negujeme, znamenají demotivační faktory** při zavádění opatření a zároveň jsou i **bariéry samotného podnikání.**

Překážky v zavádění opatření můžeme shrnout následovně:

- **Provozní překážky.**
- **Neefektivnost.**
- **Charakter práce.**
- **Složitá administrativa.**
- **Finanční náklady.**
- **Nezájem** ze strany **zaměstnanců**, případně **majitelů firmy**.

Respondenti mají a vnímají rezervy ve využívání opatření. Spojující proměnnou jsou **náklady na zavádění opatření**. Na ty upozorňovali respondenti prakticky neustále. Včetně toho, že **nepocitují žádnou podporu ze strany státu**.

DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ – ZAMĚSTNAVATELÉ

Vážená paní, Vážený pane,

žádáme Vás o vyplnění **dotazníku**, který se pokouší **zmapovat situaci** v problematice rodinné politiky na území Pardubického kraje, konkrétně **v oblasti sladění pracovního a rodinného života**. Dotazník jsme připravili **ve spolupráci s Krajskou hospodářskou komorou Pardubického kraje a Regionální kanceláří pro Pardubický kraj agentury CzechInvest**.

Výsledky dotazníku budou sloužit jako **podkladový materiál pro tvorbu krajské koncepce rodinné politiky** a zároveň **budou napomáhat zaměstnavatelům k získání základního obrazu o problémech se zaměstnáváním osob, které mají rodinu**. Jedná se tedy o **zajištění dat pro podporu snah zaměstnavatelů sladit pracovní a rodinný život**.

Návrh koncepce rodinné politiky Pardubického kraje je připravován v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233, který realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Zjištěná data jsou **anonymizována**, v žádném případě nelze určit, který zaměstnavatel odpovídal jakým způsobem. Je nezbytné odpovědět na **všechny otázky** dotazníku. V případě, že máte nějaké dotazy, tazatel Vám rád odpoví, nebo přes e-mailový kontakt zjistíte vše potřebné.

Pokud není v dotazníku určeno jinak, zakřížkujte (v šedém poli), prosím, jen **jednu odpověď**.

Děkujeme za Váš čas.

Mgr. Jan Mandys, Ph.D. jan.mandys@upce.cz
Fakulta ekonomicko-správní
Univerzita Pardubice

František Moudr, DiS. frantisek.moudr@mpsv.cz
odbor rodinné politiky a ochrany práv dětí
Ministerstvo práce a sociálních věcí
tel. 770 116 572

ČÁST I. Ochota zaměstnavatele k vytváření podmínek pro sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců

- 1) Vnímá zaměstnavatel sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců jako důležitou součást svého vztahu se zaměstnanci?



2) Zvýší / sníží / nezmění se dle názoru zaměstnavatele díky zavedení opatření podporujících sladění výkonnost a loajalita zaměstnanců?

1. Zvýší	
2. Sníží	
3. Nezmění se	

3) Rozved'te, prosíme Váš názor (např. jak konkrétně se zvýší či sníží nebo proč se nezmění)?

--

4) Zvýší/ sníží / nezmění se dle názoru zaměstnavatele díky opatřením podporujícím sladění zaměstnavateli náklady? (provozní, osobní)?

1. Zvýší	
2. Sníží	
3. Nezmění se	

5) Rozved'te, prosíme Váš názor (např. jak konkrétně se zvýší či sníží nebo proč se nezmění)?

--

6) Zjišťuje zaměstnavatel potřeby, které zaměstnanci v oblasti slad'ování rodinného a pracovního života mají?

1. Zjišťujeme pravidelně	
2. Zjišťujeme příležitostně	
3. Nezjišťujeme	

7) Popište prosím způsob, kterým to provádíte, případně zdůvodněte, pokud potřeby nezjišťujete?

--



8) Zjišťuje zaměstnavatel spokojenost pracovníků s nastavením pravidel podporujících sladění pracovního a rodinného života?

1. Zjišťujeme pravidelně	
2. Zjišťujeme příležitostně	
3. Nezjišťujeme	

9) Popište prosím způsob, kterým to provádíte, případně zdůvodněte, pokud spokojenost nezjišťujete?

--

10) Vnímá zaměstnavatel rodiče pečující o děti nebo osoby pečující o seniory či osoby se zdravotním postižením nebo chronickým onemocněním jako přínos či jako zátěž?

1. Tito pracovníci jsou pro organizace jednoznačným přínosem	
2. Přínos těchto pracovníků není takový, jak potřebujeme	
3. Přínos těchto pracovníků je značně diskutabilní	
4. Jiné, prosíme, uveďte	

11) Zaměstnává takové pečující osoby?

1. Ano, zaměstnáváme	
2. Ne, nezaměstnáváme	
3. Nezajímáme se o to, zda naši pracovníci pečují o nějakou osobu	
4. Jiné, prosíme, uveďte	

12) Co by zaměstnavatele motivovalo k jejich zaměstnávání, nebo co považujete za největší motivaci v případě, že je zaměstnáváte?

--



ČÁST II. Podpora zaměstnavatele od státu v oblasti vytváření podmínek pro sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců

- 13) Potřebuje zaměstnavatel specifickou podporu od státu, kraje, místní samosprávy pro přípravu opatření ke sladění pracovního a rodinného života?**

1. Ano, potřebujeme významnou podporu	
2. Ano, potřebujeme částečnou podporu	
3. Ne, nepotřebujeme žádnou podporu	

- 14) Pakliže podporu potřebujete, uveďte prosím jakou, a pokud ne, co je důvodem toho, že podporu nepotřebujete?**

--

- 15) Ve kterých oblastech zaměstnavatel vnímá podporu státu, kraje, místní samosprávy jako dostatečnou (s čím je v současnosti spokojen)?**

--

- 16) Ve kterých oblastech zaměstnavatel vnímá podporu státu, kraje, místní samosprávy jako nedostatečnou (co by měla státní správa a samospráva zlepšit, začít řešit)?**

--



ČÁST III. Motivační a demotivační faktory zaměstnavatelů pro vytváření opatření ke sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců

17) Co by bylo pro zaměstnavatele motivací k vytváření opatření? (1 = ano, rozhodně; 2 = ano, částečně; 3 = spíše ne; 4 = rozhodně ne)

1. Finanční podpora státu, např. formou daňových úlev, popřípadě jiných opatření	1	2	3	4
2. Nefinanční podpora státu, např. know-how k přípravě a realizaci opatření ke sladění	1	2	3	4
3. Změna příslušné legislativy	1	2	3	4
4. Sdílení (sharing) zaměstnanců (pokud „mateřská“ firma nepotřebuje zaměstnance na celý úvazek, nepotřebnou část úvazku zaměstnanec prodá jiné firmě; přitom zaměstnanec má pracovní vztah s „mateřskou“ firmou, nejedná se o práci OSVČ)	1	2	3	4
5. Jiné, prosíme, uveďte				

18) Co zaměstnavatele odrazuje od realizace opatření? (1 = ano, rozhodně; 2 = ano, částečně; 3 = spíše ne; 4 = rozhodně ne)

1. Náklady na zavedení a realizaci opatření (vyšší náklady na jiný režim než standardní, např. na kratší pracovní úvazek)	1	2	3	4
2. Zvýšená administrativa	1	2	3	4
3. Chybějící podpora od státu	1	2	3	4
4. Zneužívání opatření ze strany zaměstnanců	1	2	3	4
5. Jiné, prosíme, uveďte				



ČÁST IV. Opatření ke sladění pracovního a rodinného života, která zaměstnavatel využívá, nebo by chtěl využívat, a specifikace podpory, kterou k zavedení a realizaci opatření zaměstnavatel potřebuje

19) Jak využívá zaměstnavatel opatření ve své organizaci? (1 = ano zcela; 2 = ano, částečně; 3 = ne, nevyužíváme)

1. Převod části dovolené do dalšího kalendářního roku (vzhledem k tomu, že zákoník práce nespécifikuje „vážné provozní důvody“ - viz § 218 zák. č. 262/2006 Sb. - lze možnost převodu části dovolené zařadit mezi opatření ke sladění pracovního a rodinného života)	1	2	3
2. Možnost vlastního návrhu čerpání dovolené zaměstnancem	1	2	3
3. Sdílené pracovní místo (zaměstnavatel přijme dva nebo více zaměstnanců, aby společně zastávali konkrétní pracovní místo, čímž spojí dva nebo více částečných úvazků do jednoho plného úvazku)	1	2	3
4. Návrat na původní (nebo v souvislosti s vývojem firmy podobnou) pracovní pozici po rodičovské dovolené	1	2	3
5. Kratší (částečné) pracovní úvazky	1	2	3
6. DPP anebo DPC	1	2	3
7. Pružné rozvržení pracovní doby	1	2	3
8. Výkon práce z jiného místa (např. práce z domova)	1	2	3
9. Udržování kontaktu s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené, postupné zapojování rodičů na rodičovské dovolené do přiměřených pracovních aktivit	1	2	3
10. Zachování IT konektivity rodičů na mateřské a rodičovské dovolené (k dispozici firemní telefon, internetové připojení na firemní náklady, přístup do intranetu firmy, firemní počítač včetně legálního software)	1	2	3
11. Dovolená 5 týdnů, 6 týdnů	1	2	3
12. Indispoziční volno (sick days)	1	2	3
13. Zajištění péče o dítě (firemní mateřská škola, firemní dětská skupina, firemní mikrojesle, zabezpečení péče o dítě v době prázdnin, jiné)	1	2	3
14. Fond kulturních a sociálních potřeb nebo sociální fond	1	2	3
15. Jiné, neuvedené opatření, prosíme, uveďte			



20) Pokud zaměstnavatel nějaké opatření nevyužívá, jaké jsou důvody?

1. Převod části dovolené do dalšího kalendářního roku (vzhledem k tomu, že zákoník práce nespecifikuje „vážné provozní důvody“ - viz § 218 zák. č. 262/2006 Sb. - lze možnost převodu části dovolené zařadit mezi opatření ke sladění pracovního a rodinného života)	
2. Možnost vlastního návrhu čerpání dovolené zaměstnancem	
3. Sdílené pracovní místo (zaměstnavatel přijme dva nebo více zaměstnanců, aby společně zastávali konkrétní pracovní místo, čímž spojí dva nebo více částečných úvazků do jednoho plného úvazku)	
4. Návrat na původní (nebo v souvislosti s vývojem firmy podobnou) pracovní pozici po rodičovské dovolené	
5. Kratší (částečné) pracovní úvazky	
6. DPP anebo DPČ	
7. Pružné rozvržení pracovní doby	
8. Výkon práce z jiného místa (např. práce z domova)	
9. Udržování kontaktu s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené, postupné zapojování rodičů na rodičovské dovolené do přiměřených pracovních aktivit	
10. Zachování IT konektivity rodičů na mateřské a rodičovské dovolené (k dispozici firemní telefon, internetové připojení na firemní náklady, přístup do intranetu firmy, firemní počítač včetně legálního software)	
11. Dovolena 5 týdnů, 6 týdnů	
12. Indispoziční volno (sick days)	
13. Zajištění péče o dítě (firemní mateřská škola, firemní dětská skupina, firemní mikrojesle, zabezpečení péče o dítě v době prázdnin, jiné)	
14. Fond kulturních a sociálních potřeb nebo sociální fond	



21) Má zaměstnavatel zájem toto opatření realizovat, pakliže ho nerealizujete?
(odpovídají pouze ti, kteří opatření nerealizují; 1 = rozhodně ano; 2 = spíše ano; 3 = spíše ne; 4 = rozhodně ne)

6. Převod části dovolené do dalšího kalendářního roku (vzhledem k tomu, že zákoník práce nespecifikuje „vážné provozní důvody“ - viz § 218 zák. č. 262/2006 Sb. - lze možnost převodu části dovolené zařadit mezi opatření ke sladění pracovního a rodinného života)	1	2	3	4
7. Možnost vlastního návrhu čerpání dovolené zaměstnancem	1	2	3	4
8. Sdílení pracovní místo (zaměstnavatel přijme dva nebo více zaměstnanců, aby společně zastávali konkrétní pracovní místo, čímž spojí dva nebo více částečných úvazků do jednoho plného úvazku)	1	2	3	4
9. Návrat na původní (nebo v souvislosti s vývojem firmy podobnou) pracovní pozici po rodičovské dovolené	1	2	3	4
10. Kratší (částečné) pracovní úvazky	1	2	3	4
11. DPP anebo DPČ	1	2	3	4
12. Pružné rozvržení pracovní doby	1	2	3	4
13. Výkon práce z jiného místa (např. práce z domova)	1	2	3	4
14. Udržování kontaktu s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené, postupné zapojování rodičů na rodičovské dovolené do přiměřených pracovních aktivit	1	2	3	4
15. Zachování IT konektivity rodičů na mateřské a rodičovské dovolené (k dispozici firemní telefon, internetové připojení na firemní náklady, přístup do intranetu firmy, firemní počítač včetně legálního software)	1	2	3	4
16. Dovolená 5 týdnů, 6 týdnů	1	2	3	4
17. Indispoziční volno (sick days)	1	2	3	4
18. Zajištění péče o dítě (firemní mateřská škola, firemní dětská skupina, firemní mikrosesle, zabezpečení péče o dítě v době prázdnin, jiné)	1	2	3	4
19. Fond kulturních a sociálních potřeb nebo sociální fond	1	2	3	4
20. Jiné, neuvedené opatření, prosíme, uveďte				



22) Kterých zaměstnanců se opatření týká či může potenciálně týkat? (možno označit více odpovědí) (1 = všech; 2 = pracovníků v provozu, tedy výkonných pracovníků, pracovníků na výrobní lince, provozních pracovníků; 3 = administrativních pracovníků; 5 = středního managementu a vedení; 6 = žádných)

1. Převod části dovolené do dalšího kalendářního roku (vzhledem k tomu, že zákoník práce nespécifikuje „vážné provozní důvody“ - viz § 218 zák. č. 262/2006 Sb. - lze možnost převodu části dovolené zařadit mezi opatření ke sladění pracovního a rodinného života)	1	2	3	4	5	6
2. Možnost vlastního návrhu čerpání dovolené zaměstnancem	1	2	3	4	5	6
3. Sdílené pracovní místo (zaměstnavatel přijme dva nebo více zaměstnanců, aby společně zastávali konkrétní pracovní místo, čímž spojí dva nebo více částečných úvazků do jednoho plného úvazku)	1	2	3	4	5	6
4. Návrat na původní (nebo v souvislosti s vývojem firmy podobnou) pracovní pozici po rodičovské dovolené	1	2	3	4	5	6
5. Kratší (částečné) pracovní úvazky	1	2	3	4	5	6
6. DPP anebo DPČ	1	2	3	4	5	6
7. Pružné rozvržení pracovní doby	1	2	3	4	5	6
8. Výkon práce z jiného místa (např. práce z domova)	1	2	3	4	5	6
9. Udržování kontaktu s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené, postupné zapojování rodičů na rodičovské dovolené do přiměřených pracovních aktivit	1	2	3	4	5	6
10. Zachování IT konektivity rodičů na mateřské a rodičovské dovolené (k dispozici firemní telefon, internetové připojení na firemní náklady, přístup do intranetu firmy, firemní počítač včetně legálního software)	1	2	3	4	5	6
11. Dovolená 5 týdnů, 6 týdnů	1	2	3	4	5	6
12. Indispoziční volno (sick days)	1	2	3	4	5	6
13. Zajištění péče o dítě (firemní mateřská škola, firemní dětská skupina, firemní mikrojesele, zabezpečení péče o dítě v době prázdnin, jiné)	1	2	3	4	5	6
14. Fond kulturních a sociálních potřeb nebo sociální fond	1	2	3	4	5	6
15. Jiné, neuvedené opatření, prosíme, uveďte						



23) Je opatření ukotveno ve vnitřním předpisu jako možnost zaměstnance nebo je řešeno individuálně? (1 = vnitřní předpis; 2 = individuální řešení; 3 = opatření nerealizujeme)

1. Převod části dovolené do dalšího kalendářního roku (vzhledem k tomu, že zákoník práce nespecifikuje „vážné provozní důvody“ - viz § 218 zák. č. 262/2006 Sb. - lze možnost převodu části dovolené zařadit mezi opatření ke sladění pracovního a rodinného života)	1	2	3
2. Možnost vlastního návrhu čerpání dovolené zaměstnancem	1	2	3
3. Sdílené pracovní místo (zaměstnavatel přijme dva nebo více zaměstnanců, aby společně zastávali konkrétní pracovní místo, čímž spojí dva nebo více částečných úvazků do jednoho plného úvazku)	1	2	3
4. Návrat na původní (nebo v souvislosti s vývojem firmy podobnou) pracovní pozici po rodičovské dovolené	1	2	3
5. Kratší (částečné) pracovní úvazky	1	2	3
6. DPP anebo DPC	1	2	3
7. Pružné rozvržení pracovní doby	1	2	3
8. Výkon práce z jiného místa (např. práce z domova)	1	2	3
9. Udržování kontaktu s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené, postupné zapojování rodičů na rodičovské dovolené do přiměřených pracovních aktivit	1	2	3
10. Zachování IT konektivity rodičů na mateřské a rodičovské dovolené (k dispozici firemní telefon, internetové připojení na firemní náklady, přístup do intranetu firmy, firemní počítač včetně legálního software)	1	2	3
11. Dovolená 5 týdnů, 6 týdnů	1	2	3
12. Indispoziční volno (sick days)	1	2	3
13. Zajištění péče o dítě (firemní mateřská škola, firemní dětská skupina, firemní mikrojesle, zabezpečení péče o dítě v době prázdnin, jiné)	1	2	3
14. Fond kulturních a sociálních potřeb nebo sociální fond	1	2	3
15. Jiné, neuvedené opatření, prosíme, uveďte			



24) Kolik zaměstnanců může využít opatření? (není nezbytné uvádět přesné číslo, stačí orientačně, v případě, že zaměstnavatel nevyužívá, či zaměstnanci nemohou, zaznamenejte 0)

1. Převod části dovolené do dalšího kalendářního roku (vzhledem k tomu, že zákoník práce nespecifikuje „vážné provozní důvody“ - viz § 218 zák. č. 262/2006 Sb. - lze možnost převodu části dovolené zařadit mezi opatření ke sladění pracovního a rodinného života)	
2. Možnost vlastního návrhu čerpání dovolené zaměstnancem	
3. Sdílené pracovní místo (zaměstnavatel přijme dva nebo více zaměstnanců, aby společně zastávali konkrétní pracovní místo, čímž spojí dva nebo více částečných úvazků do jednoho plného úvazku)	
4. Návrat na původní (nebo v souvislosti s vývojem firmy podobnou) pracovní pozici po rodičovské dovolené	
5. Kratší (částečné) pracovní úvazky	
6. DPP anebo DPČ	
7. Pružné rozvržení pracovní doby	
8. Výkon práce z jiného místa (např. práce z domova)	
9. Udržování kontaktu s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené, postupné zapojování rodičů na rodičovské dovolené do přiměřených pracovních aktivit	
10. Zachování IT konektivity rodičů na mateřské a rodičovské dovolené (k dispozici firemní telefon, internetové připojení na firemní náklady, přístup do intranetu firmy, firemní počítač včetně legálního software)	
11. Dovolená 5 týdnů, 6 týdnů	
12. Indispoziční volno (sick days)	
13. Zajištění péče o dítě (firemní mateřská škola, firemní dětská skupina, firemní mikrosesle, zabezpečení péče o dítě v době prázdnin, jiné)	
14. Fond kulturních a sociálních potřeb nebo sociální fond	

25) Kolik zaměstnanců opatření reálně využívá? (není nezbytné uvádět přesné číslo, stačí orientačně, v případě, že zaměstnavatel nevyužívá, či zaměstnanci nemohou, zaznamenejte 0)

1. Převod části dovolené do dalšího kalendářního roku (vzhledem k tomu, že zákoník práce nespecifikuje „vážné provozní důvody“ - viz § 218 zák. č. 262/2006 Sb. - lze možnost převodu části dovolené zařadit mezi opatření ke sladění pracovního a rodinného života)	
2. Možnost vlastního návrhu čerpání dovolené zaměstnancem	
3. Sdílené pracovní místo (zaměstnavatel přijme dva nebo více zaměstnanců, aby společně zastávali konkrétní pracovní místo, čímž spojí dva nebo více částečných úvazků do jednoho plného úvazku)	
4. Návrat na původní (nebo v souvislosti s vývojem firmy podobnou) pracovní pozici po rodičovské dovolené	
5. Kratší (částečné) pracovní úvazky	
6. DPP anebo DPČ	
7. Pružné rozvržení pracovní doby	
8. Výkon práce z jiného místa (např. práce z domova)	
9. Udržování kontaktu s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené, postupné zapojování rodičů na rodičovské dovolené do přiměřených pracovních aktivit	



10. Zachování IT konektivity rodičů na mateřské a rodičovské dovolené (k dispozici firemní telefon, internetové připojení na firemní náklady, přístup do intranetu firmy, firemní počítač včetně legálního software)	
11. Dovolená 5 týdnů, 6 týdnů,	
12. Indispoziční volno (sick days)	
13. Zajištění péče o dítě (firemní mateřská škola, firemní dětská skupina, firemní mikrojesle, zabezpečení péče o dítě v době prázdnin, jiné)	
14. Fond kulturních a sociálních potřeb nebo sociální fond	

26) Pakliže zaměstnavatel uvedl, že využívá opatření pružné rozvržení pracovní doby, jakým způsobem tak obvykle činí?

1. Volitelný začátek nebo konec + pevná část	
2. Stlačený pracovní týden	
3. Jiné (např. jiný způsob rozvržení, kombinace více způsobů rozvržení) prosíme, uveďte	

27) Pakliže zaměstnavatel uvedl, že využívá opatření výkon práce z jiného místa (např. práce z domova), kolik procent z celkové pracovní doby to je?

1. Počet % celkové pracovní doby	
----------------------------------	--

28) Pakliže zaměstnavatel uvedl, že využívá opatření udržování kontaktu s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené atd. jakým způsobem tak činí?

--

29) Pakliže zaměstnavatel uvedl, že využívá opatření výkon práce z jiného místa (např. práce z domova), kolik dní v měsíci to může být?

1. Počet dnů v měsíci	
-----------------------	--



ČÁST V. Klasifikační znaky

30) Velikost zaměstnavatele

1. 1 až 10 zaměstnanců	
2. 11 až 25 zaměstnanců	
3. 26 až 50 zaměstnanců	
4. 51 až 100 zaměstnanců	
5. 101 až 250 zaměstnanců	
6. 251 až 500 zaměstnanců	
7. 501 až 1 000 zaměstnanců	
8. 1 001 a více zaměstnanců	

31) Odvětví podnikání

1. Zemědělství, lesnictví a rybolov	
2. Těžba a dobývání	
3. Zpracovatelský průmysl	
4. Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatiz. vzduchu	
5. Zásobování vodou; odpadními vodami, odpady a sanacemi	
6. Stavebnictví	
7. Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motor. vozidel	
8. Doprava a skladování	
9. Ubytování, stravování a pohostinství	
10. Informační a komunikační činnosti	
11. Peněžnictví a pojišťovnictví	
12. Činnosti v oblasti nemovitostí	
13. Profesní, vědecké a technické činnosti	
14. Administrativní a podpůrné činnosti	
15. Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	
16. Vzdělávání	
17. Zdravotní a sociální péče	
18. Kulturní, zábav., rekreační činnosti	
19. Ostatní činnosti	

32) Okres, ve kterém má zaměstnavatel provozovnu

1. Chrudim	
2. Pardubice	
3. Svitavy	
4. Ústí nad Orlicí	

Děkujeme Vám mnohokrát za spolupráci a ochotu při vyplňování dotazníku.