

Přístup k zaměstnancům a řešení jejich nedostatku.

PKF APOGEO

Ipsos MSU

Říjen, 2023

PKF / APOGEO

MARKETINGOVÉ POZADÍ

- Společnost PKF APOGEO hodlá dvakrát do roka zjišťovat postoje firem v České republice k různým aktuálním ekonomickým tématům.
- Tato závěrečná zpráva je výstupem z prvního projektu, kdy tématem, ke kterému se zástupci českých firem vyjadřovali, byly vztahy k jejich zaměstnancům.

CÍLE VÝZKUMU

- Popis aktuální situace firem z pohledu posouzení jejich ekonomické kondice.
- Způsoby náboru nových zaměstnanců.
- Reakce firem směrem k zaměstnancům na situaci ohledně inflace, změn v DPP a DPČ, či nemocenské.
- Zaměstnávání zahraničních pracovníků.
- Poskytování zaměstnaneckých benefitů.

AKTUÁLNÍ SITUACE

- Většina firem (83 %), zejména ty větší, **hodnotí svou ekonomickou kondici jako dobrou**.
- Přibližně **dvě třetiny** firem očekávají mírný ek. **růst**.
- Třetina firem hledá nové pracovníky ve stejné míře, jako před rokem. Další necelá třetina hledá ve srovnání s minulým rokem zaměstnance více.
- **Tradiční inzerce pracovních míst** je nejběžnějším řešením nedostatku pracovní síly.

REAKCE NA AKTUÁLNÍ SITUACI

- Většina velkých a středně velkých firem **pravidelně valorizuje mzdy**. Malé firmy přistupují k zaměstnancům **individuálně dle výkonu**.
- Celkově plánuje v příštím roce **zvýšení mezd asi 84 % z měřených společností**.
- Nadpoloviční většina firem **neplánuje kompenzovat nemocenské pojištění 0,6 %**.
- Přibližně **třetina firem již omezila nebo má v plánu omezit** pracovní smlouvy na dohodu o pracovní činnosti (DPP) a dohodu o provedení práce (DPČ).

ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍCI

- **Téměř polovina měřených společností**, zejména ty s 50 a více zaměstnanci, **zaměstnává zahraniční pracovníky**.
- Ve většině případech se jedná o zaměstnance pocházející z **evropských států včetně Ruska**.
- Malé společnosti využívají zahraniční pracovníky **signifikantně méně často**, nicméně jak ony, tak i velké firmy obsazují zahraničními pracovníky nejčastěji **dělnické či jiné nekvalifikované pozice**.

BENEFITY

- Zhruba **82 % firem považuje zaměstnanecké benefity za důležité**, přičemž malé společnosti (66 %) mají tento postoj méně často.
- **Menší společnosti s 1-49 zaměstnanci také méně často poskytují různé zaměstnanecké benefity**.
- **Práci z domova umožňuje průměrně 70 % firem, z toho 39 % plošně**.
- **Většina firem neposkytuje zaměstnanecké akcie a neplánuje je zavádět**.

1

AKTUÁLNÍ SITUACE

2

REAKCE NA AKTUÁLNÍ SITUACI

3

ZAHŘANČNÍ PRACOVNÍCI

4

BENEFITY

5

PŘÍLOHY

AKTUÁLNÍ SITUACE

- Kondice firmy
- Nedostatek pracovní síly
- Hledané pracovní pozice, nabízené formy spolupráce
- Outsourcing

1

SHRNUTÍ KAPITOLY

Většina firem, zejména firmy větší, hodnotí svou ekonomickou kondici dobře. Přibližně dvě třetiny firem očekávají mírný růst.

Z hlediska nábory nových zaměstnanců zůstává na jedné straně situace stabilní, kdy zhruba třetina firem hledá nové pracovníky na podobné úrovni jako před rokem. Na straně druhé hledá 30 % firem novou pracovní sílu více.

Tradiční inzerce pracovních pozic je nejběžnějším přístupem firem při řešení nedostatku pracovní síly. Nicméně významná část firem, zejména velké společnosti (23 %), preferuje vyšší automatizaci a využívání umělé inteligence.

KONDICE FIRMY

- Většina firem (83 %) nyní hodnotí svou aktuální finanční kondici jako dobrou.
- Firmy s 50 a více zaměstnanci hodnotí svou aktuální finanční kondici signifikantně méně často jako špatnou ve srovnání s menšími firmami.
- Nadpoloviční většina firem (66 %) predikuje mírně rostoucí ekonomický vývoj.

ZAMĚSTNANCI

- Zhruba třetina všech firem hledá nové zaměstnance v podobné míře, jako před jedním rokem, 30 % hledá více.
- Firmy s počtem do 50 zaměstnanců signifikantně častěji nyní nové pracovníky nehledají, stejně tak ani před jedním rokem nehledaly.
- Běžná inzerce pracovních míst jako způsob řešení nedostatku pracovních sil převládá, nicméně značná část firem (15 %), zejména ty velké (23 %) volí jako řešení tohoto problému vyšší automatizaci, využívání umělé inteligence apod.
- Nejčastěji firmy hledají dělnické/nekvalifikované pozice (35 %) a specialisty (33 %), přičemž nabízejí práci zejména na HPP na plný úvazek (86 %).

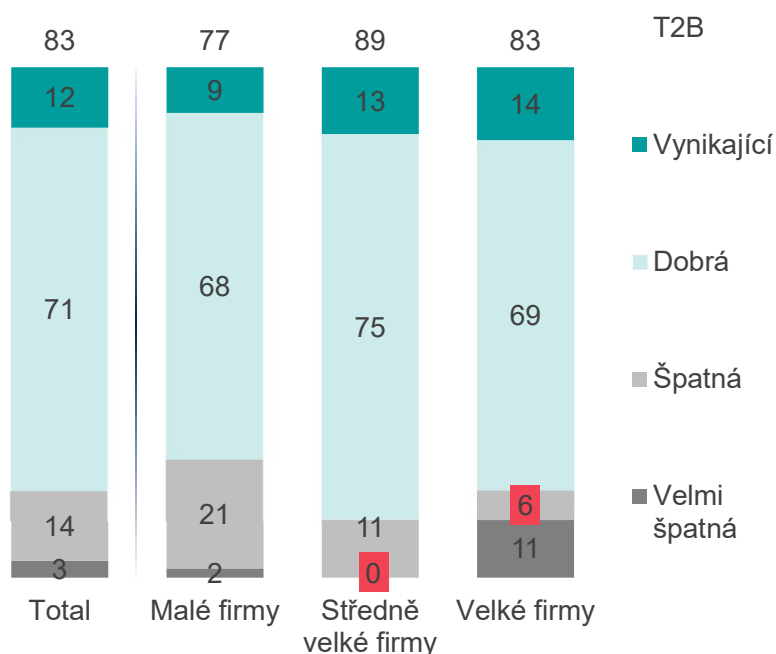
OUTSOURCING

- Průměrně zhruba tři čtvrtiny firem využívají outsourcing, přičemž nejčastěji firmy outsourcují účetní a daňové činnosti.
- Mezi nejčastější důvody využívání outsourcingu pro řešení nedostatku pracovní síly patří potřeba snížení nákladů.

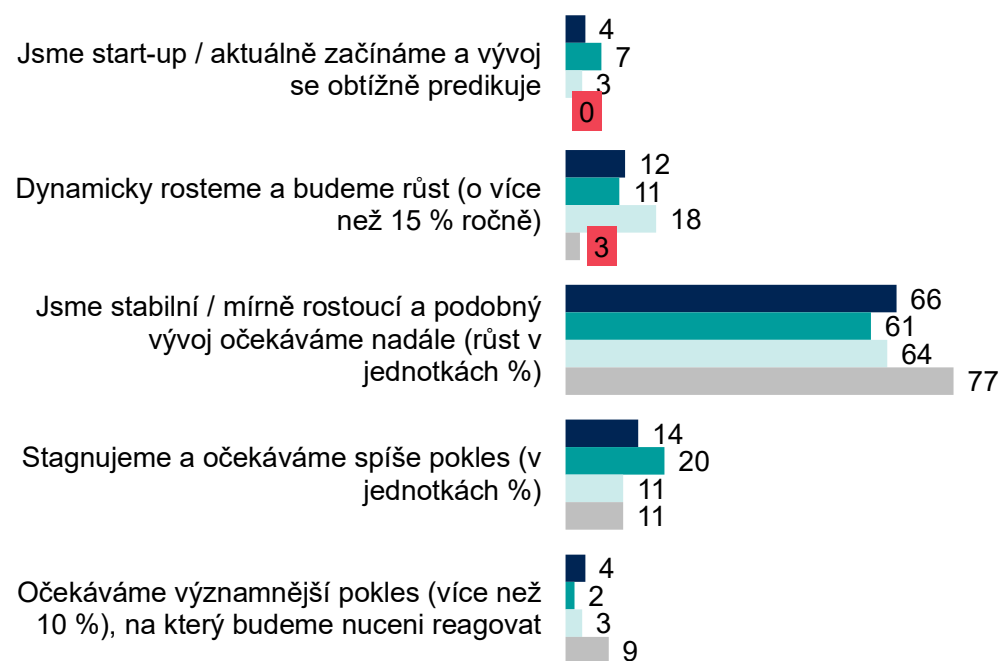
KONDICE FIRMY

Většina ze zástupců měřených subjektů hodnotí aktuální kondici firmy jako dobrou, u středně velkých a velkých firem je finanční situace signifikantně méně častěji špatná. Většina firem je také stabilních, mírně rostoucích.

AKTUÁLNÍ FINANČNÍ KONDICE FIRMY



PREDIKOVANÝ EKONOMICKÝ VÝHLED FIRMY



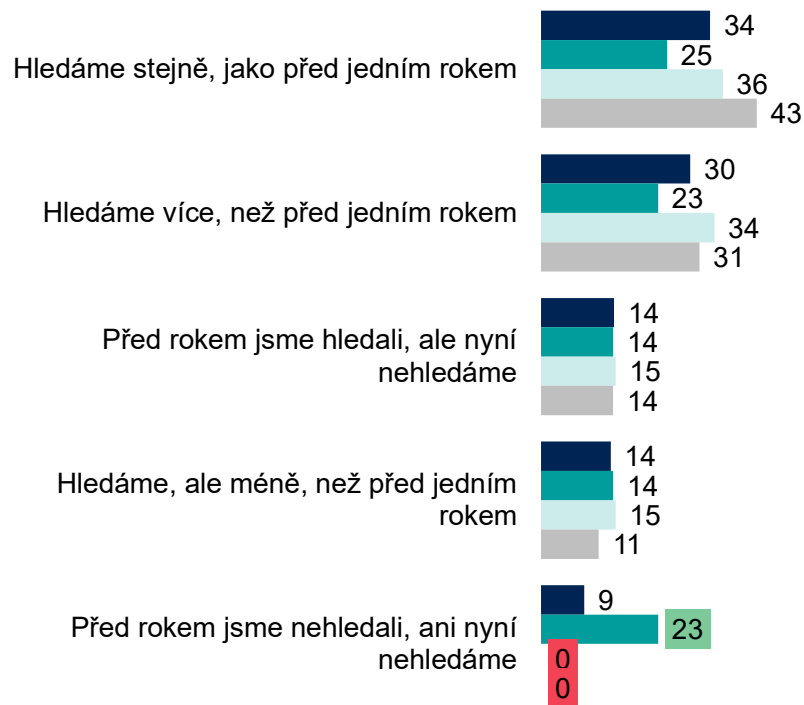
Otázka: Q1. Jak hodnotíte aktuální finanční kondici Vaší firmy? / Q1a. Jaký predikujete ekonomický výhled a vývoj Vaší firmy (zejména co do tržeb, příp. zisku)?
 Báze: Total: N=152; Malé: N=56; Střední: N=61; Velké: N=35
 Jak číst: ■ / ■ Signifikantní rozdíl oproti totalu na 80 % hladině významnosti; ■ Total ■ Malé firmy (1-49 zam.) ■ Středně velké firmy (50-249 zam.) ■ Velké firmy (250 zam. a více)

Výsledky v %

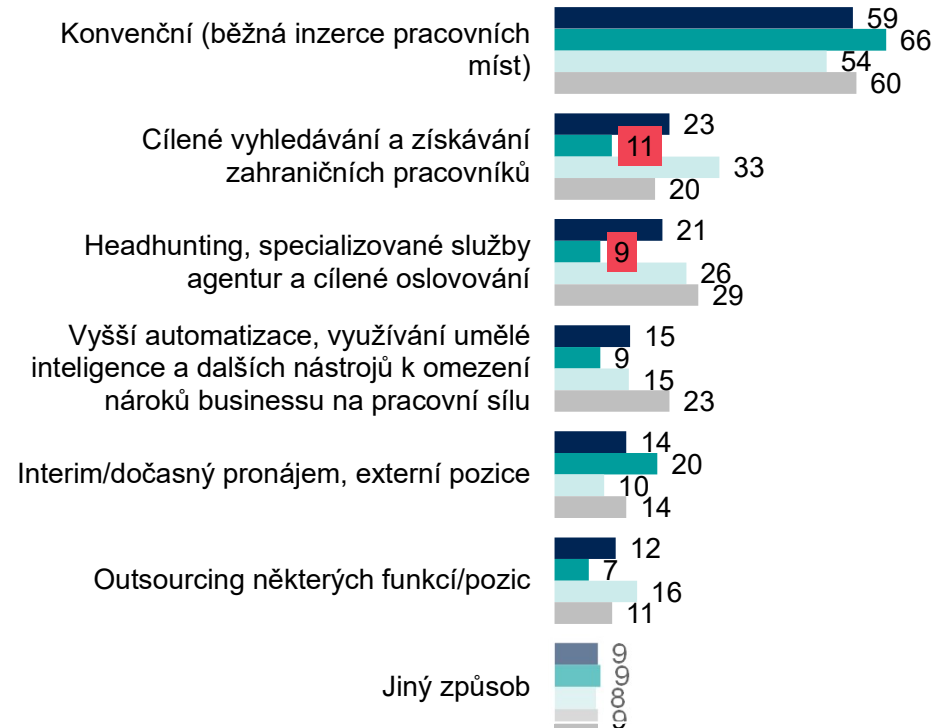
ZAMĚSTNANCI

Zhruba třetina všech firem hledá nové zaměstnance v podobné míře, jako před jedním rokem, 30 % firem pak hledá více. Běžná inzerce pracovních míst jako způsob řešení nedostatku pracovních sil převládá, nicméně značná část firem (15 %), zejména ty velké (23 %) volí jako řešení tohoto problému vyšší automatizaci, využívání umělé inteligence apod.

HLEDÁNÍ NOVÝCH ZAMĚSTNANCŮ



ZPŮSOB ŘEŠENÍ NEDOSTATKU PRACOVNÍCH SIL



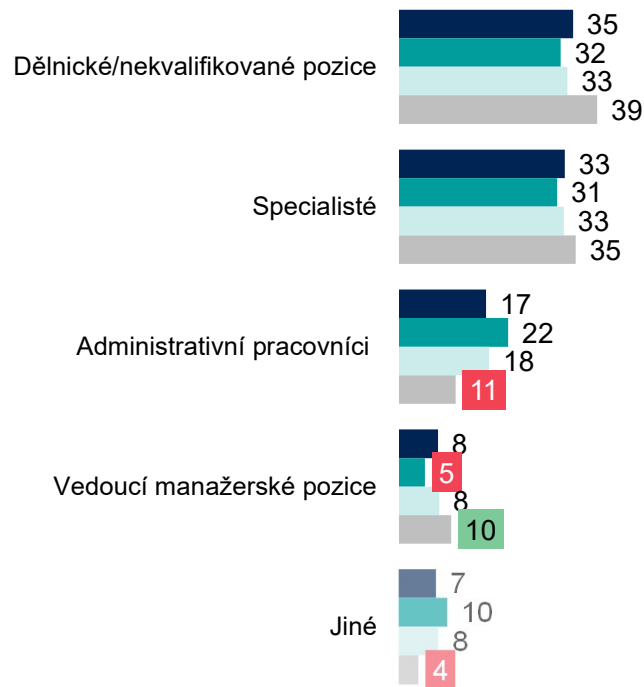
Otázka: Q2. Ve srovnání se situací před jedním rokem, do jaké míry hledáte nové zaměstnance, pokud vůbec? / Q4. Jakým způsobem ve Vaší firmě řešíte nedostatek pracovní síly?
 Báze: Total: N(Q2,Q3)=152; N(Q4)=140; Malé: N(Q2,Q3)=56; N(Q4)=44; Střední: N(Q2,Q3,Q4)=61; Velké: N(Q2,Q3,Q4)=35
 Jak číst: ■ / ■ Signifikantní rozdíl oproti totalu na 80 % hladině významnosti; ■ Total ■ Malé firmy (1-49 zam.) ■ Středně velké firmy (50-249 zam.) ■ Velké firmy (250 zam. a více)

Výsledky v %

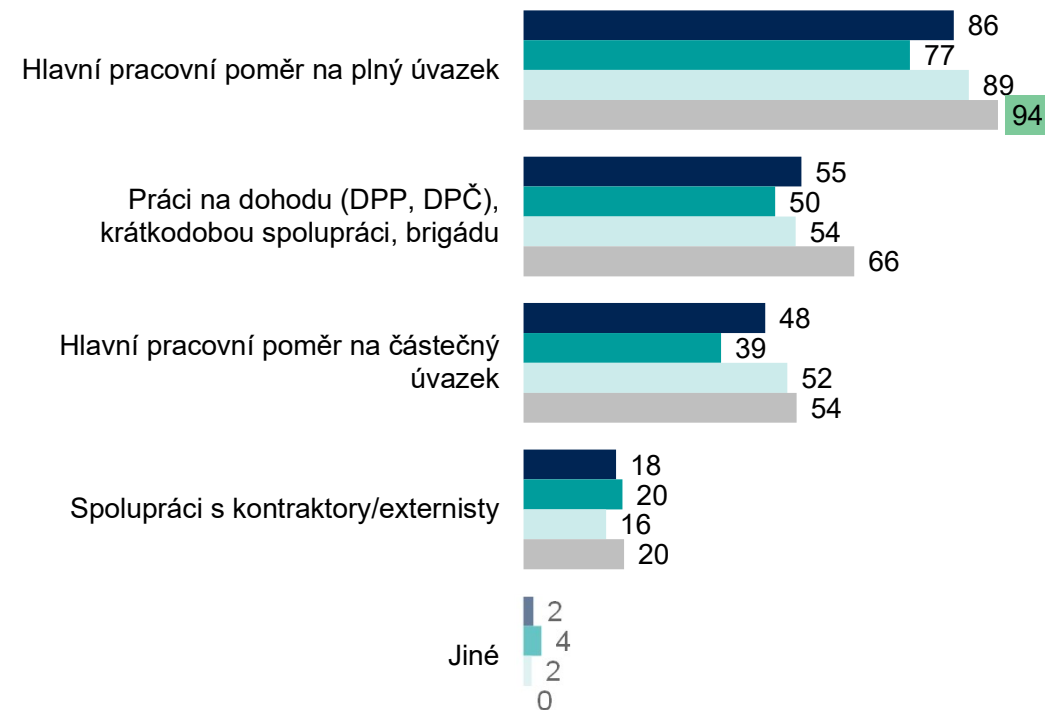
ZAMĚSTNANCI

Nejčastěji firmy hledají dělnické/nekvalifikované pozice a specialisty. Administrativní pozice tvoří průměrně 17 % z hledaných pracovních míst, přičemž u velkých firem je toto číslo signifikantně nižší (11 %). Ve srovnání s menšími firmami hledají společnosti s více než 500 zaměstnanci signifikantně častěji vedoucí manažerské pozice.

POMĚR HLEDANÝCH PRACOVNÍCH POZIC



NABÍZENÉ FORMY SPOLUPRÁCE



Otázka: Q5. Jaké pracovní pozice hledáte? Uveďte prosím v procentech, v jakém poměru jednotlivé pozice hledáte. / Q7. Jaké formy spolupráce zaměstnancům Vaše firma nabízí?
 Báze: Total: N(Q9,Q10)=152; N(Q10a)=128; Malé: N(Q9,Q10)=56; N(Q10a)=49; Střední: N(Q9,Q10)=61; N(Q10a)=52; Velké: N(Q9,Q10)=35; N(Q10a)=27!
 Jak číst: ■ / ■ Signifikantní rozdíl oproti totalu na 80 % hladině významnosti; ■ Total ■ Malé firmy (1-49 zam.) ■ Středně velké firmy (50-249 zam.) ■ Velké firmy (250 zam. a více)

Výsledky v %

LEGISLATIVNÍ ZMĚNY K PODPOŘE ZÍSKÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Téměř třetina firem by uvítala zeštíhlení státní správy a uvolnění pracovní síly do soukromého sektoru, a to především středně velké firmy. Necelé jedné třetině společností by také napomohlo snížení administrativy spojené s prací z domova. Malé firmy by významně častěji neuvítaly žádnou změnu.

ŽÁDANÉ LEGISLATIVNÍ ZMĚNY



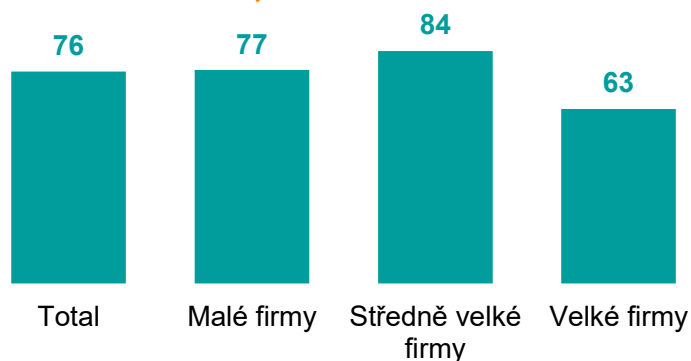
Otázka: Q8. Jaké legislativní změny či jiná vládní opatření byste ve Vaší firmě uvítali k podpoře získání pracovníků, resp. řešení jejich nedostatku?
 Báze: Total: N=152; Malé: N=56; Střední: N=61; Velké: N=35
 Jak číst: ■ / ■ Signifikantní rozdíl oproti totalu na 80 % hladině významnosti; ■ Total ■ Malé firmy (1-49 zam.) ■ Středně velké firmy (50-249 zam.) ■ Velké firmy (250 zam. a více)

Výsledky v %

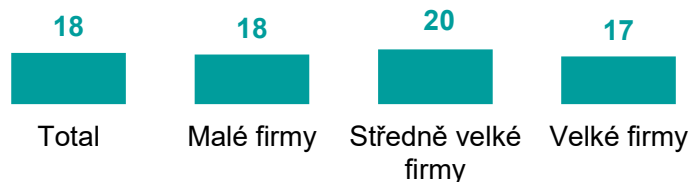
OUTSOURCING

Průměrně zhruba tři čtvrtiny firem využívají outsourcing, přičemž nejčastěji firmy outsourcují účetní a daňové činnosti, a to zejména malé společnosti s méně než 50 zaměstnanci. Velké firmy naopak účetní a daňové služby outsourcují signifikantně méně. Tyto firmy nejčastěji externě zajišťují právní a administrativní funkce, facility a správu nemovitostí.

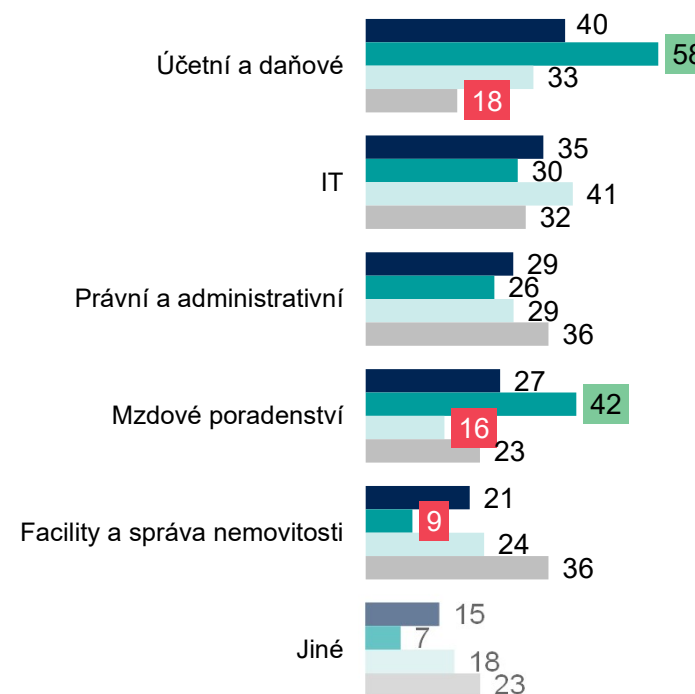
PODÍL FIREM, KTERÉ OUTSOURCují



VYUŽÍVAJÍ ČI PLÁNUJÍ OUTSOURCING NON-CORE OBLASTÍ



OUTSOURCOVANÉ FUNKCE A ČINNOSTI

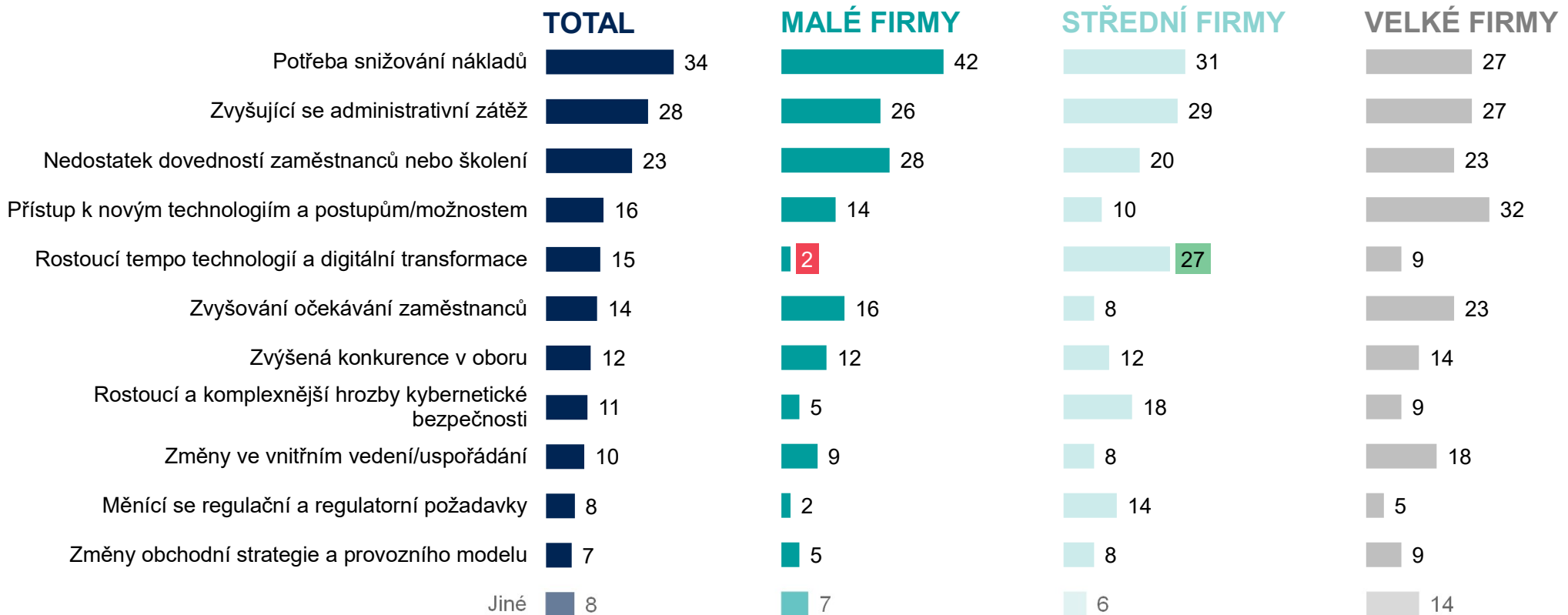


Otázka: O1. Jakou část funkcí a činností spojených s chodem firmy outsourcujete? / O3. Využívá, či hodlá využívat Vaše firma v non-core oblastech outsourcing?
 Báze: Total: N=152; Outsourcují=116; Malé: N=56; Outsourcují=43; Střední: N=61; Outsourcují=51; Velké: N=35; Outsourcují=22!
 Jak číst: ■ / ■ Signifikantní rozdíl oproti totalu na 80 % hladině významnosti; ■ Total ■ Malé firmy (1-49 zam.) ■ Středně velké firmy (50-249 zam.) ■ Velké firmy (250 zam. a více)

Výsledky v %

DŮVODY VYUŽÍVÁNÍ OUTSOURCINGU

Mezi nejčastější důvody využívání outsourcingu pro řešení nedostatku pracovní síly patří potřeba snižování nákladů. U středně velkých firem hraje roli signifikantně častěji rostoucí tempo technologií a digitální transformace. Podobně pro velké firmy je hlavním důvodem přístup k novým technologiím a postupům.



Otázka: O2. Z jakých důvodů ve Vaší firmě využíváte outsourcing pro řešení nedostatku pracovní síly?
 Báze: Total: N(O2)=116; Malé: N(O2)=43; Střední: N(O2)=51; Velké: N(O2)=22!
 Jak číst: ■ / ■ Signifikantní rozdíl oproti totalu na 80 % hladině významnosti; ■ Total ■ Malé firmy (1-49 zam.) ■ Středně velké firmy (50-249 zam.) ■ Velké firmy (250 zam. a více)

Výsledky v %

REAKCE NA AKTUÁLNÍ SITUACI

- Přístup ke mzdovým nákladům
- Reakce na legislativní změny

2

SHRNUTÍ KAPITOLY

Většina firem pravidelně valorizuje mzdy svých zaměstnanců. Tento přístup je výrazně rozšířený zejména mezi velkými společnostmi, naopak menší firmy s 1-49 zaměstnanci volí spíše individuální přístup a plošná mzdová opatření nezavádějí.

Nadpoloviční většina firem nezvažuje kompenzovat nemocenské pojištění. Přes jednu třetinu firem již omezilo, či hodlá omezit DPP a DPČ.

MZDY

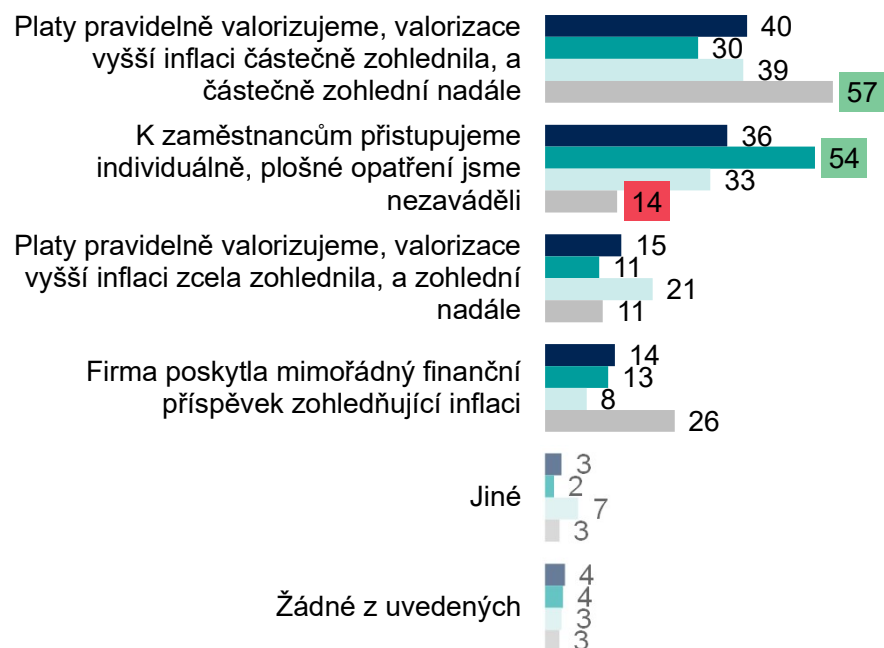
- Obecně firmy platy pravidelně valorizují, přičemž tato valorizace inflaci částečně zohlednila a částečně zohlední i nadále. Tímto způsobem ke svým zaměstnancům přistupují zejména velké společnosti (57 %).
- Menší firmy s 1-49 zaměstnanci přistupují k zaměstnancům zpravidla individuálně a plošné opatření vzhledem k nárůstu inflace nezaváděly.
- Celkově plánuje v příštím roce zvýšení mezd asi 84 % z měřených společností. I v tomto případě středně velké a velké firmy mzdy valorizují plošně, kdežto v menších firmách přistupují k zaměstnancům individuálně dle jejich výkonu.
- Ve většině případů se bude jednat o navýšení v průměru do 10 %.

LEGISLATIVNÍ ZMĚNY

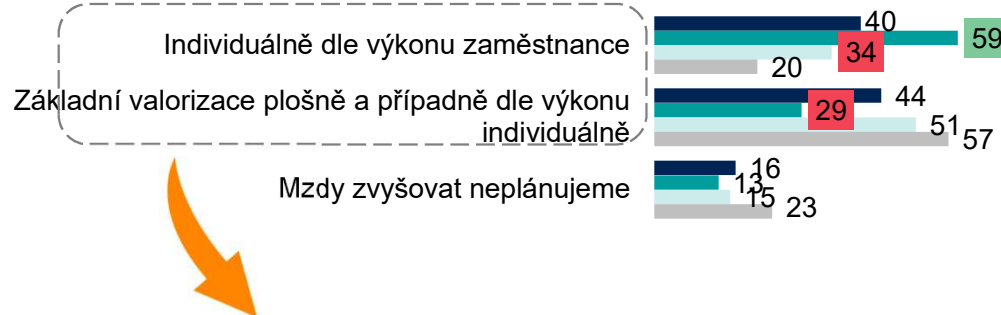
- Nadpoloviční část firem (průměrně 52 %) nezvažuje kompenzaci pravděpodobně zavedeného nemocenského pojištění. Naopak jedna čtvrtina toto zvažuje a zhruba stejná část o tom zatím neuvažovala.
- Zhruba 38 % firem již omezilo, či hodlá omezit práci na DPP a DPČ. Průměrně 18 % společností však stále neví, jak na změny týkající se daných smluv zareagují.
- Oznamovací systém dle zákona o ochraně oznamovatelů zajišťuje většina firem s 50 a více zaměstnanci vlastními silami.

Nejčastěji firmy (40 %), zejména ty s 500 a více zaměstnanci (57 %) pravidelně platy valorizují, přičemž tato valorizace inflaci částečně zohlednila a zohlední i nadále. Nadpoloviční většina malých firem (54 %) přistupuje k zaměstnancům individuálně a plošné opatření nezavedla. Mzdy plánuje v následujícím roce zvyšovat v průměru 84 % společností.

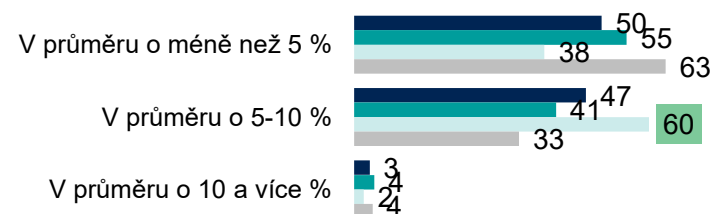
KROKY VE VZTAHU K ZAMĚSTNANCŮM ZOHLEDŇUJÍCÍ NÁRŮST INFLACE



PŘÍSTUP KE MZDOVÝM NÁKLADŮM A OHODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ V ROCE 2024



PRAVDĚPODOBNÉ NAVÝŠENÍ MEZD

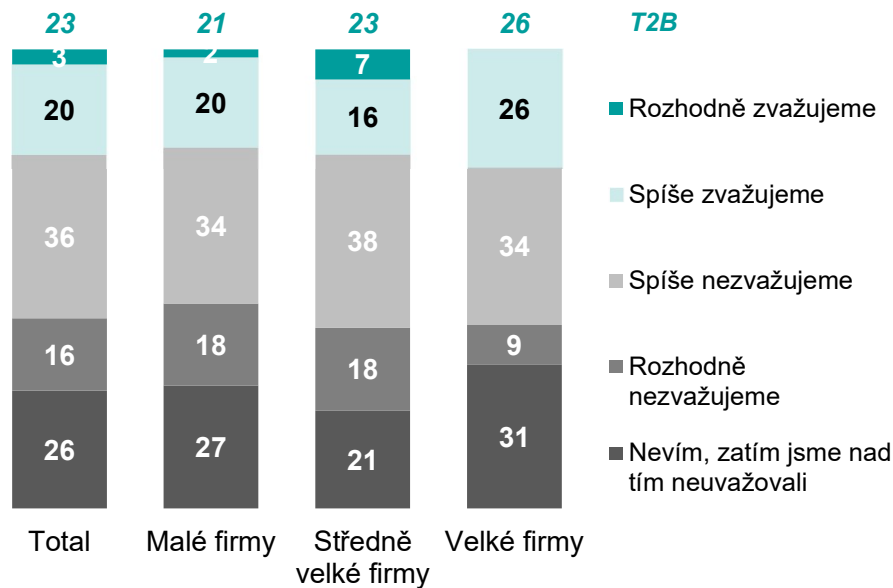


Otázka: Q9. Podnikla Vaše firma (či hodlá podniknout) ve vztahu k zaměstnancům nějaké kroky zohledňující nárůst inflace? / Q10. Jak hodlá Vaše firma přistupovat ke mzdovým nákladům a ohodnocení zaměstnanců v roce 2024? / Q10a. V přechozí otázce jste uvedl/a, že Vaše firma plánuje v příštím roce zvýšení mezd. O jak vysoké zvýšení mezd se bude pravděpodobně jednat? Výsledky v %
 Báze: Total: N(Q9,Q10)=152; N(Q10a)=128; Malé: N(Q9,Q10)=56; N(Q10a)=49; Střední: N(Q9,Q10)=61; N(Q10a)=52; Velké: N(Q9,Q10)=35; N(Q10a)=27!
 Jak číst: ■ / ■ Signifikanční rozdíl oproti totalu na 80 % hladině významnosti; ■ Total ■ Malé firmy (1-49 zam.) ■ Středně velké firmy (50-249 zam.) ■ Velké firmy (250 zam. a více)

LEGISLATIVNÍ ZMĚNY 1/2

V průměru jedna čtvrtina firem zvažuje kompenzaci pravděpodobně zavedeného nemocenského pojištění. Podobná část firem nad tím nicméně zatím ani neuvažovala. Zhruba 38 % firem již omezilo, či nějakým způsobem hodlá v reakci na legislativní změny omezit práci na DPP a DPČ.

ZVAŽOVÁNÍ KOMPENZACE NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ 0,6 %



OMEZOVÁNÍ DPP A DPČ S OHLEDEM NA LEGISLATIVNÍ ZMĚNY OD ROKU 2024



Otázka: Q11. Zvažujete, že budete ve mzdě zaměstnancům plošně kompenzovat pravděpodobně zavedené nemocenské pojištění ve výši 0,6 % z hrubé mzdy od roku 2024? / Q12. Budete dohody o provedení práce (i dohody o provedení činnosti) a jejich využívání s ohledem na legislativní změny účinné od ledna 2024 omezovat? / W1. Jak zavádíte či hodláte zavádět oznamovací systém dle zákona o ochraně oznamovatelů tzv. whistleblowing? Výsledky v %

Báze: Total: N(Q11)=152; N(Q12)=84; Malé: N(Q11)=56; N(Q12)=28!; Střední: N(Q11)=61; N(Q12)=33; Velké: N(Q11)=35; N(Q12)=23!

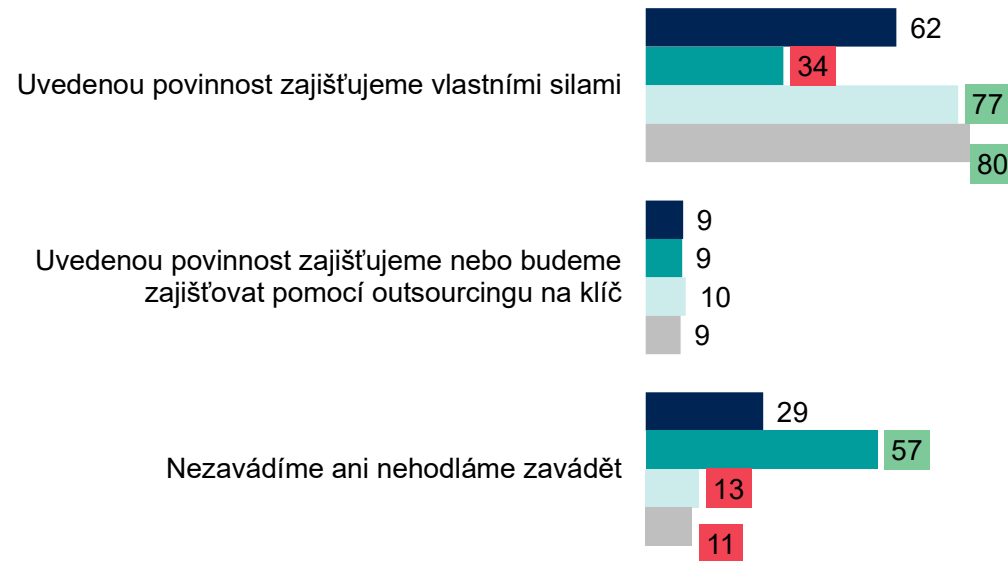
Jak číst: ■ / ■ Signifikanční rozdíl oproti totalu na 80 % hladině významnosti;

■ Total ■ Malé firmy (1-49 zam.) ■ Středně velké firmy (50-249 zam.) ■ Velké firmy (250 zam. a více)

LEGISLATIVNÍ ZMĚNY 2/2

Oznamovací systém dle zákona o ochraně oznamovatelů zajišťuje většina firem s 50 a více zaměstnanci vlastními silami. Menším firmám není tato povinnost udělena zákonem a více než polovina z nich (57 %) oznamovací systém nezavádí, ani zavádět nehodlá.

ZAVÁDĚNÍ OZNAMOVACÍHO SYSTÉMU DLE ZÁKONA O OCHRANĚ OZNAMOVATELŮ



Otázka: W1. Jak zavádíte či hodláte zavádět oznamovací systém dle zákona o ochraně oznamovatelů tzv. whistleblowing?
Báze: Total: N=152; Malé: N=56; Střední: N=61; Velké: N=35
Jak číst: ■ / ■ Signifikantní rozdíl oproti totalu na 80 % hladině významnosti; ■ Total ■ Malé firmy (1-49 zam.) ■ Středně velké firmy (50-249 zam.) ■ Velké firmy (250 zam. a více)

Výsledky v %

ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍCI

- Využívání zahraničních pracovníků
- Důvody proti využívání zahraničních pracovníků
- Původ zahraničních pracovníků
- Požadovaná jazyková vybavenost

3

SHRNUTÍ KAPITOLY

Téměř polovina měřených společností, zejména ty s 50 a více zaměstnanci, zaměstnává zahraniční pracovníky. Ve většině případech se jedná o zaměstnance pocházející z evropských států včetně Ruska.

Malé společnosti využívají zahraniční pracovníky signifikantně méně často, nicméně jak ony, tak i velké firmy obsazují zahraničními pracovníky nejčastěji dělnické či jiné nekvalifikované pozice.

ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍCI

- V průměru 45 % firem zaměstnává zahraniční pracovníky, nicméně mezi společnostmi s počtem zaměstnanců pod 50 je to pouze okolo 21 %. V případě středně velkých firem je to 57 %, v případě velkých 60 %.
- Obecně jsou nejčastěji zahraniční pracovníci zaměstnáváni na dělnických/nekvalifikovaných pozicích (69 %).
- Mezi nejčastější důvody nevyužívání zahraničních pracovníků patří jazykové bariéry, a to zejména v malých firmách (52 %). Středně velké firmy pak chtějí signifikantně častěji přispívat k rozvoji pracovních míst ve svém regionu (54 %). Ve velkých firmách je hlavní překážkou vedle jazykových bariér také chybějící kvalifikace.
- Zahraniční zaměstnanci pocházejí ve většině případů z Evropy, resp. z EU. Zejména u velkých firem se v 90 % případů jedná o zaměstnance pocházející z EU. Malé firmy zaměstnávají výhradně pracovníky z Evropy nebo Asie, z jiných oblastí vůbec.
- Nejčastěji firmy u zahraničních zaměstnanců požadují alespoň základní znalost češtiny (37 %). Okolo 18 % požaduje dobrou znalost češtiny.

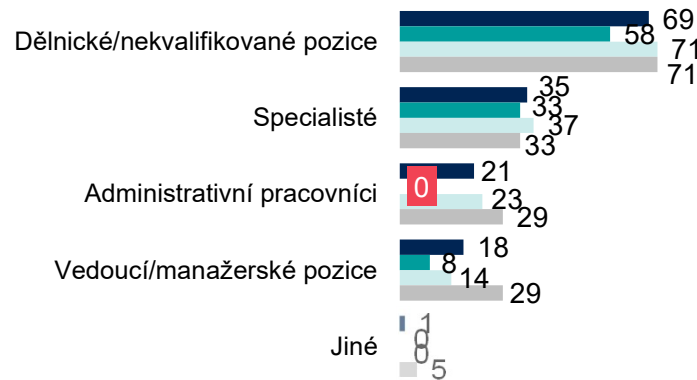
VYUŽÍVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

Více než polovina středně velkých a velkých firem zaměstnává zahraniční pracovníky. Mezi společnostmi s počtem zaměstnanců pod 50 využívá zahraniční pracovníky pouze asi 21 %. Mezi nejčastější důvody nevyužívání zahraničních pracovníků patří jazykové bariéry a snaha firmy přispět k rozvoji pracovních příležitostí ve svém regionu.

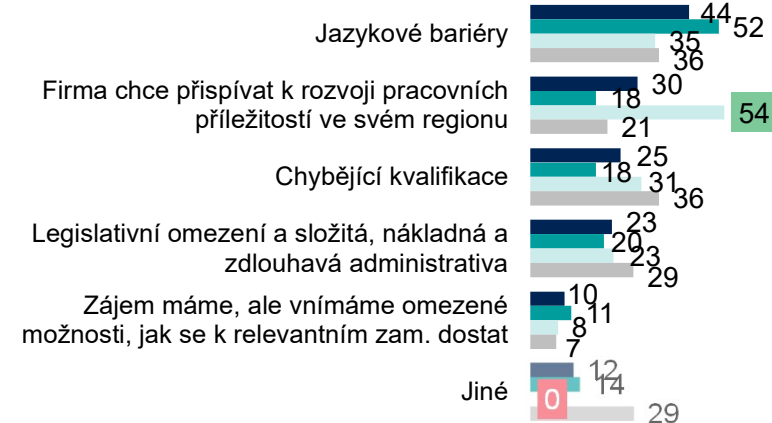
VYUŽÍVAJÍ ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍKY



POZICE ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ



DŮVODY PRO NEVYUŽÍVÁNÍ ZAH. PRACOVNÍKŮ



Otázka: Z1. Využívá Vaše firma zaměstnance či pracovníky ze zahraničí? / Z1a. Můžete prosím uvést důvod, proč nevyužíváte zaměstnance či pracovníky ze zahraničí? / Z2. Na jakých pozicích Vaše firma pracovníky ze zahraničí zaměstnává? Výsledky v %

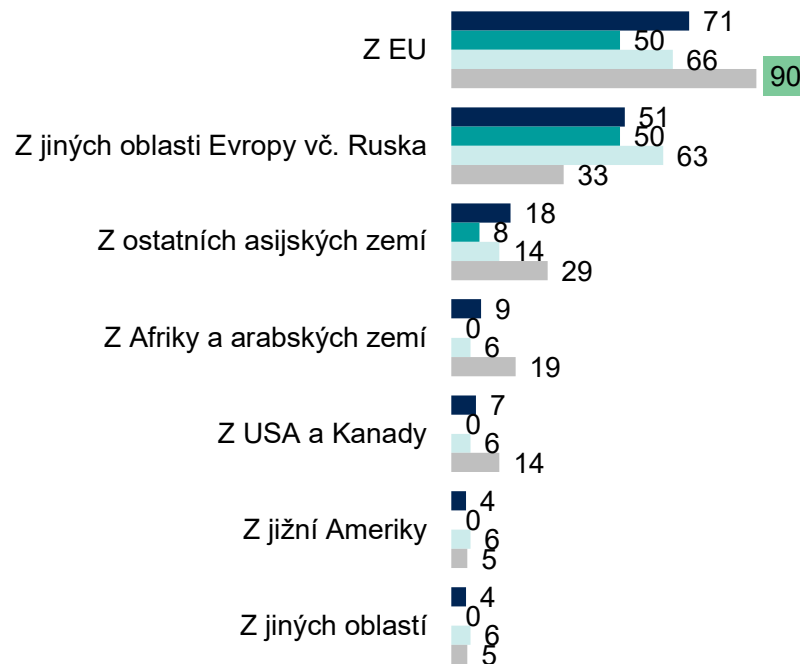
Báze: Total: N(Z1)=152; N(Z1a)=84; N(Z2)=68; Malé: N(Z1)=56; N(Z1a)=44; N(Z2)=12!; Střední: N(Z1)=61; N(Z1a)=26!; N(Z2)=35; Velké: N(Z1)=35; N(Z1a)=14!; N(Z2)=21!

Jak číst: ■ / ■ Signifikantní rozdíl oproti totalu na 80 % hladině významnosti; ■ Total ■ Malé firmy (1-49 zam.) ■ Středně velké firmy (50-249 zam.) ■ Velké firmy (250 zam. a více)

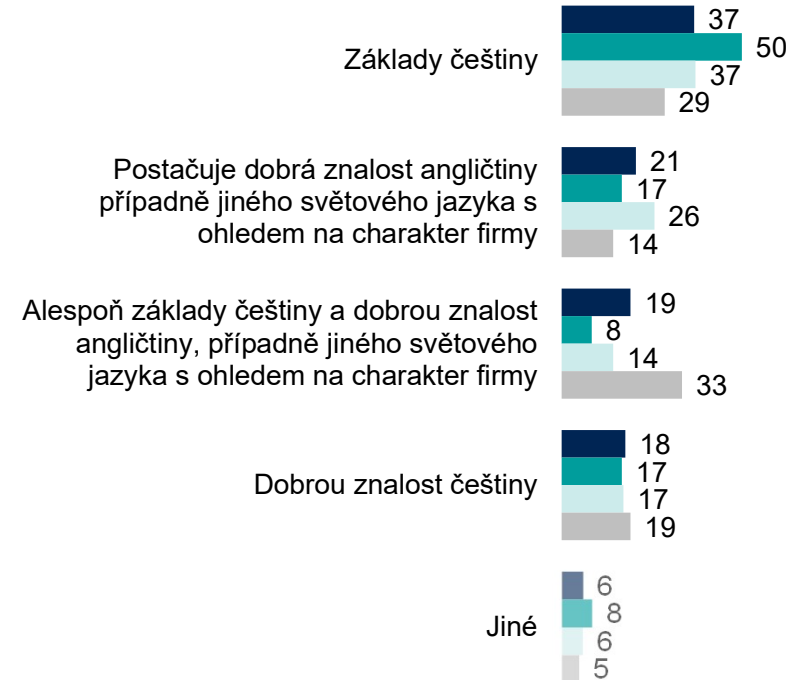
REGIONY A POŽADOVANÁ JAZYKOVÁ VYBAVENOST

Zahraniční zaměstnanci pocházejí ve většině případů z Evropy, resp. z EU. Zejména u velkých firem se v 90 % případů jedná o zaměstnance pocházející z EU. Nejčastěji firmy u těchto zaměstnanců požadují znalost alespoň základů češtiny.

REGIONY, ZE KTERÝCH POCHÁZejí ZAHRA NIČNÍ ZAMĚŠT NANCÍ



POŽADOVANÁ JAZYKOVÁ VYBAVENOST ZAHRA NIČNÍCH ZAMĚŠT NANCŮ



Otázka: Z3. Z jakých regionů jsou zahraniční zaměstnanci ve Vaší firmě? / Z4. Jakou jazykovou vybavenost u zahraničních pracovníků vyžadujete?
 Báze: Total: N=68; Malé: N=12!; Střední: N=35; Velké: N=21!
 Jak číst: ■ / ■ Signifikanční rozdíl oproti totalu na 80 % hladině významnosti; ■ Total ■ Malé firmy (1-49 zam.) ■ Středně velké firmy (50-249 zam.) ■ Velké firmy (250 zam. a více)

Výsledky v %

BENEFITY

- Vnímaná důležitost zaměstnaneckých benefitů
- Nabízené a plánované zaměstnanecké benefity
- Práce z domova
- Zaměstnanecké akcie

4

SHRNUTÍ KAPITOLY

Obecně lze říct, že malé společnosti s počtem zaměstnanců 1-49 nepovažují zaměstnanecké benefity za tolik důležité, svým zaměstnancům je poskytují méně často a investují do nich signifikantně méně prostředků oproti společnostem větším.

Home office umožňuje průměrně přes dvě třetiny firem, 39 % plošně.

BENEFITY

- Obecně považuje zaměstnanecké benefity asi 82 % firem jako důležité. Významně méně často tento postoj zastávají malé firmy (66 %), naopak středně velké a velké společnosti signifikantně častěji (92 %; 89 %).
- Na počet zaměstnanců malé společnosti vynakládají na zaměstnanecké benefity častěji nižší sumy ve srovnání se společnostmi většími.
- Menší firmy také svým zaměstnancům poskytují významně méně často většinu různých zaměstnaneckých benefitů. Nejčastěji malé společnosti poskytují bonusy, odměny (45 %) a dovolenou navíc (38 %), nicméně ve srovnání s většími firmami stále méně často.

HOME OFFICE

- Práci z domova umožňuje v průměru 70 % firem, přičemž 39 % plošně. Signifikantně méně častěji je home office možný v malých firmách, naopak častěji ve středně velkých, kterých téměř polovina (48 %) umožňuje práci z domova plošně.
- Okolo jedné čtvrtiny firem plánuje vzhledem k nové legislativě omezit možnost práce z domova, nejčastěji firmy s 500 a více zaměstnanci (27 %)

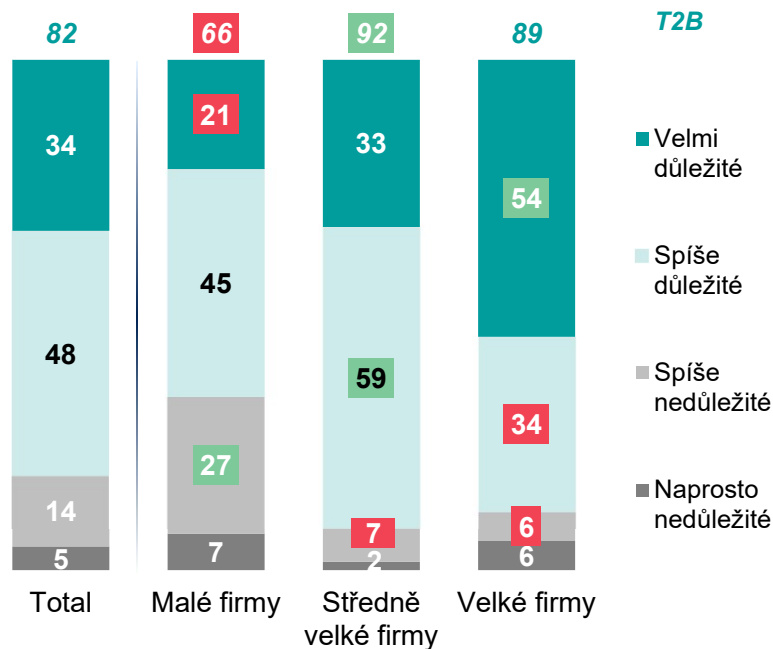
ZAMĚSTNAN. AKCIE

- Většina firem nezavedla ani nadále nehodlá zavádět zaměstnanecké akcie.
- Průměrně 14 % firem zavedení zaměstnaneckých akcií zvažuje.
- Mezi nejčastěji sdílený důvod proti jejich zavedení je nespátrování výhod oproti např. ročnímu výkonnostnímu bonusu.

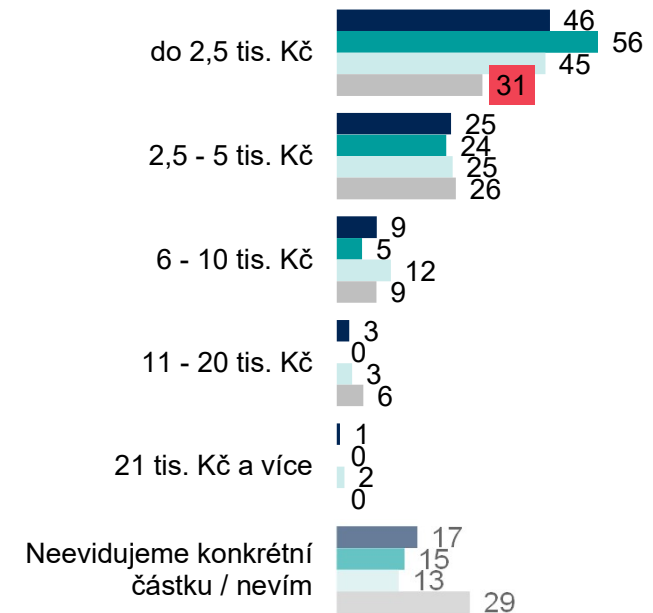
DŮLEŽITOST ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ; NÁKLADY

Společnosti s malým počtem zaměstnanců považují benefity signifikantně častěji za nedůležité, přičemž na ně ve srovnání s většími firmami vynakládají častěji nižší sumy. Většina středně velkých firem (92 %) a velkých firem (89 %) vnímají zaměstnanecké benefity jako důležitý aspekt spokojenosti svých zaměstnanců.

VNÍMANÁ DŮLEŽITOST BENEFITŮ



NÁKLADY NA BENEFITY ZA JEDNOHO ZAMĚSTNANCE MĚSÍČNĚ



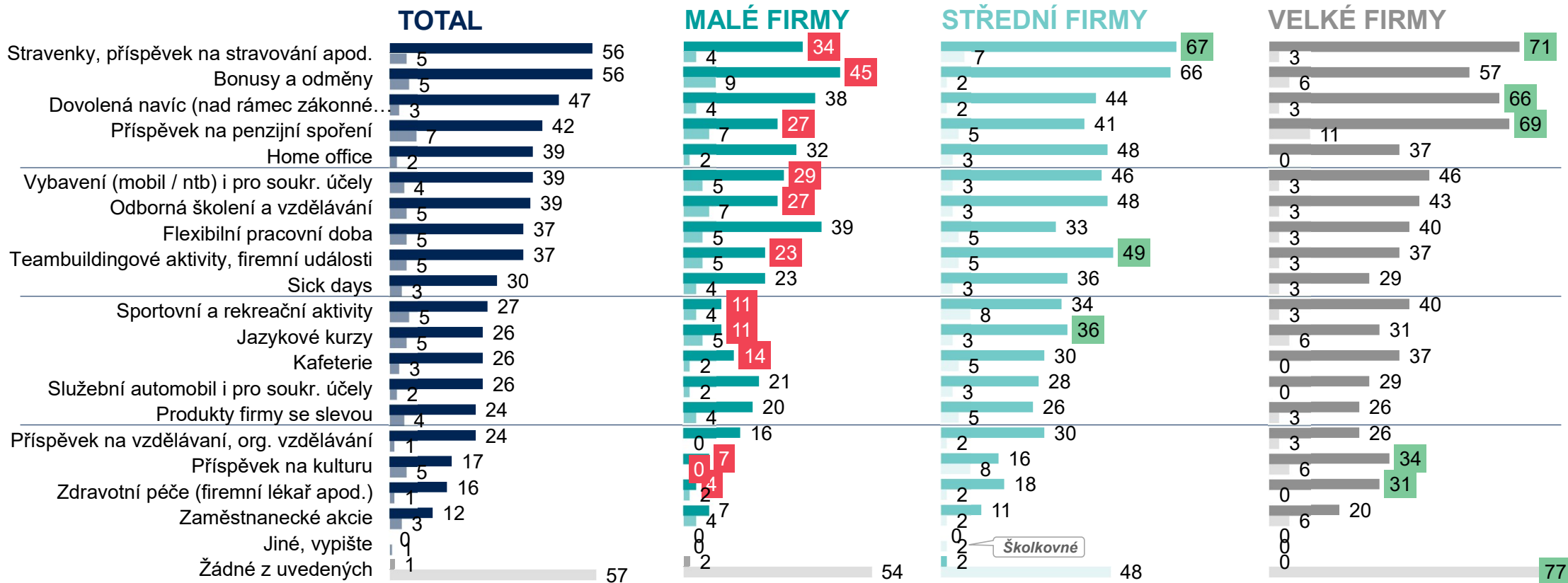
Otázka: B3. Jak hodnotíte důležitost benefitů pro Vaše současné i budoucí zaměstnance (ze strany spokojenosti zaměstnanců, omezení fluktuace nebo nábory)? / B4. Jakou maximální částku měsíčně vynakládáte na benefity pro jednoho zaměstnance?

Báze: Total: N=152; Malé: N=56; Střední: N=61; Velké: N=35

Jak číst: ■ / ■ Signifikační rozdíl oproti totalu na 80 % hladině významnosti; ■ Total ■ Malé firmy (1-49 zam.) ■ Středně velké firmy (50-249 zam.) ■ Velké firmy (250 zam. a více)

POSKYTOVANÉ A PLÁNOVANÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Menší firmy s počtem zaměstnanců pod 50 nabízejí svým zaměstnancům signifikantně méně často většinu benefitů oproti firmám s více zaměstnanci. Firmy s 500 a více zaměstnanci signifikantně častěji poskytují svým zaměstnancům běžné benefity ve formě příspěvku na stravování apod., ale také např. příspěvek na kulturu či zdravotní péči.



Otázka: B1. Jaké zaměstnanecké benefity ve firmě používáte? / B2. Plánujete v budoucím roce zavádět nové zaměstnanecké benefity?

Báze: Total: N(B1)=152, N(B2)=151; Malé: N(B1,B2)=56; Střední: N(B1)=61, N(B2)=60; Velké: N(B1,B2)=35

Jak číst: ■ / ■ Signifikantní rozdíl oproti totalu na 80 % hladině významnosti; ■ Total ■ Malé firmy (1-49 zam.) ■ Středně velké firmy (50-249 zam.) ■ Velké firmy (250 zam. a více)

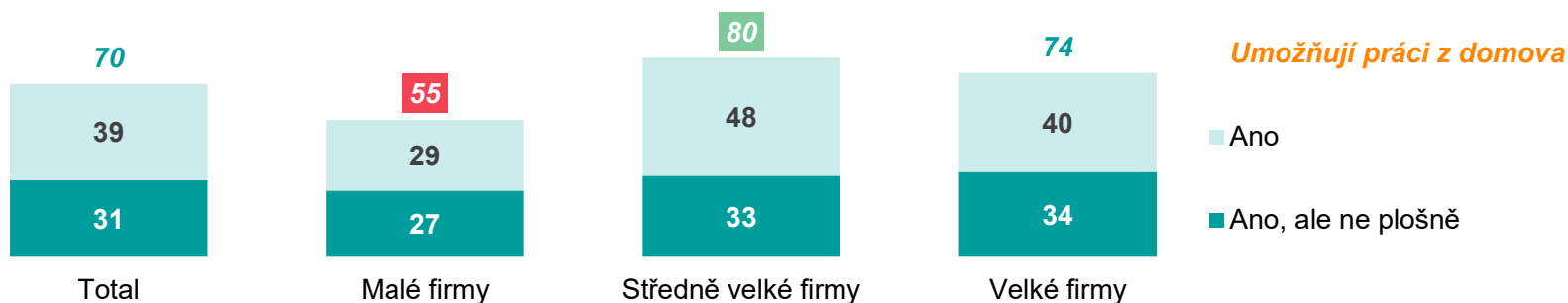
■ Poskytované benefity
■ Plánované benefity

Výsledky v %

HOME OFFICE

Práci z domova umožňuje v průměru 70 % firem, přičemž 39 % plošně. Signifikantně méně častěji je home office možný v malých firmách, naopak častěji ve středně velkých, kterých téměř polovina (48 %) umožňuje práci z domova plošně.

UMOŽŇUJÍ PRÁCI Z DOMOVA



OMEZUJÍ PRÁCE Z DOMOVA V REAKCI NA NOVOU LEGISLATIVU



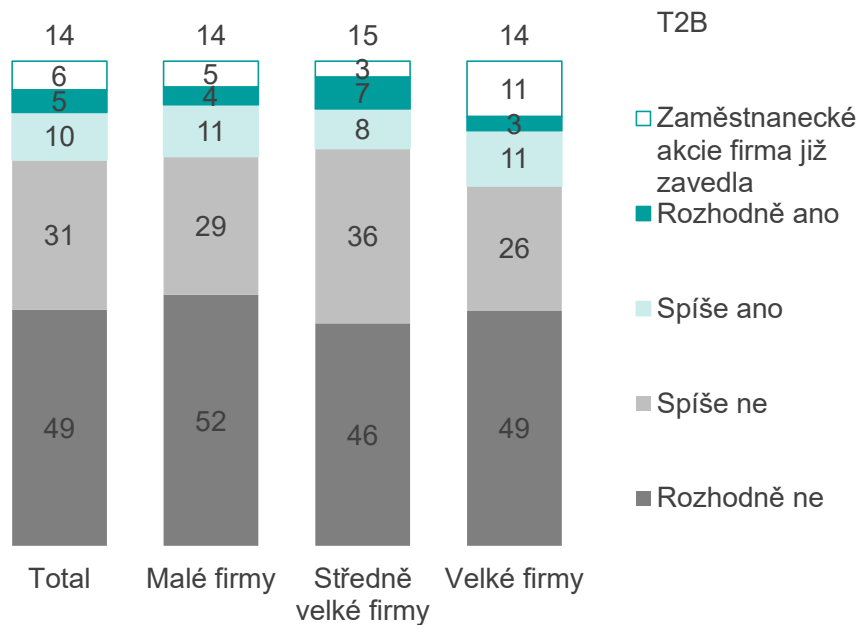
Otázka: D1. Umožňuje Vaše firma práci z domova? / D2. S ohledem na změnu legislativy týkající se práce z domova (home office) omezuje Vaše firma nebo jinak upravuje práci z domova?
Báze: Total: N(D1)=152, N(D2)=106; Malé: N(D1)=56, N(D2)=31; Střední: N(D1)=61, N(D2)=49; Velké: N(D1)=35, N(D2)=26!
Jak číst: ■ / ■ Signifikantní rozdíl oproti totalu na 80 % hladině významnosti; ■ Total ■ Malé firmy (1-49 zam.) ■ Středně velké firmy (50-249 zam.) ■ Velké firmy (250 zam. a více)

Výsledky v %

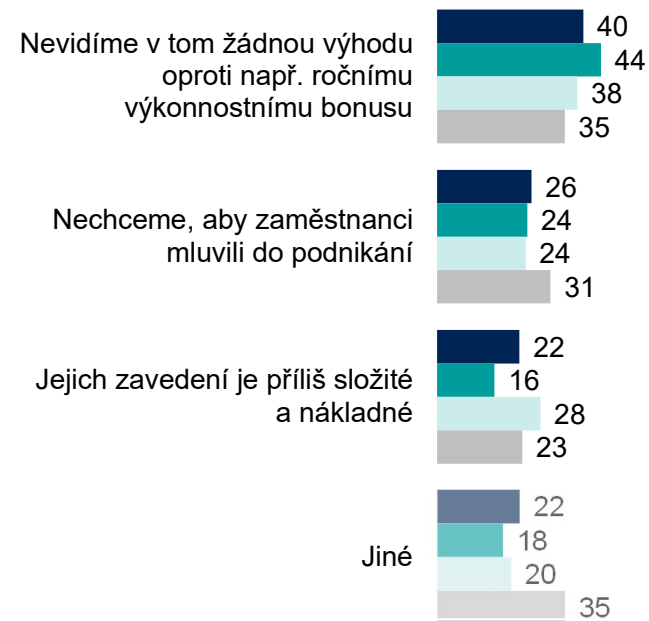
ZAMĚSTNANECKÉ AKCIE

Většina firem nezavedla ani nadále nehodlá zavádět zaměstnanecké akcie. Průměrně 14 % firem nicméně zavedení zaměstnaneckých akcií zvažuje. Mezi nejčastěji sdílený důvod proti jejich zavedení je nespátřování výhod oproti např. ročnímu výkonnostnímu bonusu.

ZVAŽOVÁNÍ ZAVEDENÍ ZAM. AKCIÍ



DŮVODY PROTI ZAVEDENÍ ZAM. AKCIÍ



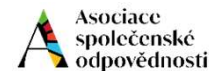
Otázka: B5. Uvažuje Vaše firma o zavedení zaměstnaneckých akcií? / B6. Z jakých důvodů Vaše firma o zavedení zaměstnaneckých akciích neuvažuje?
 Báze: Total: N(B5)=152, N(B6)=121; Malé: N(B5)=56, N(B6)=45; Střední: N(B5)=61, N(B6)=50; Velké: N(B5)=35, N(B6)=26!
 Jak číst: ■ / ■ Signifikantní rozdíl oproti totalu na 80 % hladině významnosti; ■ Total ■ Malé firmy (1-49 zam.) ■ Středně velké firmy (50-249 zam.) ■ Velké firmy (250 zam. a více)



Miroslav Paška
Account Director
Ipsos MSU
miroslav.paska@ipsos.com
GSM: +420 601 552 597



Pavel Postl
Senior Partner, Transaction
PKF APOGEO Group, SE
pavel.postl@pkfapogeo.cz
+420 775 879 997



Na Příkopě 22, Slovanský dům, 110 00, Praha 1

www.ipsos.cz

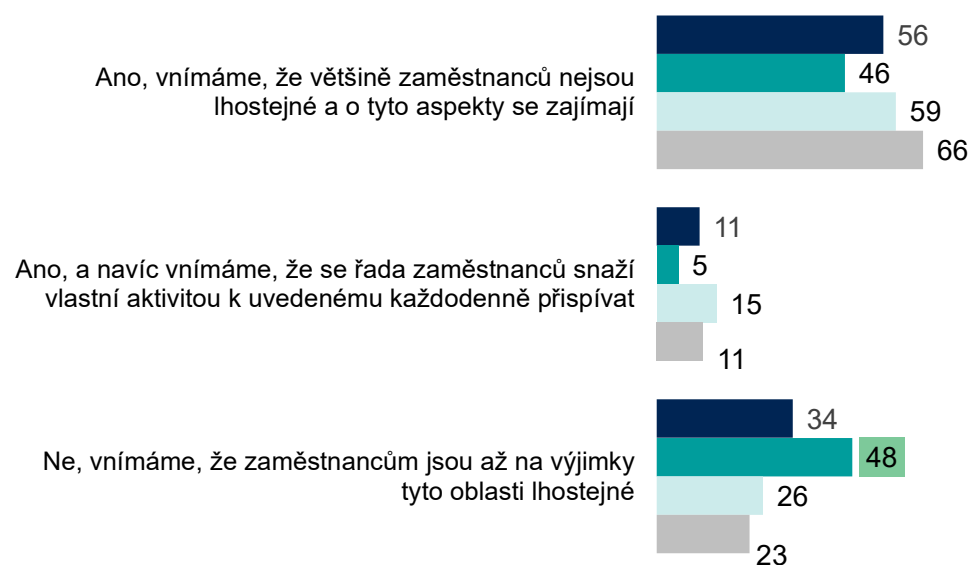
www.ipsos.com



- **Vnímaná důležitost přístupu firmy v rámci ESG zaměstnanci**
- **Design studie**

Průměrně přes polovinu firem vnímá, že jejich přístup v rámci ESG politiky není zaměstnancům lhostejný a o příslušné aspekty se zajímají. Nejméně však toto pociťují zástupci malých společností, resp. 48 % malých firem vnímá, že jsou zaměstnancům až na výjimky tyto oblasti lhostejné.

VNÍMANÁ DŮLEŽITOST PŘÍSTUPU FIRMY V RÁMCI ESG ZAMĚSTANCI



Otázka: E1. Domníváte se, že je pro Vaše zaměstnance důležitý přístup firmy v rámci ESG politiky (tedy rovného přístupu k pracovníkům, šetrnému přístupu k životnímu prostředí a udržitelnosti a společenské odpovědnosti firmy obecně)?

Výsledky v %

Báze: Total: N=152; Malé: N=56; Střední: N=61; Velké: N=35

Jak číst: ■ / ■ Signifikanční rozdíl oproti totalu na 80 % hladině významnosti; ■ Total ■ Malé firmy (1-49 zam.) ■ Středně velké firmy (50-249 zam.) ■ Velké firmy (250 zam. a více)



METODA SBĚRU DAT

Computer Assisted Self-Interviews
Online strukturované rozhovory



VELIKOST VZORKU

Total 152 respondentů



CÍLOVÁ SKUPINA

Průřez firmami dle oboru a velikosti
(Do vzorku byli zahrnuti pouze respondenti, kteří ve firmě rozhodují, spolurozhodují či jsou dostatečně obeznámeni ohledně přístupu k zaměstnancům a využívání lidských zdrojů obecně.)



ZEMĚ

Česká republika



DOTAZNÍK

Délka dotazníku 10 minut



ZKOUMANÁ TÉMATA

Aktuální kondice firmy, ne/dostatek pracovní síly, přístup ke mzdovým nákladům, zaměstnaneckým benefitům, využívání outsourcingu aj.



VÝSTUPY

Tabulky v xls
Finální report v PPT



SBĚR DAT

Sběr dat realizovaný v období
11.-26.9.2023

Vybrané reference PKF APOGEO Group, SE



/ DĚKUJEME VÁM ZA POZORNOST

PKF APOGEO Group, SE

ROHAN BUSINESS CENTRE, Recepcce b
Rohanské nábřeží 671/15, 180 00 Praha 8

IČ 248 17 601
DIČ CZ 248 17 601

T +420 267 997 700
W www.pkfapogeo.cz

Předmětná nabídka má platnost 30 dnů, ode dne jejího zaslání klientovi. Informace poskytované v této prezentaci jsou výhradně důvěrné.

