

Průzkum využívání alternativních forem práce ve firmách působících na českém trhu práce (2011)

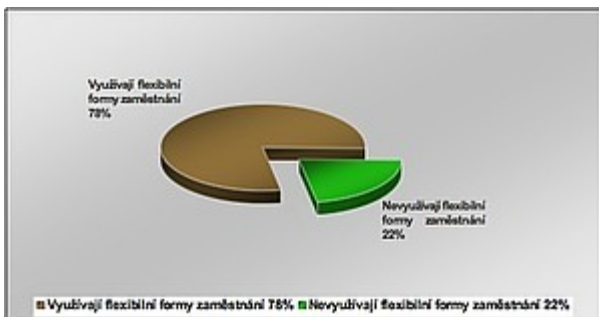
Hlavními cíli výzkumu bylo zjistit rozsah využívání alternativních forem práce ve firmách na českém trhu. Dále přínosy při využití těchto forem práce a naopak bariéry, které širšímu rozšíření brání. Zjišťovali jsme také míru formalizace při využívání alternativních forem práce a jejich cílení k různým skupinám zaměstnanců. Na závěr jsme mapovali jaký je plánovaný rozvoj alternativních forem práce ve firmách.

Výzkum byl uskutečněn v březnu 2011 na vzorku 855 respondentů, kteří byli vybráni kvótním výběrem, cílovou osobou byla osoba odpovědná za personalistiku, resp. lidské zdroje. Průzkum proběhl telefonicky (CATI). Výsledky jsme třídili podle velikosti firem:

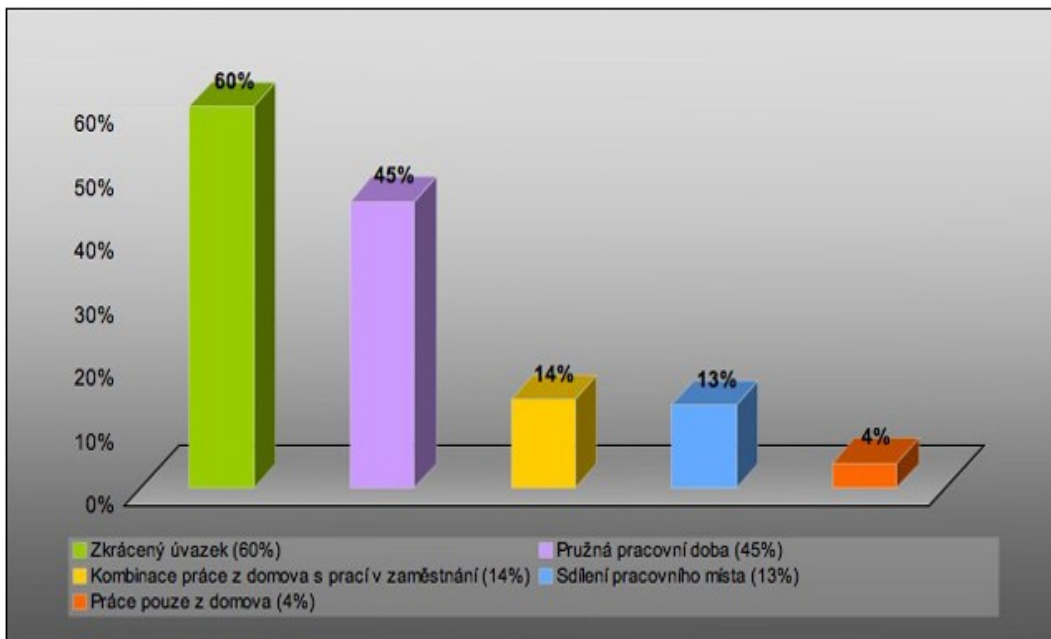
1. velikostní kategorie - do 19 zaměstnanců
2. velikostní kategorie - 20 - 99 zaměstnanců
3. velikostní kategorie - 100 - 249 zaměstnanců
4. velikostní kategorie - 250 a více zaměstnanců

I. Využití flexibilních pracovních úvazků

Flexibilní formy práce využívá 78 % z dotázaných firem.

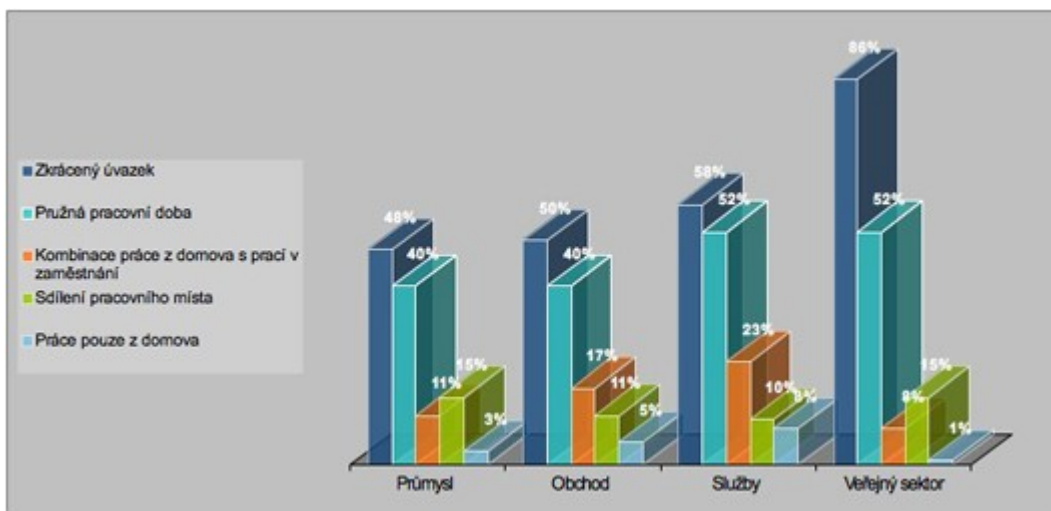


Nejnámější formou flexibilního pracovního úvazku je zkrácený úvazek (60 %), následuje pružná pracovní doba (45 %), na třetím místě je kombinace práce v zaměstnání s prací z domova, která však je využívána překvapivě v malém procentu (14 %).



Překvapivým zjištěním je, že zkrácený úvazek je ve velké míře využíván ve veřejném sektoru, kde jej využívá až 86 % dotázaných firem. Následuje sektor služeb, obchodu a firem působících v průmyslu. Avšak rozdíly již nejsou takové.

Sektor služeb je mírně v popředí ve využití kombinace práce z domova a ze zaměstnání. Sdílení pracovního místa a práce pouze z domova jsou využívány na českém trhu minimálně.



Jak zkrácený úvazek, tak pružnou pracovní dobu využívají spíše větší firmy. Pouze v případě kombinované práce z domova s prací v zaměstnání mírně vedou firmy s počtem zaměstnanců od 20 do 99.

Míra využití zkrácených úvazků je podobná v celé ČR. Zajímavé je kolísání hodnoty využití pružné pracovní doby. Ta je dle očekávání nejvíce využívána v Praze, nejméně však ve Středních Čechách a na severozápadě Čech.

Ve chvíli, kdy jsme se v průzkumu zaměřili detailněji na procentuální podíl zaměstnanců pracujících na flexibilní pracovní úvazek, došli jsme k překvapivému zjištění. **Zkrácený úvazek, který je v povědomí jako nejrozšířenější, využívá jen 1 % zaměstnanců.**

Naopak druhý nejznámější flexibilní úvazek "pružnou pracovní dobu" využívá v praxi nejvíce zaměstnanců. Ve 33 % dotázaných firem takto pracuje více než polovina zaměstnanců a v dalších 21 % firem více než třetina zaměstnanců.

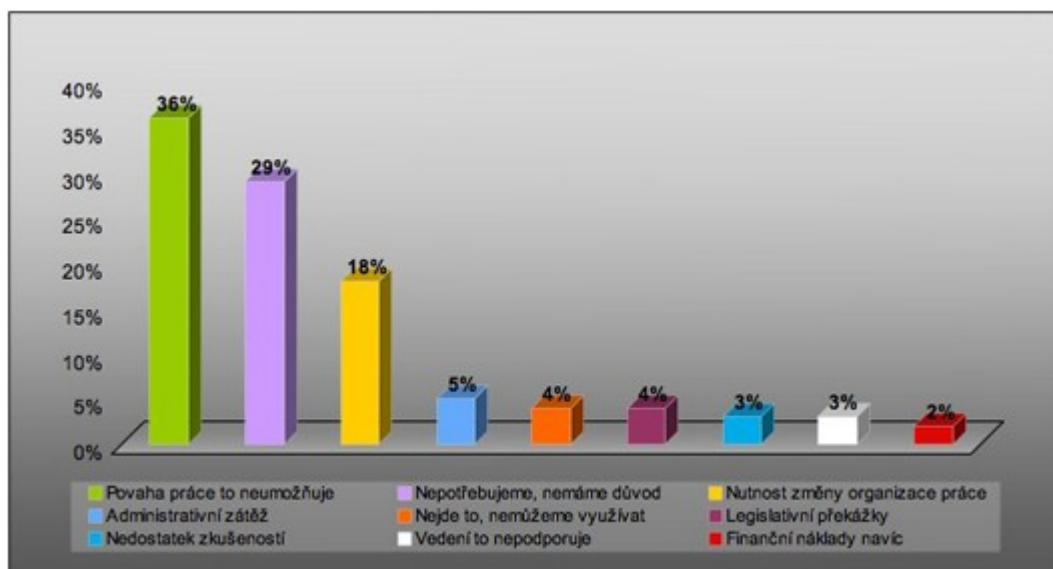
Kombinovaná práce z domova a zaměstnání je poskytována malému množství zaměstnanců, je spíše ojedinělá a jen pro určitou skupinu. Ve firmách s více než 20 zaměstnanci je výrazně menší podíl zkrácených úvazků, ty zde většinou plní jen doplňkovou roli.

Zajímavý, avšak pochopitelný je závěr, že čím menší firma, tím větší je podíl zaměstnanců využívající pružnou pracovní dobu. Je to dáno především tím, že menší firma není tak svázaná procesy a produktivita zaměstnanců je více pod kontrolou.

II. Proč firmy flexibilní formy nevyužívají? Co jim brání?

Nejobvyklejšími bariérami při zavádění flexibilních úvazků jsou povaha pracovní činnosti (36 %) a nepotřebnost flexibilních úvazků (29 %)

V 18 % firem představuje překážku zavádění flexi úvazků **nutnost změny organizace práce**. Tady už spíše než faktory související s povahou práce a její organizací hrají roli činitelé jako přístup vedení, informovanost o možnostech flexi úvazků, charakter trhu práce apod.



Komentář:

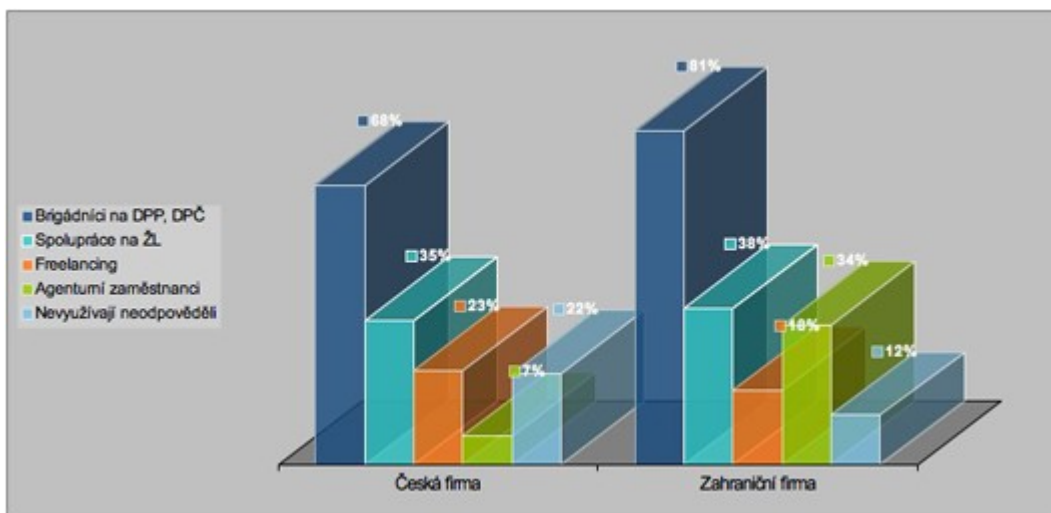
Zde vyvstává zásadní otázka nepotřebnosti flexibilních úvazků. Firmy, které takto argumentují, neuvažují strategicky, ale reagují na konkrétní situaci. Samozřejmě, že flexibilní formy práce nejsou vhodné pro všechny pozice, ale pouze pro určitý typ. Nicméně firmy, které nejvíce uváděly jako důvod nepotřebnost flexibilních forem práce, byly svým pracovním prostředím minimálně z poloviny vhodné.

III. Využití pracovní výpomoci

Ve výzkumu jsme se zvláště zaměřili na samostatnou kategorii, a to na "pracovní výpomoc a její využití".

Pokud jde o formy pracovní výpomoci, nejčastěji jsou využíváni brigádníci na dohody konané mimo pracovní poměr. Následuje spolupráce na živnostenský list a freelancing, tyto dvě formy se přitom velmi často překrývají.

Zda se jedná o společnost se zahraniční účastí či ryze českou společnost nemá vliv. Rozdíl je patrný pouze v případě agenturních zaměstnanců, kde jsou zahraniční společnosti oproti českým zvyklé tuto formu výpomoci více využívat a rozdíl je opravdu výrazný (27 %). I když překvapivé je, i zjištění, že české firmy více využívají spolupráci s nezávislými profesionály (freelancery), což je forma výpomoci velmi využívaná v zahraničí.



Využití brigádníků a nebo agenturních zaměstnanců je nejrozšířenější u firem s více než 250 zaměstnanci. Menší firmy do 99 zaměstnanců jsou nejčastějšími uživateli spolupráce na živnostenský list.

Je patrné, že menší firmy v pokrizové době více řeší náklady a suplují spoluprací na živnostenský list nedostatečnou flexibilitu trhu práce.

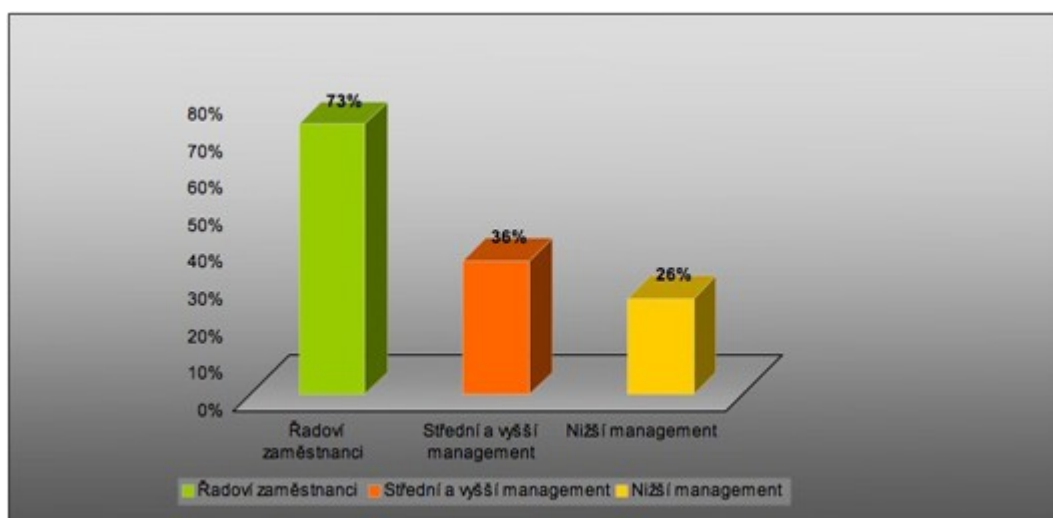
Regionální

náhled:

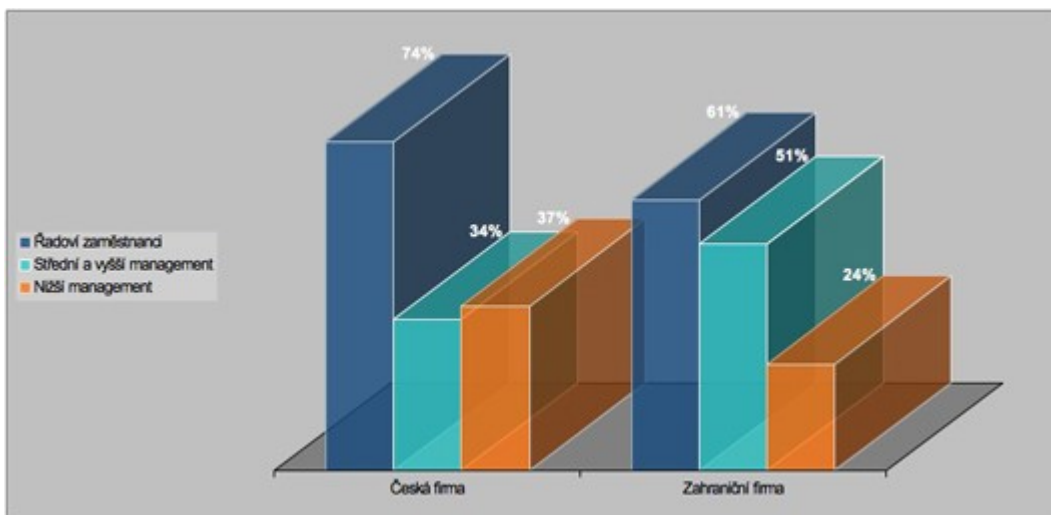
Využití brigádníků je celorepublikovým jevem, hodnota využití této formy pracovní výpomoci je vysoká v celé ČR. Ostatní formy kolísají. Severozápad čech nejméně využívá agenturních zaměstnanců, živnostenský list je naopak nejrozšířenější v Praze.

IV. Jací zaměstnanci nejčastěji využívají flexibilní pracovní úvazky

Z průzkumu vyplynulo, že nejčastějšími uživateli flexibilních úvazků jsou řadoví zaměstnanci (73 %), následuje střední a vyšší management (36 %) a opomíjen je nižší management (pouhých 26 % dotázaných uvedlo, že nabízí flexibilní formy práce nižšímu managementu)



Zahraníční firmy častěji než české firmy akcentují nabízení flexibilních forem práce jak střednímu a vyššímu managementu, tak i na nižších manažerských pozicích.



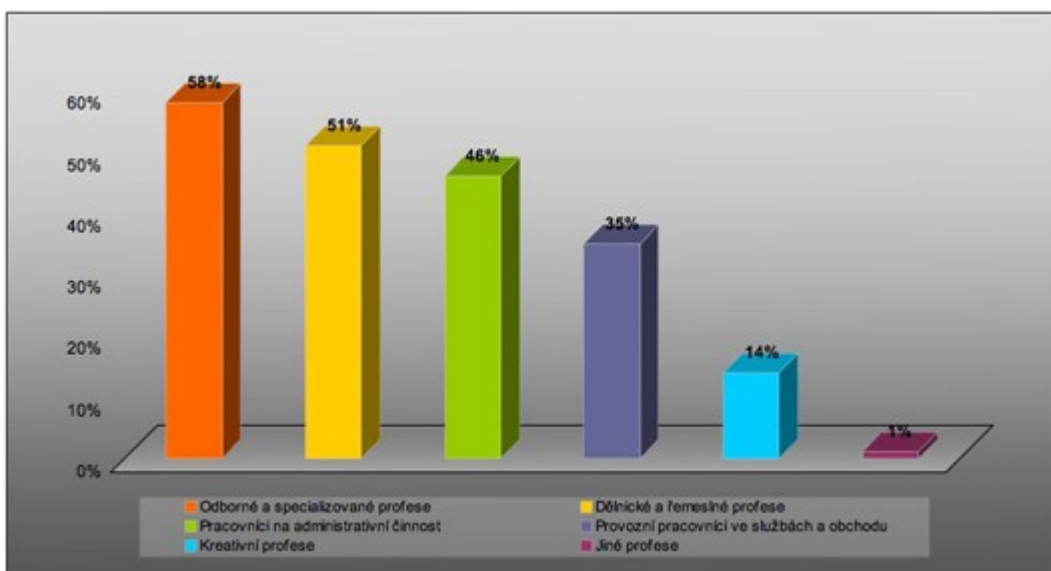
Komentář: Nízké procento u nižšího managementu může být jedním z důvodů malého rozšíření flexibilních forem práce na českém trhu. Nižší management je přímo odpovědný za největší podíl zaměstnanců ve firmách a pokud sami nejsou uživateli flexibilních forem práce, nemají důvod je dále šířit.

Na manažerské pozice jsou flexibilní formy práce nejvíce rozšířeny ve společnostech s více než 250 zaměstnanci. U menších firem jsou flexibilní formy práce nabízeny hlavně řadovým zaměstnancům.

V. Profese, kterým jsou flexibilní formy práce nejvíce nabízeny.

Flexibilní pracovní úvazky jsou využívány hlavně na specializovaných pozicích různých oborů. (jako např. ekonomie, právo, techničtí inženýři, odborní zdravotníci apod.)

Špatně si nevedou ani administrativní pracovníci.



Podle sektorového rozřazení nepřinesl průzkum žádná překvapivá zjištění. Ve službách vedou ve využití provozní pracovníci a obchodníci (56 %), v průmyslu dělnické pozice a ve veřejném sektoru specializované a odborné pozice. Na administrativní pozice je procento využívání flexibilních forem práce vyrovnané napříč všemi sektory.

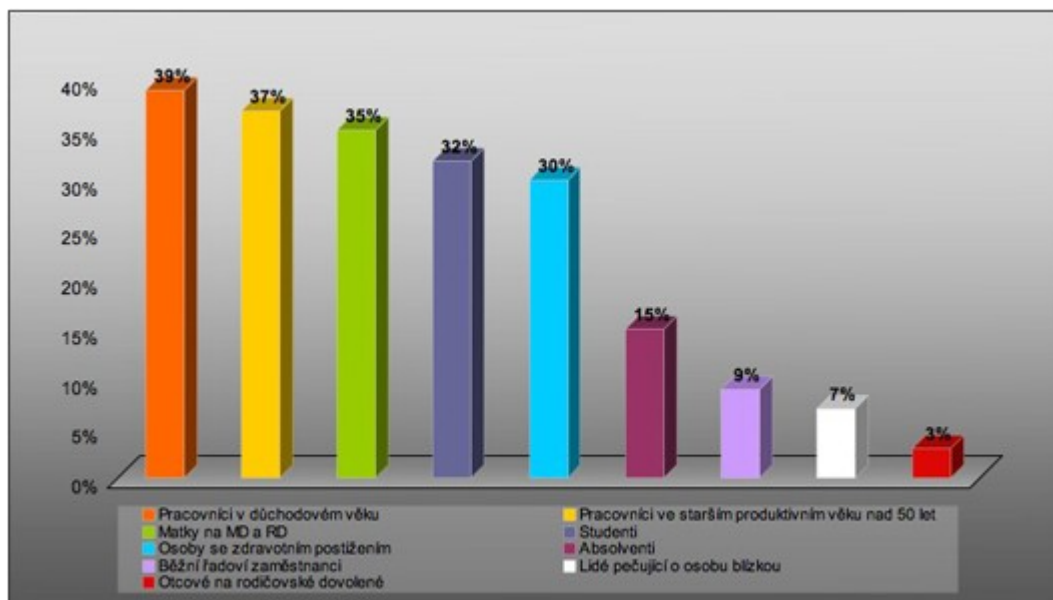
Při porovnání jednotlivých profesí a velikosti firem vyplynulo, že v případě dělnických a řemeslných profesí ochota nabízet flexibilní úvazky klesá s velikostí firmy, v oblasti těchto profesí jsou nejvstřícnější nejmenší firmy.

Ve velkých firmách se naopak více nabízí flexibilní úvazky kreativním profesím.

VI. Skupiny zaměstnanců, které využívají flexibilní formy práce

Překvapivě hlavní skupinou zaměstnanců, využívající flexibilní formy práce, nejsou rodiče, ale zaměstnanci ve starobním důchodu, lidé ve vyšším produktivním věku. Matky na mateřské a rodičovské dovolené jsou až na třetím místě. Následují studenti a osoby se zdravotním postižením.

Hodnotu 10 % překročili také absolventi.



Z průzkumu dále vyplynulo, že české firmy jsou zvyklé nabízet flexibilní úvazky hlavně zaměstnancům v důchodovém věku a vyšším produktivním věku. Naopak zahraniční firmy se více orientují na ženy na mateřské a rodičovské dovolené.

Studenti nacházejí uplatnění na flexibilní úvazek hlavně v sektoru služeb.

Velikost firmy hraje v tomto ohledu také podstatnou roli. Ve větších společnostech, kde se spíše otevírá prostor pro využití flexibilních úvazků, jsou tyto úvazky více nabízeny matkám na MD a RD, studentům a osobám se zdravotním postižením. Malé firmy nabízejí tento typ úvazků hlavně osobám ve vyšším produktivním věku a zaměstnancům v důchodovém věku.

VII. Pravidla pro nabízení flexibilních pracovních úvazků

Většina dotázaných firem (84 %) nemá žádná pravidla pro nabízení a práci s flexibilními pracovními úvazky. Ve většině firem se tyto úvazky řeší individuálně, případ od případu. To může být také jedním z důvodů malého rozšíření flexibilních úvazků na trhu práce. Dokazuje to, že pro většinu firem se jedná spíše o okrajovou, nedůležitou formu zaměstnávání.

O něco častěji jsou pravidla pro nabízení a využívání flexibilních forem práce ve veřejném sektoru, ve větších společnostech a převážně v zahraničních firmách.

VIII. Hodnocení přínosu a záporů využití flexibilních forem práce

Většina zaměstnavatelů se ztotožňuje s tím, že flexibilní úvazky pomáhají zvyšovat spokojenost a loajalitu zaměstnanců a umožňují pružnější rozložení pracovních sil.

Souhlasí s tvrzením, že zvyšují atraktivitu firmy při náboru, zvyšují produktivitu práce a znamenají úspory mzdových, náborových a provozních nákladů.

Jako negativum firmy uvádějí, že flexibilní formy práce kladou vyšší nároky na komunikaci, což je dalším úskalím při větším rozšíření flexibilních forem práce.

Opět z průzkumu vyplývá, že zahraniční firmy si výhody flexibilních forem práce více uvědomují a berou je jako prostředek pro zvýšení atraktivity firmy i jako nástroj pro zvýšení spokojenosti a loajality zaměstnanců.

IX. Výhledy rozšíření flexibilních pracovních úvazků

Přesto že flexibilní úvazky přináší jak zaměstnancům, tak i zaměstnavatelům řadu pozitiv, naprostá většina firem neuvažuje jak o jejich rozšíření, ani o jejich omezení. Rozšířit nabídku flexibilních forem práce uvažuje 5 % firem, a to zejména v oblasti průmyslu a služeb. Myšlenkou na rozšíření flexibilních úvazků se častěji zabývají menší a středně velké firmy do 250 zaměstnanců.

Drtivá většina firem (96 %), které flexibilní formy práce nyní nevyužívají, je neplánuje zavádět ani příští rok.

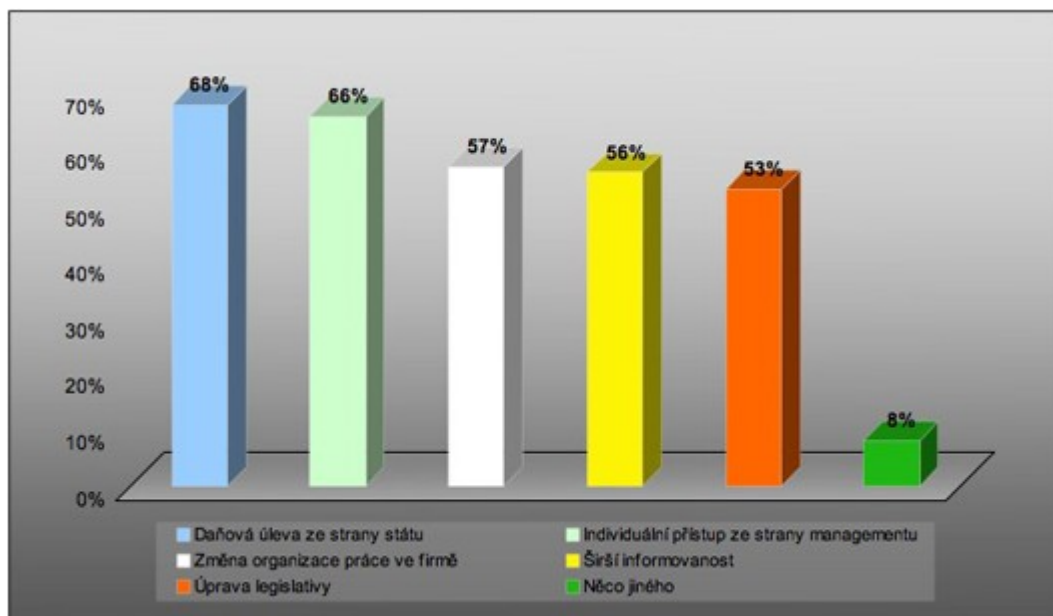
Rozšiřování flexibilních pracovních úvazků není bohužel trendem, prosazují se spíše pozvolna.

X. Stimuly pro rozšíření flexibilních forem práce

K zavádění flexibilních úvazků by firmy motivovala především daňová úleva ze strany státu (68 % respondentů)

66 % zastupců zaměstnavatelů má za to, že rozšíření flexibilních úvazků by prospěla změna v přístupu na straně managementu firem.

Více než 50 % firem uvedlo, že by pomohla změna organizace práce ve firmách, širší informovanost a úprava legislativy.



Všechny překážky a následná opatření uváděly firmy bez ohledu na region či segment, ve kterém působí. Z toho vyplývá, že ani vnitřní prostředí firem bez ohledu na velikost, segment či region, ani vnější institucionální prostředí nejsou zatím na masivnější rozšíření flexibilních pracovních úvazků připraveny.

Průzkum zadala společnost LMC, s.r.o. (Realizovala Factum Invenio)