



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Restart pracovního a osobního života
pro ženy v Milevsku

Analýza a vyhodnocení genderově senzitivního šetření

v oblasti nastavení trhu práce regionu města Milevska

RESTART

Výstup klíčové aktivity 2

Předmluva:

Dotazníkové šetření se zaměstnavateli bylo realizováno v rámci projektu *Restart pracovního a osobního života pro ženy v Milevsku*, reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_061/0003152. Projekt realizuje Centrum mladé rodiny Milísek, o.s. Projekt je realizován v rámci Operačního programu Zaměstnanost (prioritní osa 1 Podpora zaměstnanosti adaptability pracovní síly, investiční priorita 1.2 Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, a to i pokud jde o přístup k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a podpora stejné odměny za stejnou práci, specifickým cílem výzvy je Snížení rozdílů v postavení žen a mužů na trhu práce. Projekt je financován z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu ČR.

Hlavním cílem projektu *Restart pracovního a osobního života pro ženy v Milevsku* je prostřednictvím realizace dílčích aktivit překonat stereotypy spojené s možností aktivního zapojení žen s malými dětmi na trh práce. Projekt je zaměřen jednak přímo na ženy/rodiny s malými dětmi, které jsou často vzhledem k nutnosti několikaletého pobytu doma v sociální izolaci a jejich návrat na trh práce je velmi komplikovaný – to vše o to více, že se v mnoha případech musejí potýkat rovněž s „tradičním“ nastavením rodinného života, neboť i zde stále přetrvává pojetí, že žena by měla být doma s dítětem. Smyslem projektu a jedním z dílčích cílů je tedy poskytnutí podpory a možnosti získání nových kompetencí a zkušeností právě pro ženy, které se navracejí z mateřské nebo rodičovské dovolené a umožnění získání informací o možnostech sladění soukromého a pracovního života. Další cílovou skupinou projektu jsou pak zaměstnavatelé regionu. Aby byl projekt skutečně efektivní a v praxi mohlo dojít ke změně, bylo nutné zapojit rovněž místní poskytovatele pracovních míst. Se zaměstnavateli je komunikováno prakticky od počátku realizace projektu, jako významní aktéři budou aktivně zapojeni po celou dobu realizace. Projekt je koncipován tak, aby byla umožněna vytvořena komunikační platforma pro obě cílové skupiny. Cíle a výstupy projektu tak budou reflektovat potřeby a možnosti všech zapojených aktérů tak, aby mohlo dojít k optimálnímu nastavení vztahů a následně k podpoře většího zapojení žen s malými dětmi vracejících se na trh práce.

Dotazníkové šetření, jež bylo v rámci projektu realizováno, se zaměřilo na místní zaměstnavatele. Cílem tohoto šetření (a taktéž jedním z dílčích cílů projektu) bylo provedení genderově senzitivní analýzy místního pracovního trhu. Na základě vyhodnocení dat získaných v rámci šetření bude možné jednoznačně identifikovat charakter a nastavení místního pracovního trhu vzhledem k možnosti uplatnění žen po MD/RD, což následně poskytne podklady pro další směřování projektu a práci s cílovými skupinami.

Dotazníkové šetření bylo provedeno v rámci klíčové aktivity 2 nazvané *Analýza stavu trhu práce regionu Milevsko v oblasti sladování rodinného a pracovního života (oblast 2)*. Jelikož zjištění aktuálního stavu trhu práce je z hlediska dalšího vývoje projektu považováno za klíčové, byla procesu věnována značná pozornost a to jak z hlediska sestavení dotazníků, tak rovněž sběru dat, včetně následného vyhodnocení.

1. Obsah

Předmluva:	2
1. Úvod	4
2. Metodika dotazníkového šetření	5
3. Výsledky a vyhodnocení dotazníkového šetření	7
4. Závěry	16
Přehled příloh	17

RESTART

1. Úvod

Situace žen a jejich možné zapojení do pracovního života či možnost sladění jejich pracovního osobního života navzdory existujícím bariérám patří dlouhodobě mezi oblasti zájmu Centra mladé rodiny Milísek, z.s. Z těchto dlouholetých zkušeností bylo čerpáno již v době přípravy projektového záměru. Kromě praktické zkušenosti a práce s cílovou skupinou žen s malými dětmi do 15 let na každodenní bázi byly při nastavení parametrů a cílů projektu reflektovány rovněž zkušenosti a závěry genderového auditu, jenž byl proveden v rámci projektu podpořeného z OP LZZ (reg. č. CZ.1.04/3.4.04/88.00083). Podpurným dokumentem byla rovněž Analýza stavu a vývoje trhu práce za rok 2015, jejímž autorem je Úřad práce Jihočeského kraje. V rámci vytváření konkrétní podoby projektu bylo provedeno také neformální šetření mezi cílovou skupinou zaměřené na zjištění zájmu a celkové potřebnosti takto zaměřeného projektu. Závěry tohoto zjišťování jsou promítnuty do nastavení jednotlivých klíčových aktivit projektu a jejich výstupů.

Data, která sice jsou z pohledu úspěšné aplikace výstupů projektu do praxe z hlediska cílové skupiny žen zásadní, jež ovšem nejsou v potřebném detailu ani zaměření a srovnání k dispozici, byly údaje pocházející od zaměstnavatelů. Z tohoto důvodu byla jako součást činností projektu zařazena genderově senzitivní analýza trhu zaměřená právě na zaměstnavatele a jejich politiku vzhledem k možnosti uplatnění a zapojení žen s malými dětmi. Jedině na základě vyhodnocení těchto dat bude možné nastavit efektivní opatření pro optimální součinnost všech zapojených subjektů.

Realizace šetření a jeho následné vyhodnocení prostřednictvím komplexní analýzy následně poskytne zásadní datovou základu pro další postup v projektu. V rámci klíčové aktivity 2 *Analýza stavu trhu práce regionu Milevsko v oblasti sladování rodinného a pracovního života (oblast 2)* budou v návaznosti na výsledky šetření/analýzy vytvořeny příručky a manuály jak pro cílovou skupinu žen, tak rovněž pro cílovou skupinu zaměstnavatelů. Příručky *Jde to i jinak (aneb manuál sladování pro zaměstnavatele 21. století)* a *Rádce aktivní ženy* budou nabízet postupy a možnosti řešení různých situací reflektující zjištěná specifika a konkrétní případy vycházející z provedeného šetření – pozornost při tom bude vždy kladena na zájmy a potřeby konkrétní skupiny, pro kterou bude materiál určen.

Koncepce celého projektu je zaměřena rovněž na práci s cílovými skupinami a zejména získání zpětné vazby. Předpokladem projektu tedy je, že v rámci klíčové aktivity 6 *Vyhodnocení ověření výstupů analýzy v praxi, vč. závěrečné konference (oblast 1 a 2)* bude v návaznosti na realizované aktivity projektu provedeno další šetření, které umožní zjistit, zda a případně v jaké míře došlo k posunu od původního stavu. V návaznosti na tato zjištění budou případně upraveny či dopracovány veškeré materiály pro cílové skupiny tak, aby tyto maximálně odpovídaly realitě. V rámci celého procesu bude zahrnuta rovněž zpětná vazba cílových skupin vycházející např. z kulatých stolů, platform či klubu (tj. dalších aktivit, které budou prostřednictvím projektu podpořeny a kde bude docházet k podpoře a setkávání jednotlivých cílových skupin).

Zpráva byla zpracována realizačním týmem projektu: hlavním autorem zprávy byl metodik projektu, věcným gestorem Bc. Lenka Bečková jakožto hlavní vedoucí Centra a garant projektu. Dále byli do zpracování zapojeni: koordinátor šetření a odborný asistent projektu.

Poděkování patří rovněž všem tazatelům, kteří se šetření zúčastnili.

2. Metodika dotazníkového šetření

Realizace dotazníkového šetření byla zvolena jakožto optimální varianta zisku dat, která jsou z hlediska úspěšné realizace zaměření projektu zásadní a jež dosud nebyla v potřebném detailu a přesnosti k dispozici. Forma provedeného mapování byla vyhodnocena rovněž jakožto nejefektivnější z pohledu kvantity a rozsahu získaných dat.

Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na zaměstnavatele v regionu města Milevska. Z tohoto úhlu pohledu je nutné uvést rovněž širší popis regionu jako celku, neboť tento je určující také vzhledem k charakteru subjektů, které zde působí a vytváří taktéž zásadní proměnnou z hlediska výběru vzorku tazatelů.

Město Milevsko se nachází v Jihočeském kraji cca 25 km od města Písek. Město (ORP) je spádovou oblastí pro okolní obce – Svaz obcí Milevska sdružuje celkem 25 obcí. V regionu žije okolo 18 tisíc obyvatel, nicméně všechny kromě samotného Milevska, v němž žije cca 8 700 obyvatel, mají méně než 2 000 obyvatel. Toto uspořádání se promítá i do celkového charakteru pracovního trhu oblasti, který je tvořen zejména malými a středními podniky, drobnými živnostníky, či úřady veřejné správy a jimi zřizovanými institucemi.¹

Vzhledem k výše uvedenému bylo se žádostí o účast na šetření osloveno celkem **25 místních zaměstnavatelů**. Určujícím prvkem pro výběr tazatele byla především skutečnost, zda je zaměstnavatelem, tj. zda poskytuje pracovní místa v regionu města Milevska. Žádná další kritéria pro výběr záměrně nebyla nastavena. Výše uvedený vzorek tak odpovídá možnostem regionu a poskytuje dostatečnou kvantitativní a taktéž kvalitativní základnu pro relevantní zmapování situace místního trhu práce. Respondenti byli ze strany realizátora osloveni na přímo, tato forma byla vzhledem k charakteru místního uspořádání zvolena jako nejvíce vyhovující a v souladu s místními zvyky.

Důležitým faktorem, který je nutné rovněž zmínit je, že šetření probíhalo jakožto anonymní. Z hlediska projektu není zásadní skutečnost, o který konkrétní subjekt se jedná, ale o obecné zmapování stavu trhu práce.

Od počátku šetření byl kladen důraz na celkovou přehlednost podkladů a zejména komunikaci směrem k tazatelům, tak aby byla zajištěna srozumitelnost a data reflektovala skutečný stav v instituce/organizaci tazatelů. Z tohoto důvodu byla v rámci realizačního týmu vytvořena samostatná pozice koordinátora šetření, do jehož gesce spadalo zajištění sběru dat a především komunikace s tazateli. Koordinátor šetření byl v návaznosti na absolvované školení ze strany metodika

¹ Více viz. Socio-demografická analýza správního obvodu obce s rozšířenou působností Milevsko 2012 a webové stránky města <http://www.milevsko-mesto.cz/>.

a odborného garanta schopen účastníkům šetření poskytnout veškeré potřebné informace jak o projektu, tak rovněž o formě a principech dotazníkového šetření. Po celou dobu šetření probíhaly rovněž pravidelné konzultace mezi koordinátorem šetření, metodikem, garantem a odborným asistentem tak, aby byla zajištěna maximální efektivita a schopnost zpětné vazby na dotazy respondentů.

Tazatelé byli tedy v první fázi šetření kontaktováni koordinátorem a to přímo ve své organizaci prostřednictvím domluvené schůzky. Na tomto jednání byl ze strany koordinátora představen projekt, jeho zaměření a cíle a taktéž vysvětlen postup pro vyplnění dotazníků. Respondentům byl následně ponechán prostor pro seznámení se s dotazníkem a pro jeho vyplnění. Po celou tuto dobu byl koordinátor tazatelům k dispozici pro případ zodpovídání dotazů a řešení nejasností.

Následně byla zrealizována druhá schůzka přímo u tazatelů, na které byly vyplněné dotazníky odevzdány koordinátorovi. V rámci této schůzky bylo rovněž možné prostřednictvím řízeného rozhovoru sdělit koordinátorovi zpětnou vazbu, či náměty, které nebyly zařazeny do dotazníků.

Celé šetření probíhalo z časového hlediska během dvou měsíců – února a března 2017 tak, aby tazatelé měli dostatek prostoru na celý proces. Vyhodnocení závěrů šetření proběhlo v dubnu 2017.

Forma dotazníku

Dotazník byl koncipován standardní formou tištěného dokumentu, jenž byl mezi tazatele distribuován prostřednictvím koordinátora šetření.

Účastníci šetření byli v úvodu dotazníku informováni o jeho základním účelu a nastavení. Celkem bylo definováno 30 dotazů s tím, že se jednalo jak o dotazy zcela uzavřené, tak rovněž polouzavřené. V jednom případě byla využita rovněž otázka zcela otevřená. Za každým dotazem bylo uvedeno, jakým způsobem je možné jej vyhodnotit, tj. zda je možné vybrat pouze jednu odpověď, více odpovědí, či zda je možné v případě nutnosti doplnit odpovědi vlastní. Obecně byla tazatelům ve většině odpovědí dána možnost vlastního doplnění či upřesnění. Úplné znění dotazníků je uvedeno v rámci příloh této analýzy.

Data vycházející z jednotlivých dotazníků byla zpracována v rámci souhrnné tabulky. Tato tabulka je základním výchozím dokumentem pro následné zpracování analýzy a to jak z hlediska kvantitativního tak rovněž kvalitativního. Konkrétní výsledky a jejich interpretace jsou předmětem následující části analýzy.

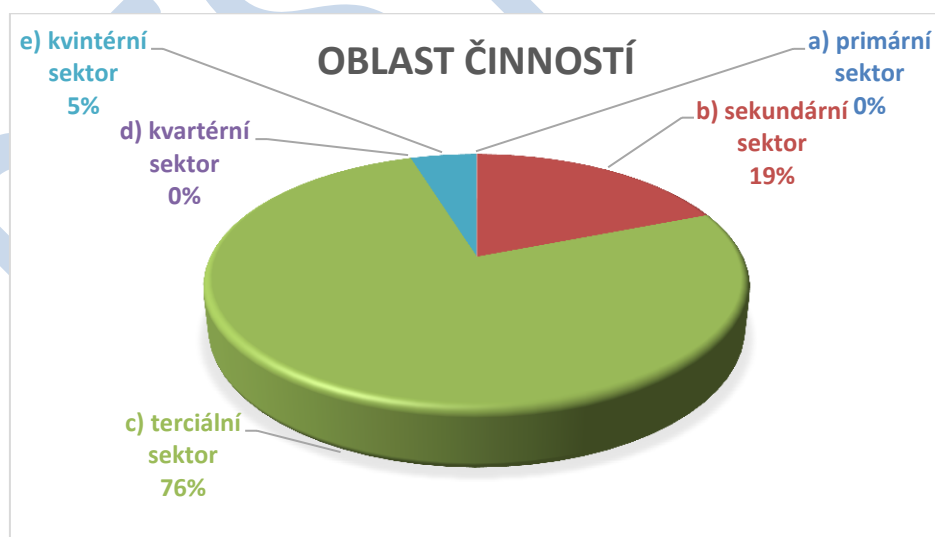
3. Výsledky a vyhodnocení dotazníkového šetření

Výsledky provedeného šetření budou představeny prostřednictvím vyhodnocení jednotlivých dotazů tak, jak byly uvedeny v dotazníku.

Dotazník byl předložen 25 subjektům – zaměstnavatelům regionu města Milevska. Vyplněný dotazník doložilo celkem 21 subjektů. Následující přehled je vytvořen na základě vyhodnocení dat doložených těmito účastníky šetření. Šetření bylo koncipováno jakožto anonymní, pro poskytnutí základního rámce uvedli někteří tazatelé svůj podpis/razítko na samostatný arch (viz přílohy).

První dotaz zjišťoval, **zda je tazatel subjektem veřejné nebo soukromé sféry**. Z celkového počtu zúčastněných bylo do šetření zahrnuto 11 subjektů veřejné sféry a 10 subjektů sféry soukromé. Jedná se tedy o složení poměrně vyrovnané, poskytující obraz vnitřního nastavení institucí obou typů.

Další dotaz se zabýval **oblastí činností tazatelů**. Tito měli dle převažujícího charakteru svého zaměření určit, zda spadají do oblasti primárního, sekundárního, terciálního, kvartérního či kvintérního sektoru. Vyhodnocení tohoto dotazu ukázalo, že účastníci šetření spadají ve valné většině do terciálního sektoru. Jedná se tedy o subjekty zaměřené na služby, obchod, dopravu a komunikace, zdravotnictví, vzdělávání, služby informační, správní a vládní, finanční, pojišťovací, právní a další služby. Naopak primární a kvartérní sektor není ve vzorku zastoupen vůbec. Sekundární sektor (výroba a průmysl) tvoří cca jednu pětinu vzorku. V jednom případě byl zastoupen rovněž sektor kvintérní (oblast činnosti tohoto subjektu je orientována na nejpokročilejší technologie jako jsou informační technologie, nanotechnologie či biotechnologie).



V pořadí třetí dotaz zjišťoval **velikost daného subjektu**, tedy zda se jedná o mikropodnik, malý, střední či velký podnik. Zásadní proměnou zde vytvářel počet zaměstnanců – v rámci analýzy nebyla i vzhledem k faktu, že prakticky polovinu vzorku tvoří subjekty veřejné sféry zohledňována velikost obratu tazatelů. Velikost subjektu je určující z hlediska následné analýzy zejména s ohledem na

propracovanost vnitřních předpisů a nastavení organizační struktury tazatele. Z výzkumu vyplynulo, že nejvíce subjektů se pohybuje ve sféře 11 až 50 zaměstnanců. Z hlediska definice velikosti podniků se tedy jedná o malé podniky. Druhou největší skupinu pak vytvářejí tzv. drobní podnikatelé, tedy subjekty, které zaměstnávají méně než 10 pracovníků. Do kategorie středních podniků (dle definice Doporučení 2003/361/ES) by pak spadaly pouze 2 subjekty. Zajímavým doplněním pak může být rovněž skutečnost, že v obou případech se jedná o subjekty veřejné sféry.

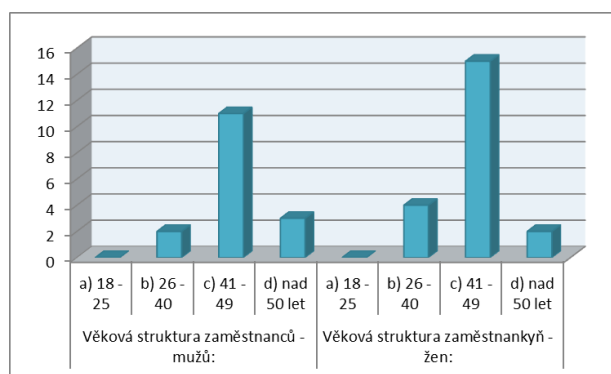


Dotazem číslo 4 bylo mapováno, **kolik žen v dané instituci/organizaci pracuje**. Nižší uvedené grafické znázornění jednoznačně ukazuje, že ženy vytvářejí majoritní zastoupení – více než 76% všech zaměstnanců - v nadpoloviční většině případů. V jednom případě bylo uvedeno, že na pracovišti jsou pouze ženy. Větší počet mužů byl identifikován v cca jedné čtvrtině případů s tím, že ve všech případech se z hlediska charakteru subjektu jednalo o subjekty soukromé sféry.

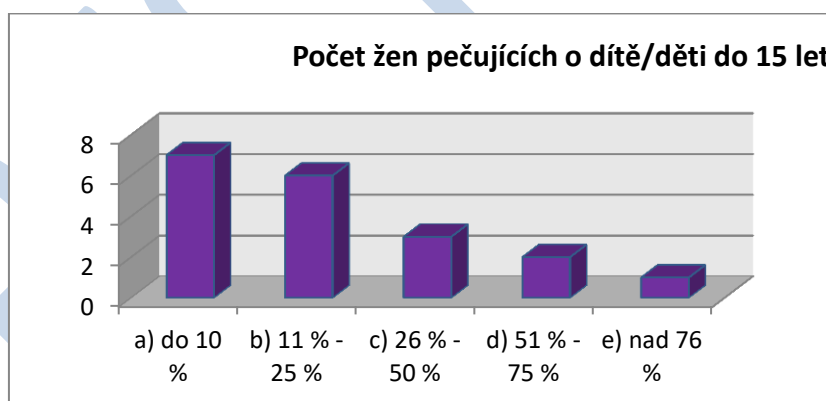


Pátá a šestá otázka směřovaly ke **zjištění věkové struktury mužů a žen v zastoupených organizacích**. Z grafického vyhodnocení dotazu je patrné, že nejvíce zaměstnaných mužů i žen se pohybuje ve věkové struktuře 41 – 49 let. Naopak kategorie 18 – 25 není zastoupena ani v jedné skupině vůbec. U mužů je z hlediska četnosti druhou nejpočetnější kategorií skupina zaměstnanců nad 50 let, zatímco u žen je to skupina 26 – 40 let. Z hlediska vyhodnocení kategorie mužů je rovněž nutné uvést,

že v 5 případech nebyla otázka vyplněna a to např. z důvodu, že muži nejsou v organizaci zastoupeni vůbec, dotaz byl tedy pro daný subjekt nerelevantní.

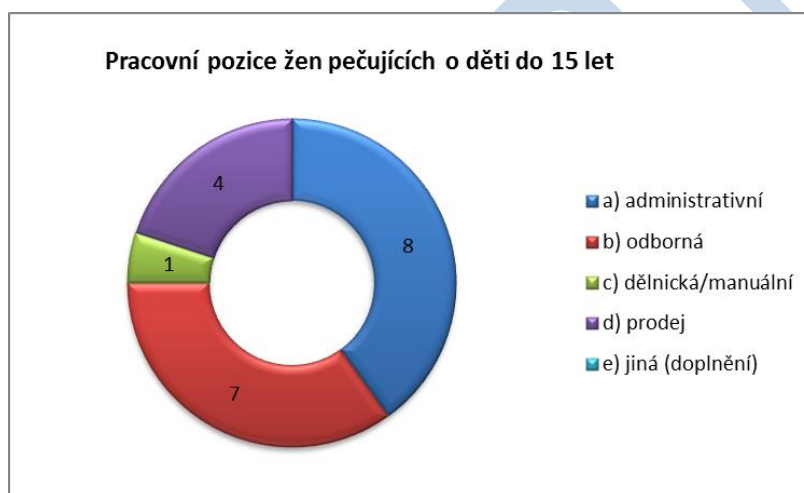


Sedmým dotazem bylo mapováno, **kolik žen v rámci instituce/organizace tazatele pečuje o dítě/děti do 15 let** (vyjádřeno procentuálním podílem vzhledem ke všem pracovníkům). Vyhodnocením získaných dat bylo zjištěno, že ve většině případů tvoří matky s dětmi z hlediska celkového počtu zaměstnanců minoritní skupinu. Obecně je tedy možné konstatovat, že ženy s dětmi tvoří ve více než polovině případů do jedné čtvrtiny z celkového počtu zaměstnanců. Na druhou stranu, v jednom případě bylo uvedeno, že tato skupina tvoří více než 76%. Při vyhodnocení této otázky je nicméně nutné vzít v potaz i celkový počet zaměstnanců jako takový. Zároveň je nutné rovněž doplnit, že dotaz nebyl ve 2 případech vyplněn vůbec. Tazatelé měli rovněž možnost uvést konkrétní počet žen, které do dané kategorie spadají. Této možnosti využili celkem 3 subjekty, které ve 2 případech uvedli, že počet žen pečujících o děti do 15 let je nula.



Navazujícím dotazem byl dotaz 8 zabývající se otázkou, **kolik žen zaměstnaných u tazatele, je aktuálně na mateřské či rodičovské dovolené**. Jednalo se o dotaz otevřený, účastníci tedy měli doplnit konkrétní číselný údaj. Nejvyšší hodnotou bylo číslo 8, v dalších případech se hodnota pohybovala od 1 do 3. Z celkového počtu 21 subjektů nebyl údaj ve 2 případech vyplněn vůbec, v 8 případech tazatelé uvedli, že počet žen, které jsou aktuálně na mateřské, nebo rodičovské dovolené je nula.

Další soubor dotazů (otázky 9 až 11) se zabývaly organizační strukturou institucí/organizací s ohledem na to, jakou pozici a činnosti zde ženy vykonávají. Dotaz 9 se ptal, **na počet žen na vedoucích pozicích** (vyjádřeno procentuálně vzhledem k celkovému počtu zaměstnanců). Dotaz nebyl ve 3 případech vyplněn, ve zbývajících 18 subjektech/organizacích pak ženy ve valné většině (11 případů) zastávají pozice podřízených (tj. standardního zaměstnance bez dalších podřízených). Dotaz byl dále konkretizován prostřednictvím navazující otázky číslo 10: **Na jaké pozici z hlediska organizační struktury jsou nejčastěji (většinově) zaměstnány ženy pečující o děti do 15 let.** Zde opět, převažují pozice podřízených (celkem ve 14 případech). V nejvyšším vedení se žena pečující i dítě do 15 let objevuje pouze v 1 případě. Posledním dotazem této série byla otázka, **jakou pracovní činnost v dané instituci/organizaci nejčastěji vykonávají ženy pečující o dítě do 15 let.** Vyhodnocení tohoto dotazu ukázalo, že nejvíce žen pracuje v administrativě, případně vykonává odbornou činnost (např. sociální nebo pedagogický pracovník). Ve 4 případech nebyl dotaz vyplněn vůbec.



Zjištění stavu nastavení **platových podmínek** dopadlo poměrně jednoznačně – ve všech případech jsou platové podmínky žen a mužů definovány na základě pracovní náplně dané pozice.

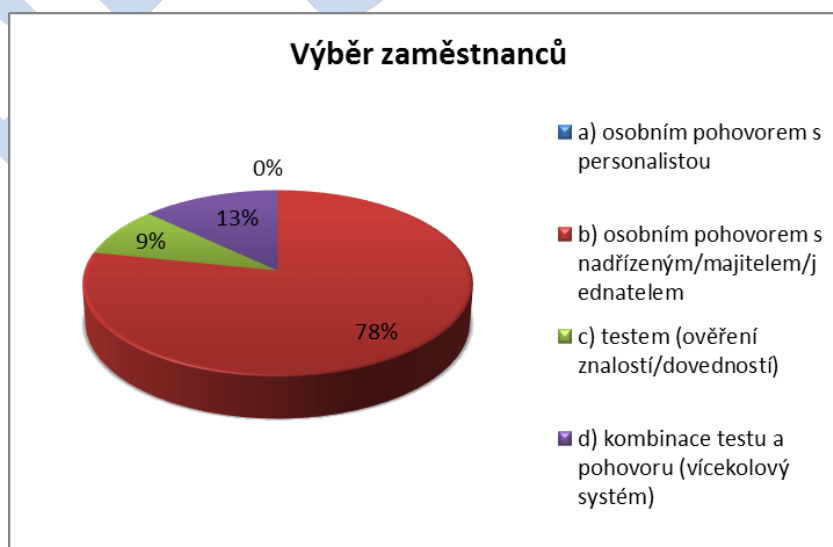
Na tento dotaz následně navazovala otázka číslo 13, **jaká je odměna v případě zaměstnání muže a ženy se stejnou praxí a kvalifikací na tomtéž místě.** Dotaz nebyl dvěma respondenty vyplněn, ve zbylých 19 případech bylo 17 krát konstatováno, že platové podmínky jsou nastaveny stejně pro muže a ženu, tj. pohlaví nemá vliv na nastavení výše odměny. Ve dvou případech pak účastníci odpověděli, že muž má nastavenou vyšší taxu.

Otázky 14 a 15 zjišťovaly, **zda je v instituci/organizaci tazatele volné nějaké pracovní místo** (otázka 14) a v případě, že ano, **zda je tato pozice určena pro muže, ženu, nebo zda je to jedno a práci může vykonávat kdokoli** (dotaz číslo 15). Volným místem aktuálně disponuje 8 z celkového počtu tazatelů, přičemž ve většině případů je jedno, zda danou pozici/práci bude vykonávat žena nebo muž. Pouze ve dvou případech bylo uvedeno, že pracovní místo je určeno pouze pro ženu. Pracovní místo vhodné výhradně pro muže uvedeno nebylo.

V pořadí 16 dotaz se zabýval problematikou **způsobu informování o volném pracovním místě v instituci/organizaci** tazatelů. V rámci tohoto dotazu bylo možné uvést více možností, či případně doplnit uvedené možnosti o vlastní způsoby. Následné vyhodnocení dat ukázalo, že účastníci šetření nejvíce využívají inzerce prostřednictvím vlastních webových stránek. Poměrně hojně využívanou variantou je rovněž spolupráce s Úřadem práce. Mezi tzv. jiné způsoby patřily např. využití portálu MPSV či ústní šíření informací ve firmě/organizaci.

Jakým způsobem je zajištěno šíření informace o volném pracovním místě? (možno více odpovědí)	
a) Úřad práce	9
b) inzerce na webových stránkách organizace/instituce	11
c) inzerce v místním tisku	5
d) inzerce přes pracovní portály	2
e) jiné (uved'te):	5
	1x neuvedeno

Otázka 17 zjišťovala, **jakým způsobem je v instituci/organizaci tazatelů realizován výběr nových zaměstnanců**. Jak je patrné z níže uvedeného grafu – ve většině případů je výběr nových zaměstnanců realizován prostřednictvím osobního pohovoru s nejvyšším vedením instituce/organizace. V několika (třech případech) je realizováno vícekolové výběrové řízení. Toto je ovšem spojeno se subjekty veřejné sféry, soukromníci výběr zaměstnanců řeší pouze na základě osobního pohovoru. V této otázce bylo rovněž možné doplnit případně další využívané způsoby realizace výběru zaměstnanců. Zde tazatelé v jednom případě doplnili, že výběr je realizován na základě pravidel služebního zákona.



Dotaz číslo 18 měl poskytnout údaje o tom, **zda má organizace/instituce tazatele vytvořen nějaký manuál, metodiku nebo interní směrnice pro vedení přijímacího řízení.** Nadpoloviční většina (12) účastníků odpověděla, že žádný podobný dokument vytvořen nemá. Pro subjekty spadající do veřejné sféry je daná oblast v jednom případě řešena služebním zákonem.

Problematikou nastavení systému řízení lidských zdrojů v institucích/organizacích tazatelů se zabývají otázky 19 a 20. Dotaz 19 zjišťoval, **zda má organizace/instituce účastníků šetření vytvořen nějaký manuál, metodiku nebo interní směrnici pro řízení lidských zdrojů, včetně jednotných pravidel pro kariérní postup a odměňování zaměstnanců.** Zde bylo ve 13 případech deklarováno, že nějaký obdobný dokument existuje. V 8 případech pak daný subjekt touto formou lidské zdroje ošetřeny nemá.

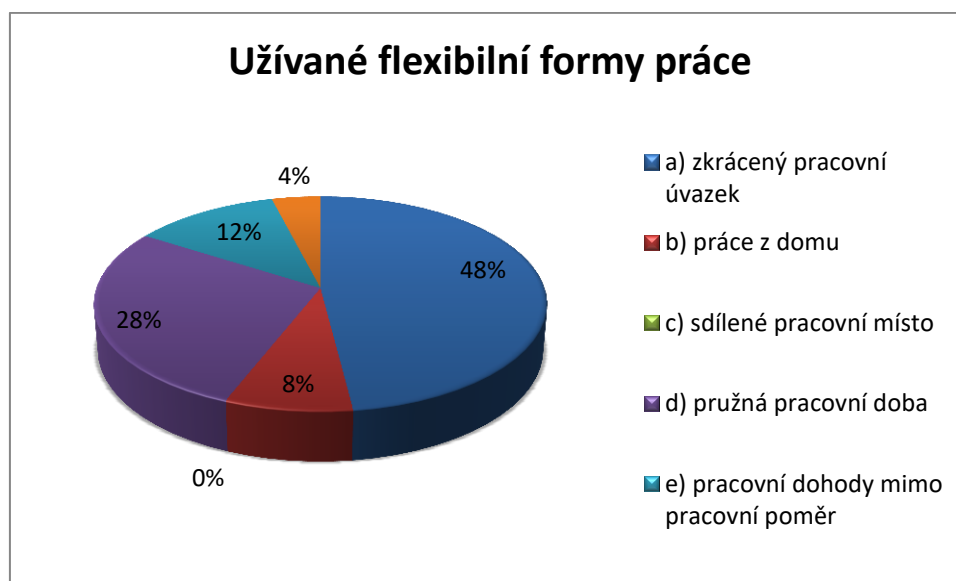
Na dotaz 19 pak úzce navazovala následující otázka – tazatelé ji měli vyplnit v případě kladné odpovědi na dotaz 19. Znění otázky bylo následující, **jakým způsobem je jednotný přístup k zaměstnancům zajišťován.** V rámci zodpovězení daného dotazu bylo možné uvést více odpovědí. Vzhledem k odpovědi na předchozí dotaz, byla otázka č. 19 relevantní pouze pro 14 subjektů. Ze získaných dat je jasné patrné, že nejčastější formou ošetření lidských zdrojů jsou interní předpisy. Systém pravidelného hodnocení se vyskytuje jen u několika subjektů, odbory, či kolektivní smlouva je pak spíše výjimkou. I v této oblasti je pro některé subjekty veřejné sféry určujícím dokumentem služební zákon.

Forma zajištění řízení lidských zdrojů	
a) úpravou pracovně právních vztahů v interních předpisech	10
b) systémem pravidelného hodnocení	5
c) existencí kolektivní smlouvy/odborů	2

Otázky 21 a 22 byly koncipovány obdobným způsobem jako předchozí dvojice. Dotaz 21 zjišťoval, **zda jsou v organizaci/instituci tazatelů užívány nějaké flexibilní formy práce či flexibilní organizace pracovní doby** jako jsou např. zkrácený úvazek, sdílené pracovní místo, práce z domova, nebo pružná pracovní doba. V případě kladné odpovědi pak měli tazatelé vyplnit dotaz 22, kde bylo možné **vybrat konkrétní formy flexibilní pracovní doby či organizace práce**, přičemž v rámci dotazu bylo možné navolit i více odpovědí).

Na základě analýzy doložených dat bylo zjištěno, že nějakou formu flexibilních forem práce nebo organizace pracovní doby využívá valná většina subjektů. Pouze 4 respondenti z celkem 21 uvedli, že žádné flexibilní formy nevyužívají. Pro tyto účastníky nebyl tedy následující dotaz relevantní.

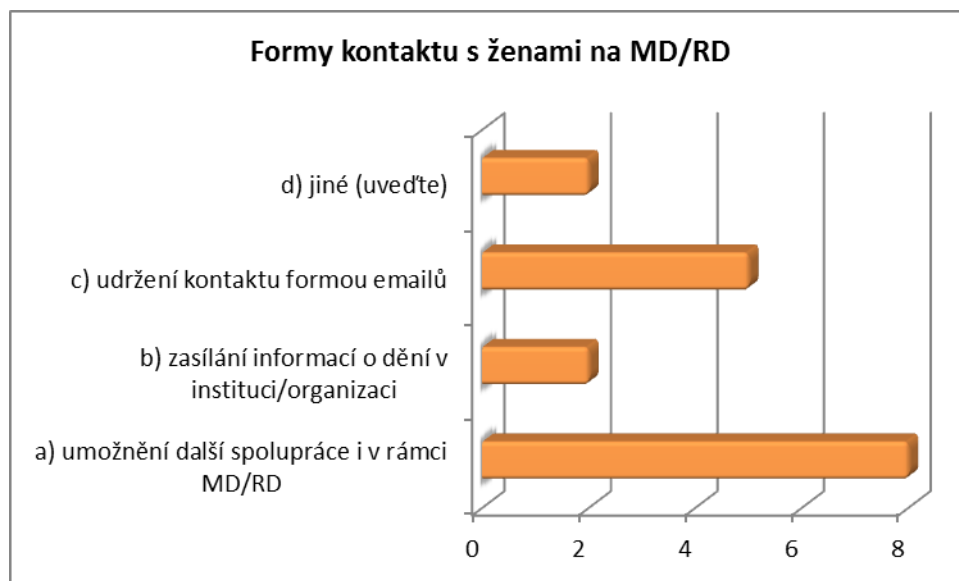
Vyhodnocení dotazu 22 ukázalo, že nejčastěji užívaným nástrojem flexibilní formy práce je možnost využití zkrácené pracovní doby. Tuto formu využívá téměř polovina účastníků šetření. Prakticky jedna třetina institucí/organizací využívá rovněž možnosti pružné pracovní doby. Naopak sdílené pracovní místo není uplatněno ani v jednom případě. Ačkoli mohli tazatelé daný dotaz doplnit o další, v dotazníku neuvedené nástroje flexibilní formy práce, žádný této možnosti nevyužil.



Poslední část dotazníku pak byla zaměřena primárně na zjištění situace u žen s malými dětmi, či žen na mateřské nebo rodičovské dovolené.

Otázka 23 byla zaměřena na zjištění, **zda je v instituci/organizaci účastníků šetření nastaven vnitřní mechanismus, případně směrnice pro komunikaci či spolupráci se ženami na mateřské nebo rodičovské dovolené.** Tazatelé mohli kromě možností ano/ne také zvolit odpověď, že i když formální mechanismus není nastaven, v praxi se ženami zůstávají v kontaktu. Tuto možnost využila nadpoloviční většina respondentů. Žádný mechanismus nemá nastaveno celkem 6 subjektů. Prostřednictvím formalizovaného systému je pak spolupráce a komunikace se ženami řešena ve 2 případech.

Pokud tazatelé označili, že se ženami nějakým způsobem zůstávají i po jejich odchodu na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou v kontaktu, byla pro ně relevantní navazující otázka s pořadovým číslem 24, jejímž obsahem bylo zjištění, **jakou konkrétní formou je daný kontakt realizován.** I v případě tohoto dotazu bylo možné zvolit více odpovědí, či případně doplnit vlastní formu komunikace. Pro doplnění kontextu tohoto dotazu je nutné doplnit, že pro 5 subjektů, které v předchozím dotazu odpověděly, že v kontaktu nezůstávají, dotaz nebyl relevantní. V jednom případě nebyl dotaz vyplněn vůbec. Celkově je ale možné konstatovat, že zaměstnavatelé v kontaktu se ženami zůstávají a to nejčastěji prostřednictvím umožnění další spolupráce v rámci mateřské nebo rodičovské dovolené. Dalším populárním nástrojem je emailová komunikace. V rámci možnosti doplnění ve dvou případech tazatelé uvedli, že se ženami se rovněž osobně setkávají.

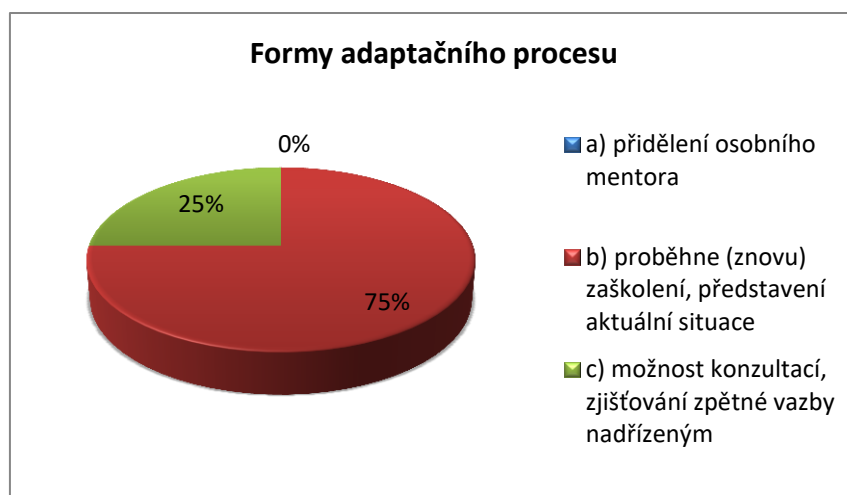


Dotazem 25 bylo zkoumáno, **zda je kontakt po návratu z mateřské / rodičovské dovolené iniciován ze strany zaměstnavatele nebo ze strany ženy – zaměstnance**. Zde byla situace naprosto vyrovnaná, polovině případů musí kontakt iniciovat sama žena, ve druhé polovině vše zajišťuje zaměstnavatel.

Dotazy 26 a 27 opět spadají do kategorie navazujících otázek. V případě dotazu 26 měli respondenti uvést, **zda je v jejich instituci/organizaci ošetřen adaptační proces pro ženy po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené**. Pokud by odpověď byla kladná, navazoval dotaz 27, který dále rozvíjel, **jakou konkrétní formu daný adaptační proces má**. V rámci dotazu 27 pak bylo opět možné vybrat více odpovědí či případně doplnit vlastní odpověď.

V případě dotazu 26 bylo identifikováno, že situace v rámci vzorku respondentů je poměrně vyrovnaná. Adaptační proces má nějakou formou zajištěno 10 subjektů. Oproti tomu v 9 případech bylo uvedeno, že instituce/organizace žádný adaptační proces zřízen nemá.

Deset „postupujících“ subjektů pak v rámci dotazu 27 uvedli konkrétní formy, jakými se ženami po návratu pracováno. V 9 případech tazatelé uvedli, že proběhne znovu zaškolení a žena je seznámena s aktuálním děním a situací v organizaci/instituci. Ve 3 případech je pak využíván rovněž institut konzultací, či zpětné vazby s nadřízenými. Oproti tomu asistence v podobě mentora není využívána vůbec. Žádná jiná forma nad rámec těch, které byly uvedeny v dotazníku, doplněna nebyla.



Poslední polouzavřené dotazy šetření tvoří dvojice otázek s čísly 28 a 29. Stejně jako v předchozích případech slouží dotaz 28 jako rozdělovník pro navazující dotaz 29. Předmětem dotazu 28 bylo zjištění, **zda jsou v rámci institucí/organizací účastníků poskytovány pro rodiče s dětmi nějaké benefity**. V případě, že ano, přechází tazatel k dotazu 29, kde jsou uvedeny konkrétní příklady možných benefitů. Respondenti opět mohli vybrat více variant a případně rovněž doplnit benefity, které nebyly uvedeny v dotazníku.

Po vyhodnocení dotazu 28 je patrné, že většina účastníků šetření žádné benefity rodičům s dětmi neposkytuje – z celkem 19 subjektů, které na dotaz odpověděly, poskytují benefity pouze 4 instituce/organizace. Zbýlých 15 udalo jako svou odpověď „ne“. Dotaz 29 byl tedy relevantním pouze pro 4 tazatele. Všechny subjekty, které dotaz vyplnily, poskytují svým zaměstnancům příspěvek na letní dětské tábory. V jednom případě je udělováno rovněž pracovní volno.

Poslední dotazem šetření byla otázka s hodnotou 30. Jednalo se o otevřený dotaz, kterým mohli tazatelé uvést, zda poskytují nějaké výhody nad rámec zákonných, či těch, které byly uvedeny v předchozích částech dotazníku matkám samoživitelkám. Dotaz nebyl ani v jednom případě rozveden.

Na závěr dotazníku byl účastníkům šetření dán prostor pro vyjádření případných komentářů námětů, či připomínek. Ani v tomto případě nebyla tato možnost nikým využita.

4. Závěry

Provedené dotazníkové šetření zaměřené na zmapování pracovního trhu regionu s ohledem na roli a pozici žen a to zejména žen s malými dětmi, či žen na mateřské nebo rodičovské dovolené umožnilo získat datové základy s potřebným detailem a zaměřením. Silně pozitivním faktorem realizovaného šetření je pak zejména skutečnost, že byli zahrnuti místní aktéři – výsledky šetření tedy obsahují místní a časová specifika regionu a jeho zaměstnavatelů. V návaznosti na provedené vyhodnocení a analýzu dat pak bude možné nastavit optimální nástroje a procesy, které budou odpovídat potřebám a nastavení cílových skupin projektu.

Vyhodnocením a analýzou získaných dat dotazníkového šetření lze definovat níže uvedené závěry:

1. Dotazníkové šetření splnilo svůj cíl - poskytnutí datové základy o stavu pracovního trhu v regionu.
Do šetření byli zapojeni místní zaměstnavatelé v optimální struktuře. Lze tedy konstatovat, že šetření má potřebnou vypovídací hodnotu.
2. Zaměstnavatelé regionu jsou ve většině případů subjekty spadající do kategorie malých podniků, předmětem jejich činnosti jsou většinou služby či aktivity spadající do terciálního sektoru.
3. Mezi zaměstnanci obecně převažují ženy ve věku 41 – 49 let.
4. Ženy nejčastěji působí v podřízených pozicích. Předmětem jejich činnosti je administrativa nebo odborná práce.
5. Na základě zjištěných informací bylo možné identifikovat skutečné nastavení a případné slabé stránky či nedostatečně řešené oblasti. Těmto bude následně v rámci dalších fází projektu věnována pozornost a se zaměstnavateli bude dále pracováno tak, aby došlo k nalezení optimálního řešení a odstranění největších bariér.
6. Obecně lze v souvislosti s provedeným šetřením konstatovat, že slabou stránkou zaměstnavatelů regionu je formální ošetření politiky řízení lidských zdrojů a to jak na obecné úrovni, tak rovněž směrem k ženám pečujícím o malé děti do 15 let.
7. Oblastí, která rovněž trpí určitým deficitem, jsou flexibilní formy práce a využití jejich nástrojů v praxi.
8. Značně neřešenou oblastí je rovněž možnost poskytování benefitů pro rodiny s malými dětmi.

Výše uvedené závěry představují základní přehled o stavu pracovního trhu regionu. Z jednotlivých bodů je patrné, že jsou oblasti, které trpí značným deficitem – právě nedostatečné ošetření těchto atributů následně způsobuje překážky a bariéry při možnosti uplatnění se na trhu práce, potažmo v rámci procesu sladění pracovního a soukromého života.

Identifikované slabé stránky budou předmětem dalšího řešení v rámci projektu, tak aby byl zaměstnavatelům představen alternativní způsob a možnosti řešení jejich situace.

Přehled příloh

Příloha č. 1 – Dotazník

Příloha č. 2 – Souhrnná tabulka

Příloha č. 3 – Rámcový přehled zapojených subjektů

Příloha č. 4 – Soubor dotazníků

Analýza a vyhodnocení genderově senzitivního šetření v oblasti nastavení trhu práce regionu města Milevska

- Zpracovatel a realizátor analýzy: Mgr. Lucie Kučerová
- Odborný garant projektu: Bc. Lenka Bečková
- Distributor: Centrum mladé rodiny Milísek, z.s.
- Na vzniku analýzy se spolupodíleli:
- Odborný asistent projektu: Eliška Kučerová
- Koordinátor šetření: Veronika Bečková

V Milevsku duben 2017